

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN

Muger Apriansyah¹, Ibrahim Bali Pamungkas², Wahyu Andri Wibowo³

Universitas Pamulang, Banten
dosen01019@unpam.ac.id¹, dosen01015@unpam.ac.id²,
wahyuandri.wibowo@yahoo.com³

Submitted: 16th July 2021/ **Edited:** 05th Sept 2021/ **Issued:** 01st Oct 2021

Cited on: Apriansyah, M., Pamungkas, I. B., & Wibowo, W. A. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 731-740.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the positive and significant influence partially or jointly Transformational Leadership and Motivation on the performance of the General Election Commission employees of South Tangerang City. The object of this research is all employees in the South Tangerang Regional Election Commission. The type of research used in this research is explanatory research or explanatory research. Explanatory research is research that intends to explain the position of the variables studied and the relationship between one variable and another. Methods of data collection using observation and questionnaires. Sampling technique using simple saturated with the number of respondents as many as 40 employees. The validity of the data in this study used Validity Test, Reliability Test, and Classical Assumption Test. The result of this study is that there is a positive and significant influence partially or simultaneously between Transformational Leadership and Motivation on the performance of the Regional Election Commission employees of South Tangerang City.

Keywords : Leadership Transformational, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Dalam memilih pemimpin baik pusat maupun daerah, dibutuhkan wadah yang berkualitas dalam penyelenggaraan pemilihan umum tersebut, hal ini sesuai dengan UU Republik Indonesia Nomor 15 tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum. Oleh sebab itu diperlukan lembaga sebagai wadah agar dapat menyelenggarakan pemilihan sebagai amanat dari undang-undang yang berlaku. KPU memiliki beberapa tingkatan yaitu, KPUD Provinsi, dan KPUD Kabupaten/kota. Di dalam penyelenggaraannya KPUD memiliki fungsi dan peran dalam hajatan 5 tahunan tersebut. Sumber Daya manusia merupakan kunci penting dalam suatu organisasi, sehingga dapat

memberikan *output* yang maksimal. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup sebuah organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu organisasi adalah figur seorang pemimpin (Anggraeni, 2020; Harras, dkk., 2020). Seorang pemimpin harus memiliki kekuasaan dan wewenang dalam memerintah bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, maka sudah sepatutnya seorang pemimpin dituntut memiliki kecakapan dan kecerdasan yang lebih dari pada bawahannya (Lai, et, al., 2020). Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut kedalam organisasi, mempelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, membawa pembaharuan dalam kinerja manajemen, berani dan bertanggungjawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Pimpinan organisasi merupakan orang yang bekerja dengan bantuan bawahannya, yaitu karyawan (Top, et, al., 2020).

Menurut Mariani (2018), apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, maka pada umumnya akan dapat melakukan pekerjaan yang baik pula. Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi. Motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Kinerja dari sebuah instansi tergantung kepada kinerja pegawainya di mana setiap pegawai merupakan penggerak bagi berjalannya sebuah organisasi. Kinerja yang baik dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan yang diperoleh organisasi tersebut. Menurut Titisari (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Engkoswara dalam Tarup, dkk (2017) menjelaskan Kepemimpinan Transformasional bisa diartikan dalam dua pandangan yaitu secara makro dan secara

mikro. Pandangan secara makro adalah proses mempengaruhi antar individu. sedangkan secara mikro, Kepemimpinan Transformasional adalah proses mobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan reformasi kelembagaan.

Sedangkan menurut Lipham dalam Ridwan (2015:61-62) menjelaskan kepemimpinan sebagai berikut: *"The leadership as the behavior of an individual that interactives a new structure in interaction within a social system by changing the goal, objectives, congfiguration, prosedures, input processes, or output of the system."* Kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses individu yang mengintraktivasi struktur baru dalam interaksi di dalam lingkung sosial serta mengubah tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur, serta proses masukan dan keluaran dari sebuah sistem.

Menurut Bass dalam Pradana (2013), faktor-faktor dari kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Kharisma

Kharisma ditandai dengan kekuatan visi dan penghayatan misi, menimbulkan hormat, meningkatkan optimisme, menekankan pentingnya tujuan, dan pemimpin akan membuat bawahan memiliki kepercayaan diri.

2. Inspirasional

Inspirasional mencakup kapasitas seorang pemimpin untuk menjadi panutan bagi bawahannya. Pemimpin menyampaikan tujuan yang jelas dan menjadi contoh yang baik bagi bawahannya.

3. Perhatian Individual

Perhatian dapat berupa bimbingan dan monitoring kepada bawahan. Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap bawahannya dan memberi perhatian khusus agar bawahan dapat mengembangkan kemampuan.

4. Stimulus Intelektual

Stimulus Intelektual yakni kemampuan pemimpin untuk menghilangkan keengganan bawahan untuk mencetuskan ide-ide, mendorong bawahan lebih kreatif dan menstimulus pemikiran dari bawahan dalam memecahkan permasalahan.

Motivasi

Di banyak kajian, motivasi masih dipandang sebuah konsep kontroversial, karena sulitnya untuk menentukan artinya secara utuh. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia

(KBBI), kata Motivasi ialah usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu melakukan suatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki dan mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi bisa dikatakan sebagai *suplement* dalam melaksanakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang ke arah positif, yaitu menimbulkan kepuasan, gairah, semangat, serta prestasi dalam kinerja yang baik dan tetap bekerja pada organisasinya (Wahyu, & Salam, 2020).

Menurut Filipo dalam Hasibuan(2018) mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berikut ini tingkatan kebutuhan dasar manusia menurut Abraham Maslow:

1. Kebutuhan Fisikologis(*Physiological-need*)
2. Kebutuhan Rasa Aman(*Safety-need*)
3. Kebutuhan Sosial(*Social-need*)
4. Kebutuhan akan Penghargaan (*Esteem-need*)
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization need*)

Kinerja

Menurut Sedarmayanti dalam Sanjiwani, dkk (2016:1134-1135) menjelaskan bahwa Kinerja(*performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2014:13), yang merumuskan bahwa :

Human performance = Ability x Motivation

Motivation = Attitude x Situation

Ability = Knowledge x Skill

Adapun tujuan dari kinerja menurut Kaswan(2012:195) dimana proses manajemen dirancang untuk mencapai satu atau lebih dari tujuan utamanya, antara lain:

1. Mendorong Pencapaian Hasil

Manajemen kinerja memacu peningkatan hasil melalui penyelarasan tujuan, ukuran, dan berbagai informasi kinerja individu, tim, dan organisasi.

2. Mengembangkan Kapabilitas

Manajemen kinerja bertujuan mengembangkan kapabilitas organisasi dan individu dengan cara mengklasifikasi peran, kompetensi, penyampain umpan balik, dan secara formal melaksanakan pembinaan coaching dan *monitoring*.

3. Penetapan Konsekuensi

Maksud dari penetapan konsekuensi dalam manajemen kinerja menentukan tingkat kerja pegawai sebagai sasaran untuk menentukan imbalan(*reward*) berupa kompensasi, penugasan khusus, maupun penghargaan lainnya.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini berbasis kuantitatif. Sedangkan pembahasannya melalui Asosiatif, teknik yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi berganda, dimana data di peroleh dari penyebaran kuesioner. Jumlah responden sebanyak 40 dan di jadikan sebagai sampel jenuh(semua responden dijadikan sampel), subjek penelitian ini adalah Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. Sedangkan Uji hipotesis pada penelitian ini terdiri dari uji Parsial, Uji Simultan, dan Uji Determinan.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

**Tabel 1. Output Regresi Linear Sederhana
Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients						
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	41.125	0.882		46.650	.001
H ₁	(Intercept)	18.170	3.563		5.099	.001
	Trf_T	0.636	0.097	0.728	6.539	.001

Sumber : Data Hasil Olah JASP 0.14.1

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $Y = 18,170 + 0,636 (x_1)$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Konstanta $a = 18,170$ menunjukkan bahwa, nilai Kinerja pegawai (Y) saat ini diasumsikan bernilai 18,170 satuan dengan asumsi variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) bernilai tetap. Konstanta $b = 0,636$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,636 satuan. Uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,02439 > t_{tabel} 0,636$ atau probabilitas $Sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_{o1} di tolak dan H_{a1} di terima artinya signifikan, dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai (Murphy & Anderson, 2020; Jensen, et, al., 2020).

Nilai korelasi $R = 0,726$ berada pada rentang $0,600 - 0,799$ dengan tingkat hubungan kuat, artinya Kepemimpinan Transformasional (X_1) memiliki tingkat hubungan kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai $R\ Square = 0,529$ dapat disimpulkan bahwa, Kepemimpinan Transformasional (X_1) memberikan kontribusi Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 52,9% dan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan di teliti oleh peneliti sebelumnya. Bahwa variabel kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kuswati, 2020; Astuti, et, al., 2020).

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

**Tabel 2. Output Regresi Linear Sederhana
Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Motivasi (X ₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)						
Coefficients						
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	41.125	0.882		46.650	.001
H ₁	(Intercept)	14.932	3.768		3.963	.001
	Mot_T	0.710	0.101	0.752	7.038	.001

Sumber : Data Hasil Olah JASP 0.14.1

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $Y = 14,932 + 0,710(x_2)$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Konstanta $a = 14,932$ menunjukkan bahwa, nilai Kinerja Pegawai (Y) saat ini diasumsikan bernilai 14,932 satuan dengan asumsi variabel Motivasi (X_2) bernilai tetap. Konstanta $b = 0,710$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel Motivasi (X_2) maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,710 satuan. Uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} 7,038 > t_{tabel} 2,02439$ atau probabilitas $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_{02} di tolak dan H_{a2} di terima artinya signifikan dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan.

Nilai korelasi $R = 0,752$ berada pada rentang $0,600 - 0,799$ dengan tingkat hubungan kuat, artinya Motivasi (X_2) memiliki tingkat hubungan kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai $R Square = 0,566$ dapat disimpulkan bahwa, Motivasi (X_2) memberikan kontribusi Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 56,6% dan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh peneliti sebelumnya, dimana variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Pancasila, et, al., 2020; Rosalia, et, al., 2020).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional(X_1) dan Motivasi(X_2) Terhadap Kinerja (Y)

**Tabel 3. Output Regresi Linear Berganda
Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja
Pegawai (Y)**

		Coefficient			
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t
H ₀	(Intercept)	41.125	0.882		46.650
H ₁	(Intercept)	8.588	3.339		2.572
	Trf_T	0.405	0.088	0.464	4.611
	Mot_T	0.485	0.095	0.514	5.114

Sumber : Data Hasil Olah JASP 0.14.1

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan.. Hal ini dibuktikan dengan berdasarkan tabel *Output* di atas dapat dijelaskan bahwa, persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ adalah $Y = 8,588 + 0,405(x_1) + 0,485(x_2)$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Konstanta $a = 8,588$ menunjukkan bahwa, nilai Kinerja Pegawai (Y) saat ini diasumsikan bernilai 8,588 satuan dengan asumsi variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi (X_4) bernilai tetap. Konstanta $b_1x_1 = 0,405$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,405 satuan. Konstanta $b_2x_2 = 0,485$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel Motivasi (X_2) maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,485 satuan.

Uji hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} 48,606 > F_{tabel} 4,10$ atau probabilitas $Sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya signifikan dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. Nilai korelasi $R = 0,851$ berada pada rentang 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat, artinya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki tingkat hubungan sedang terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai $R\ Square = 0,276$ dapat disimpulkan bahwa, Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi (X_2) memberikan kontribusi Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 72,4% dan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja (Y). Artinya, seorang pemimpin yang memiliki pola pikir maju ke depan, memiliki kemampuan mendorong bawahannya

untuk bekerja lebih baik, terarah, dan berorientasi pada tujuan, dengan demikian, secara langsung dapat meningkatkan angka partisipasi karyawan di dalam memajukan instansi.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y). Artinya, semangat kerja menjadi modal utama bagi lahirnya perilaku kerja yang baik, sehingga tujuan instansi tercapai sebagaimana diharapkan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara Simultan antara Kepemimpinan Transformasional(X_1) dan motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y).
4. Peran kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh signifikan. Hal ini sesuai dengan temuan yang di dapat, dimana selaku orang yang memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk memberikan motivasi, kepada bawahannya (khususnya) dan tentunya tanggung jawab terhadap kinerja organisasi(umumnya). Oleh sebab itu, sebagai atasan perlu membangun *image* yang baik, komunikatif, visioner, bijak, teladan dan melayani untuk kemajuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R. W., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 105-114.
- Anggraeni, F. N. (2020). DETERMINAN MOTIVASI INTERNAL TERHADAP KINERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 161-170.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Tarup, M, dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Yayasan Pondok Pesantren dan Sistem Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Se – Kecamatan Praya Timur", *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, Vol. 02, No. 1 Januari-Juni 2017, ISSN: 2502-7067
- Riduwan M.B.A, (2015). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta. ISBN 978-602-8361-12-5
- Made, M. N. (2018). Pengaruh Individual Capability dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PAda PT. Balindo Tunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Tadulako*, 025-026.
- Pradana. (2013). pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja. *administrasi bisnis*.

- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: the mediating role of work engagement. *SAGE Open*, 10(1), 2158244019899085.
- Top, C., Abdullah, B. M. S., & Faraj, A. H. M. (2020). Transformational leadership impact on employees performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1), 49-59.
- Murphy, W. H., & Anderson, R. E. (2020). Transformational leadership effects on salespeople's attitudes, striving, and performance. *Journal of Business Research*, 110, 237-245.
- Jensen, M., Potočník, K., & Chaudhry, S. (2020). A mixed-methods study of CEO transformational leadership and firm performance. *European Management Journal*, 38(6), 836-845.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995-1002.
- PANCASILA, I., HARYONO, S., & SULISTYO, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(6), 387-397.
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448-454.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).