

Dampak Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Azimatun Widyacahyani, Jajuk Herawati, dan E. Didik Subiyanto

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email : azimc26@gmail.com, jajuk.herawati@ustjogja.ac.id, didiks@ustjogja.ac.id

Diterima: Januari 2020; Dipublikasikan : Juni 2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, *servant leadership* pada kinerja karyawan di PT. Sinar Utama Sejahtera (SUS). Penelitian ini mengambil 85 sampel responden sebagai sampel PT. Sinar Utama Sejahtera (SUS) menggunakan metode *Slovin*. Metode analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, *servant leadership*, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of transformational, transactional, servant leadership styles on employee performance at PT. Sinar Utama Sejahtera (SUS). This study took 85 respondents as samples from PT. Sinar Utama Sejahtera (SUS) uses the *Slovin* method. The data analysis method uses data quality tests, classic assumption tests, multiple linear regression and coefficient of determination. The results showed that transformational leadership had a positive and significant effect on employee performance, transactional leadership had a positive and significant effect on employee performance, servant leadership had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: transformational leadership, transactional leadership, servant leadership, employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin mengglobal saat ini membuat perusahaan membutuhkan adanya pemimpin yang handal yang mampu mengatur dan mengelola perusahaan dengan baik agar menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien dalam menjalankan kegiatan bisnisnya. (Setiyawan et al, 2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. (Greenleaf 2002) *servant leadership* di dasarkan pada tanggung jawab utama pada pelayanan terhadap bawahan dengan meletakkan kepentingan bawahan diatas kepentingan pemimpin. Kepemimpinan transaksional menurut (Metcalf 2000) harus memiliki informasi yang jelas tentang apa yang dibutuhkan dan diinginkan bawahannya dan harus memberikan balikan yang konstruktif untuk mempertahankan bawahan pada tugasnya.

Pada hubungan transaksional, pemimpin menjanjikan dan memberikan penghargaan kepada bawahannya yang berkinerja baik, serta mengancam dan mendisiplinkan bawahannya yang berkinerja buruk. Kepemimpinan Transformasional adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dengan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin, dan berusaha untuk memotivasi bawahan untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya dengan melampaui harapan mereka sendiri (Bass, 1994).

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Simamora (1997) dalam ana (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para keryawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Mangkunegara (2000) menyatakan kjerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu membuat bawahannya menyadari perspektif yang lebih luas, sehingga kepentingan individu akan disubordinasikan terhadap kepentingan tim, organisasi, atau kepentingan lain yang lebih luas. Bass (2003), memberikan pendapat bahwa Kepemimpinan Transaksional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya dalam mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang lebih baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan serta mengurangi biaya produksi dan membantu bawahannya dalam mengidentifikasi apa yang harus dilakukan pemimpin kepada bawahannya tentang kesadaran konsep diri serta harga diri dari bawahannya tersebut. Menurut Spears (2002:255) mengatakan bahwa pemimpin yang melayani adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Perbedaan ini nyata dari sikap yang dibawakan oleh si pelayan, pertama adalah merasa yakin bahwa kebutuhan tertinggi orang lain terpenuhi.

Gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan sangat erat hubungannya. Karena dengan kinerja yang tinggi artinya setiap karyawan memberikan segala pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta adanya kesadaran bahwa kemajuan dari perusahaan akan cepat tercapai. Disinilah sebenarnya peran pemimpin untuk dapat mempengaruhi agar kinerja karyawan terjaga. Kepemimpinan transformasional mampu memberikan motivasi kerja, mendengarkan aspirasi karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila hubungan gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan motivasi karyawan berarti dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung yakni melalui peningkatan motivasi karyawan yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja karyawan hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ayu Surti Setyaningrum 2015) yang berjudul "Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan" Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

H1: Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang memotivasi bawahan atau pengikut dengan minat-minat pribadinya. Kepemimpinan transaksional juga melibatkan nilai-nilai akan tetapi nilai-nilai itu relevan sebatas proses pertukaran (*exchange process*) tidak langsung menyentuh substansi perubahan yang dikehendaki. Dari penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2014) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Timur Jaya." dengan hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Semakin baik kualitas pelayanan pemimpin kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula rasa nyaman pada diri karyawan yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wike Santa Mira et al (2012) dengan judul "Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Komitmen Organisasi dan *Organization Citizenship Behavior*" juga menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3. Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan sampel dari PT. Sinar Utama Sejahtera. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner pada sampel dengan metode propability sampling (simple random sampling). Sampel ditentukan dengan rumus Slovin dari populasi sebanyak 600 karyawan, dengan 85 karyawan menjadi sample. Indikator transformasional pada penelitian ini menggunakan indikator dari Devintasari (2016) yaitu : inspirasi, rangsangan, intelektual, pertimbangan yang di individualikan. Indikator transaksional menggunakan dari marselius et al, (2014) yaitu : imbalan kontingen, manajemen berdasarkan pengecualian aktif, manajemen berdasarkan pengecualian pasif. Indikator servant leadership menggunakan dari kent (2016) yaitu : kesadaran untuk menyimak, kuat dalam empati, melakukan pemulihan-pemulihan, penyadaran atau peningkatan, penata layanan baik, serius dalam upaya pembentukan dan pengembangan komunitas. Indikator kinerja karyawan menggunakan penelitian dari pradana et al, (2018) yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, sisi waktu pelaksanaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Kualitas Data**

Hasil uji validitas pada tabel 1 jika nilai *Pearson Correlation* > r-tabel 0,213 (*one tail* α 5%). Seluruh item indikator setiap variabel di nyatakan valid. Kemudian pada uji reliabilitas nilai *Cronbach Alpha Based on Standardized* transformasional (0,738), transaksional (0,737), servant leadership ((0,720) dan kinerja karyawan (0,806) > 0,70 atau dinyatakan reliable.

Tabel 1. Uji Kualitas Data

<i>TRF</i>		<i>TRS</i>		<i>SRVL</i>		<i>KNK</i>	
TRF1	0,680	TRS1	0,686	SRVL1	0,565	KNK1	0,724
TRF2	0,622	TRS2	0,609	SRVL2	0,744	KNK2	0,668
TRF3	0,628	TRS3	0,542	SRVL3	0,683	KNK3	0,717
TRF4	0,607	TRS4	0,535	SRVL4	0,660	KNK4	0,661
TRF5	0,657	TRS5	0,628	SRVL5	0,623	KNK5	0,613
TRF6	0,517	TRS6	0,701	SRVL6	0,491	KNK6	0,583
TRF7	0,513	TRS7	0,665	SRVL7	0,551	KNK7	0,705
TRF8	0,533					KNK8	0,559
<i>Cronbach Alpha on Strandardize</i>	0,738		0,737		0,720		0,806

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada Tabel 2 menunjukkan karyawan berusia < 30 tahun sebesar 51,8% menjadi mayoritas diikuti usia 31-40 tahun sebesar 40,0%. Karyawan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan hamper seimbang dengan presentase laki-laki 49,4% dan perempuan 50,6%. Pendidikan terakhir sebagian besar SLTA/Sederajat dengan 60,0%. Kemudian karyawan dengan lama kerja paling banyak frekuensinya < 2 tahun 20,0% dan 2-5 tahun 36,5% diikuti 6-10 tahun 38,8%

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Persentase	
Usia	< 30 tahun	51,8%
	31-40 tahun	40,0%
	41-50 tahun	8,2%
	>50 tahun	0%
Jenis Kelamin	Laki-laki	49,4%
	Perempuan	50,6%
Pendidikan Akhir	SLTP/Sederajat	38,8%

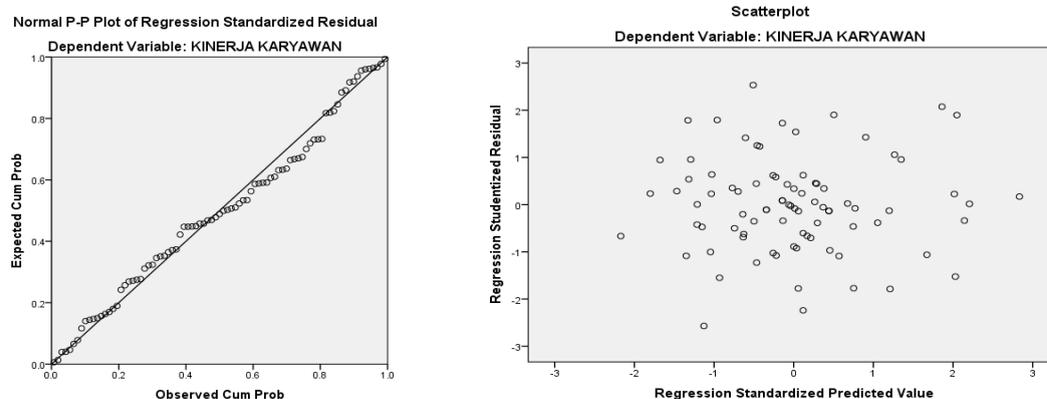
	SLTA/Sederajat	60,0%
	D1/D2/D3/D4	0%
	S1	1,2%
	S2/S3	0%
Lama Kerja	< 2 tahun	20,0%
	2 – 5 tahun	36,5%
	6 – 10 tahun	38,8%
	11- 20 tahun	4,7%
	> 20 tahun	0%

Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik ditunjukkan pada Tabel 3. Hasil pengujian menunjukkan nilai *tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10 dinyatakan tidak terjadi multikolenieritas. Uji grafik *Scatterplot* pada Gambar 1 menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi tidak berpola teratur, uji tersebut menyatakan tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *K-S* (0,697) dan Nilai *Asymp.sig* (0,717) > 0,05, sejalan dengan pengujian dengan grafik *normal p-plot* pada (Gambar 1) data penelitian mengikuti garis diagonal, kedua uji menyatakan distribusi data normal.

Tabel 3. Asumsi Klasik

Ind.	Dep	Multicollinearity		Kolmogorov-Smirnov Test	
		Tol.	VIF	K-S	Asymp. Sig
TRF	KNK	0,458	2,184	0,697	0,717
TRS		0,759	1,317		
SRVL		0,385	2,596		



Gambar 1. Normal P-Plot dan Scatter Plot

Uji Hipotesis

Hasil pengujian pada (Tabel 4) hipotesis 1 menunjukkan bahwa Transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disimpulkan dari hasil probabilitas $0,020/2 < 0,05$ atau hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan probabilitas $0,009/2 > 0,05$ atau hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan probabilitas $0,002/2 < 0,05$. Nilai *Stand. Coeff. B* variabel transformasional (0,265), transaksional (0,232), dan servant leadership (0,382). Pengaruh variabel bebas terhadap KNK ditunjukkan pada nilai *R square* sebesar 0,535%.

Tabel 4. Uji Hipotesis

H.	Ind.	Dep.	Stand.Coeff..B	t.	R ²	Hasil
1	TRF		0,265	2,380		Sig.
2	TRS	KNK	0,232	2,680	0,518	Tidak Sig.
3	SRVL		0,382	3,153		Sig.

Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar pemimpin mampu memberikan motivasi kerja, mendengarkan aspirasi karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan maka karyawan dapat meningkatkan kinerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ayu Surti Setyaningrum 2015) yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Priyono, dkk (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berdampak terhadap kinerja karyawan. Hafifi, dkk. (2018) juga menyatakan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Syahroni, dkk.(2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berdampak terhadap kinerja guru. Wardhani, dkk.(2017) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator pada kepemimpinan transaksional pada penelitian ini menilai sejauh mana pemimpin mampu memberikan imbalan kepada bawahan atas dasar kinerja yang baik. Kepemimpinan transaksional juga melibatkan nilai-nilai akan tetapi nilai-nilai itu relevan sebatas proses pertukaran (*exchange process*) tidak langsung menyentuh substansi perubahan yang dikehendaki. Semakin besar imbalan yang diberikan pemimpin kepada bawahannya, maka akan semakin tinggi pula rasa kepuasan karyawan kepada pemimpinnya. Dari penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Timur Jaya.” dengan hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada indikator *servant leadership* menitik beratkan pada pelayanan. Dimana, semakin baik kualitas pelayanan pemimpin kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula rasa nyaman pada diri karyawan yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wike Santa Mira et al (2012) dengan judul “Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Komitmen Organisasi dan *Organization Citizenship Behavior*” juga menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Sinar Utama Sejahtera mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, *servant leadership* pada kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan dapat mempertahankan *servant leadership* (pelayanan) pada karyawan. Lebih lanjut penelitian penelitian kedepan perlu mengkaitkan dengan variabel lain seperti semangat kerja, disiplin, dan motivasi untuk melihat sebesar apa pengaruh pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Desianty, S. (2005). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi (JSMO)*, 2(Nomor 1), 69-84.

- Devintasari, F. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Quality Of Work Life Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(4).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Ed.)(8th ed). Semarang.
- Hafifi, Muhammad Adip , Nurul Qomariah, Anwar. 2018. Peningkatan Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 1 Juni 2018 Hal. 46-62*. URL: <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1715>, DOI: <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1715>
- Hartanto, I. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Timur Jaya. *Agora*, 2(2), 979-983.
- Heryadi, R. L. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Ismi Fauzi, L., & Adi, S. W. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja, Komitmen, Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional, Dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sukoharjo)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kamanjaya, I. G. H., Supartha, W. G., & Dewi, I. A. M. (2017). Pengaruh Servant Leadership terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2731-2760.
- Margaretha, M., & Prasetio, Y. A. (2012). Pengaruh Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Kecocokan Orang-Organisasi serta Identifikasi Organisasi (Studi Pada Organisasi Kemahasiswaan di Lingkungan Universitas Kristen Maranatha). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 12(1).
- Mira, W. S., & Margaretha, M. (2012). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 189-206.
- Pambudi, D. S., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(1), 164-171.
- Prabowo, V. C. (2013). Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasional Karyawan terhadap Organizational Citizesnhip Behavior (Ocb) pada Blue Bird Group Surabaya. *Agora*, 1(3), 1521-1532.
- Priyono, Bayu Hendro, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2 Desember 2018 Hal. 144-160*.
- Rahmi, B. M. (2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dan komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur). *E-Jurnal Manajemen*, 3(2).
- Rosnani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK)*, 3(1), 1-28.
- Sya'roni S, Toni Herlambang, Dwi Cahyono. 2018. Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia. Vol. 8. No.2*.
URL: <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/1785>
DOI: <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1785>
- Sapengga, S. E. (2016). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *Agora*, 4(1), 645-650.

- Setiyawan, B. (2006). Waridin. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI, 2(2).*
- Sukarti, Y. (2019). *Pengaruh kepemimpinan yang melayani (servant leadership) terhadap kinerja dosen (studi pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya).* Wijaya Kusuma Surabaya University.
- Susilo, H. (2018). pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kedisiplinan kerja pegawai kelurahan caturtunggal depok sleman. *Jurnal Ekobis Dewantara Vol, 1(6).*
- Wardani, Dian Kusuma, Dwi Cahyono, Toni Herlambang, Nurul Qomariah. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Islam Lumajang. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia. Vol. 7. No.2.*
- URL: <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/1233>
- DOI: <https://doi.org/10.32528/smbi.v7i2.1233>