



**PENGARUH MUTASI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN *ROLLING* JABATAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PERSONEL KEPOLISIAN (Pada Kantor Satuan
Polisi Pamong Praja Kota Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Sandi Agung Mahardika

NPM 21601081041



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2021

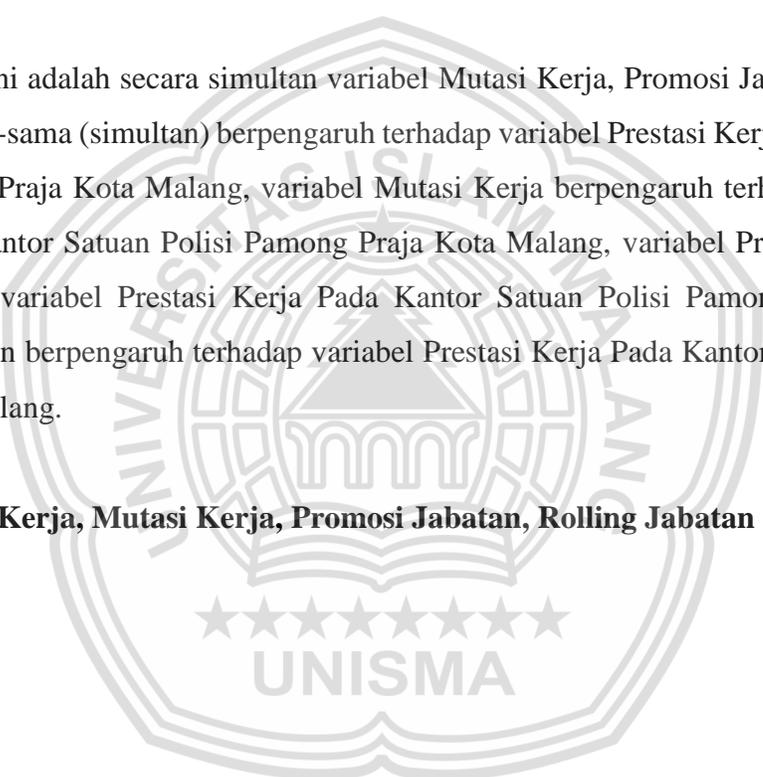
ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Mutasi Kerja, Promosi Jabatan Dan Rolling Jabatan Terhadap Prestasi Kerja (Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang). Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori dan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini mencakup Seluruh karyawan Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang sejumlah 90 responden.

Untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian ini, menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji asumsi klasik. penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 20.

Hasil penelitian ini adalah secara simultan variabel Mutasi Kerja, Promosi Jabatan, Rolling Jabatan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang, variabel Mutasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang, variabel Promosi Jabatan berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang, Rolling Jabatan berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Mutasi Kerja, Promosi Jabatan, Rolling Jabatan



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi yang pesat seperti sekarang ini, perusahaan dituntut untuk menempuh langkah-langkah strategik dalam bersaing pada kondisi apapun agar tetap bisa mempertahankan eksistensi perusahaanya. Selain tuntutan akan kemampuan bersaing, perusahaan juga dituntut untuk memiliki keunggulan yang dapat membedakan perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya. Untuk meningkatkan keunggulan, perusahaan perlu melakukan peningkatan kinerja SDM yang dimilikinya.

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil jika perusahaan tersebut telah mencapai apa yang telah di targetkan perusahaan selama ini. Peranan SDM dalam sebuah perusahaan sangat penting, walaupun teknologi secanggih apapun tidak dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan asset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik.

Keberadaan Polisi Pamong Praja dimulai pada era Kolonial sejak VOC menduduki Batavia di bawah pimpinan Gubernur Jenderal PIETER BOTH, bahwa kebutuhan memelihara Ketenteraman dan Ketertiban penduduk sangat diperlukan karena pada waktu itu Kota Batavia sedang mendapat serangan secara sporadis baik dari penduduk lokal maupun tentara Inggris sehingga terjadi peningkatan terhadap gangguan Ketenteraman dan Keamanan. Untuk menyikapi hal tersebut maka dibentuklah BAILLUW, semacam Polisi yang merangkap Jaksa dan Hakim yang bertugas menangani perselisihan hukum yang terjadi antara VOC dengan warga serta menjaga Ketertiban dan Ketenteraman warga.

Seiring dengan berjalannya waktu, bila dilihat dari sisi kependudukan, maka masyarakat dalam suatu wilayah selalu tumbuh dan berkembang. Hal ini mengakibatkan perlu adanya pengaturan yang lebih baik dari sisi pemerintah untuk dapat mengantisipasi segala macam tantangan yang bermuara pada terancamnya ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di wilayah kerjanya. Berdasarkan hal tersebut, Menteri Dalam Negeri pada tanggal 3 Maret 1950 mengeluarkan Surat Keputusan Nomor UR 32/2/21 tentang Perubahan Nama Detasemen Polisi Pamong Praja Menjadi Satuan Polisi Pamong Praja. Surat Keputusan tersebut menjadi dasar peringatan Hari Jadi Satuan Polisi Pamong Praja yang diperingati setiap tanggal 3 Maret. Dengan terbitnya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, khususnya pasal 13 yang menyatakan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi diantaranya adalah penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat termasuk di dalamnya perlindungan masyarakat, dan pasal 148 yang menyatakan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan sebagai perangkat daerah, maka Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 dapat dijadikan landasan yang kuat bagi eksistensi keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja dan Satuan Perlindungan Masyarakat.

Pengelolaan SDM tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak factor yang mempengaruhinya. Karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam perusahaan itu. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Prestasi kerja mempunyai arti penting dalam pencapaian tujuan instansi atau organisasi, oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi terbaik. Anwar P Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pendapat lainnya yaitu menurut Fahmi (2016:203) menyatakan prestasi kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar.

Mutasi justru diterapkan secara tidak berkala oleh perusahaan, sehingga menciptakan suatu pola kerja yang monoton, mengakibatkan kejenuhan dan penurunan kinerja pegawai. Selain itu perpindahan personel dari cabang satu ke cabang lainnya juga

mempengaruhi penurunan kinerja personel karena sebelum dimutasi seringkali personel sudah merasa nyaman dan cocok dengan jenis, suasana, dan lokasi pekerjaannya.

Dari fenomena tersebut maka instansi terkait harus sangat berhati-hati dalam memberikan tindakan agar jangan sampai keputusan yang telah dibuat oleh instansi justru menjadikan personel tidak bersemangat dalam bekerja. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang, apabila seseorang merasa tempat kerjanya nyaman maka pekerjaan tersebut akan terselesaikan dengan baik dan prestasi kerja akan meningkat (Indrawan, 2015).

Berkaitan dengan upaya instansi dalam meningkatkan nilai instansi, mutasi kerja diharapkan menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam rangka meningkatkan prestasi kerja personel. Mutasi personel dilakukan sebagai salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi kerja personel, karena dengan penilaian prestasi karyawan akan diketahui kecakapan personel dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mutasi ini harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh personel yang bersangkutan. Perpindahan jabatan atau perpindahan wilayah kerja yang dilaksanakan secara teratur dapat meningkatkan kualitas personalia serta memenuhi syarat yang proporsional dari tahun ketahun. Mutasi karyawan menjadikan suasana dan lingkungan kerja dapat dinikmati perubahannya sehingga muncul adanya keinginan memotivasi diri untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Dalam penelitian (Irawan, 2015) juga mengatakan bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Pengembangan SDM juga dapat dilakukan dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk

mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, selain itu juga bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam perusahaan demi kelangsungan perusahaan tersebut. Promosi dilakukan untuk memotivasi kinerja karyawan, agar mengemban tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik. Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya juga bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria - kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut (Rahayu Suharni, 2017). Namun dalam penelitian Utami (2017) menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti promosi jabatan hanya berpengaruh kecil, sehingga kecil pula peningkatan prestasi kerja personel.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk meneliti serta mengkaji masalah tersebut dengan judul **"Pengaruh Mutasi Kerja, Promosi Jabatan Dan *Rolling* Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian (Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang) "**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Mutasi Kerja, Promosi Jabatan Dan *Rolling* Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian?
2. Bagaimana pengaruh Mutasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian?
3. Bagaimana pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian?
4. Bagaimana pengaruh *Rolling* Jabatan terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Mutasi Kerja, Promosi Jabatan Dan *Rolling* Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian.
2. Untuk mengetahui pengaruh Mutasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian.
3. Untuk mengetahui Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Rolling* Jabatan terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan, bahan pertimbangan, wawasan penelitian dan rujukan ilmu pengetahuan berdasarkan teori-teori yang ada bagi pihak lain yang membutuhkan, bila ingin mempelajari masalah-

masalah yang ada hubungannya dengan pengaruh Mutasi Kerja, Promosi Jabatan Dan *Rolling* Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian.

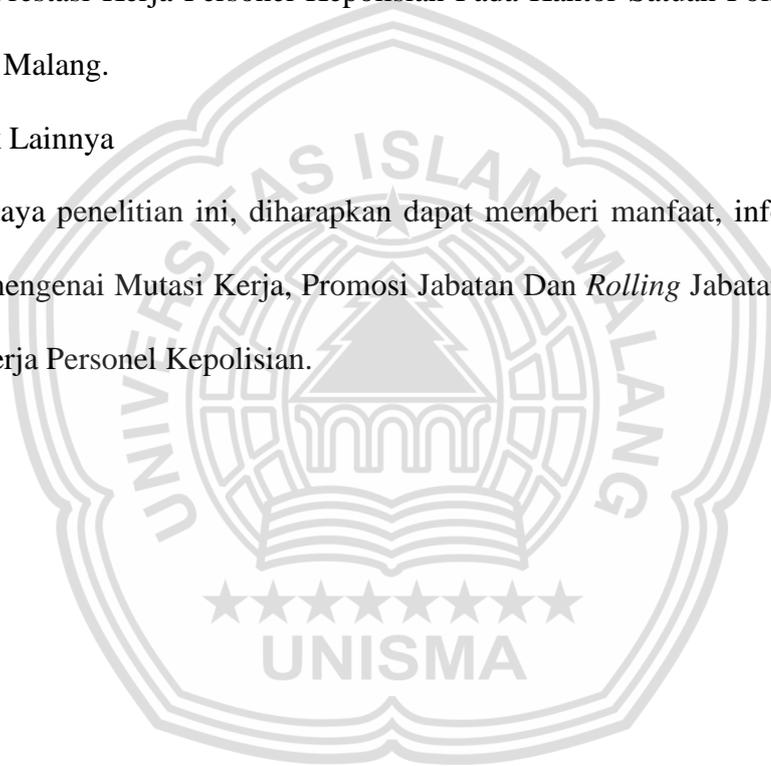
2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang untuk terus meningkatkan Prestasi Karyawan serta dapat mengetahui sejauh mana pengaruh Mutasi Kerja, Promosi Jabatan Dan *Rolling* Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang.

b. Bagi Pihak Lainnya

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberi manfaat, informasi dan referensi mengenai Mutasi Kerja, Promosi Jabatan Dan *Rolling* Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Mutasi Kerja, Promosi Jabatan, *Rolling* Jabatan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang.
2. Mutasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang.
3. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang.
4. *Rolling* Jabatan berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang.

5.2 Keterbatasan

Adanya keterbatasan-keterbatasan dalam pengerjaan penelitian ini yaitu:

1. Penelitian yang penulis lakukan hanya terbatas pada satu tempat, yaitu Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang. sehingga apabila penelitian ini dilaksanakan di tempat lain dimungkinkan hasilnya akan berbeda
2. Dalam penelitian ini hanya menguji beberapa variabel yang diantaranya, Mutasi Kerja, Promosi Jabatan, *Rolling* Jabatan

Sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja.

3. Penelitian ini dilakukan saat adanya wabah pandemic Covid-19 sehingga kurang maksimalnya pengambilan data responden

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

- a. Mutasi Kerja dijelaskan bahwa indikator Kurangnya Tenaga Di Unit Lain memiliki nilai terkecil dari pada yang lainnya, disarankan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang untuk menambah tenaga kerja di unit yang masih kekurangan tenaga kerja, dengan demikian karyawan bisa bekerja lebih maksimal.
- b. Promosi Jabatan dijelaskan bahwa indikator Kecakapan Dalam Bekerja memiliki nilai terkecil dari pada yang lainnya disarankan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang agar memeriksa serta memberikan pelatihan rutin kepada karyawan agar karyawan lebih efisien dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja.
- c. Rolling Jabatan bahwa indikator Kejenuhan Karyawan memiliki nilai terkecil dari pada yang lainnya disarankan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang agar memberikan suasana kerja yang nyaman serta fasilitas yang memadai agar karyawan tidak merasa jenuh dalam bekerja.
- d. Prestasi Karyawan dijelaskan bahwa indikator Ketaatan Pada Peraturan Perusahaan memiliki nilai terkecil dari pada yang lainnya disarankan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang supaya lebih tegas dalam



menindak karyawan yang melanggar aturan, supaya karyawan tidak menganggap sepela pertaturan yang ada di dalam perusahaan.





DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002 "*Produser penelitian suatu pendekatan praktek*", Jakarta PT. Rineka Cipta.
- Badjuri, A. 2010 "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KAP di Jawa Tengah dan DIY)", *Kajian Akuntansi. Stikubank University. E-Journal*
- Efendi, K. K. (2015). Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang 2015. *Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, 1*(12).
- Ghozali, I. and Latan, H. 2015 "*Partial Least Squares, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program Smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*", Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hakim, L., & Mustari, N. (2019). Kebijakan Lelang dan Promosi Jabatan Dalam Pelayanan Pemerintahan. In *Nas Media Pustaka*.
- Handoko, T. H. 1984 *Dasar-dasar manajemen produksi dan operasi*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. 2014 "*Manajemen sumber daya manusia (revisi)*", Jakarta: Bumi Aksara.
- Jayanti, A. A. S. S., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2016). *Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Prestasi Kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 11*, 3943–3970.
- Judas, A. (2013). Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1*(4), 1219–1228. <https://doi.org/10.35794/Emba.V1i4.2895>
- Kabupaten, D. I., & Sangahe, K. (2018). *Promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangahe. Jurnal Eksekutif, 1*(1).
- (Karyawan Et Al., 2019) Karyawan, P. M., Jabatan, P., & Terhadap, L. K. (2019). (Studi Empiris Pada Pusat Pd Bpr Bank Bapas 69 Kabupaten *Prestasi Kerja Karyawan* (Studi Empiris Pada Pusat Pd Bpr Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang) *Skripsi Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Mangkunegara, A. A. and Prabu, A. 2000 "*Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*" Bandung: PT Remaja Rosdakarya'.
- Mangkunegara, M. A. P. and Hasibuan, M. M. S. P. 2009 "*manajemen sumber daya manusia*".
- Mirah, F. (N.D.). (*Suatu Studi Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Minahasa Selatan*).
- Nurani, H., & Listyani, E. I. (2013). *Pendidikan Kabupaten Sintang Evaluation Of Policy Impact The State Employees Mutations In The Department Of*

Education Sintang Regency. 1–22.

Pasuruan, S., & Cabang, K. (N.D.). *Kepuasan Kerja Karyawan Pasca Mutasi Jabatan Di Koperasi Bmt-Mmu Sidogiri Pasuruan Kantor Cabang Purwosari M. Sulhan.S.Sos.,M.Ab.* 8–16.

Prawitasari, A. (2012). *Ekombis Review-Andriyani Prawitasari.* 177–186.

Rivai, V. and Dato'Ahmad Fawzi, M.Basri. 2005 "Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja pegawai dan meningkatkan daya saing instansi", Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. and Judge, T. A 2006 "*Perilaku organisasi*" Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sanutra, S. (2020). *Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Cabang Palembang I.*

Siagian, S. P. 2002 "*Kiat meningkatkan produktivitas kerja*", Jakarta: Rineka Cipta.

Simamora, H. 2004 "*Manajemen sumber daya manusia*", Yogyakarta

Soekidjan, S. and Kij, S. 2011 "*Komitmen organisasi sudahkah menjadi bagian dari kita*", Jakarta: Bumi Aksara.

Soetrisno, A. P. and Gilang, A.2010 "*pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai*" (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung).

Sugiyono 2008 "*Metode penelitian pendidikan(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D).* Alfabeta".

Sugiyono, M. P. P. and Kuantitatif, P. 2009"*Kualitatif, dan R&D*", Bandung

Tanjung, W. M. (2018). *Pengaruh Rotasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Rifan Financindo Berjangka Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Oleh : Linda Alfitri Ardiana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa Surat Pernyataan. (2017).

(Unud, 2018)Unud, E. M. (2018). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali . Komitmen organisasi.* 7(2), 964–992.

Utara, B. M., & Bolaang, K. (2013). *Efektivitas Rolling Pejabat Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Governance,* 5(1).

Wibowo, I. and Saputra, W. 2017"*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur*", *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana.*

Yuli Ernitasari. (2016). *Analisis PJ. Kepala Daerah Yang Memutasi Pegawai Negeri Sipil Tidak Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat PNS Dalam Jabatan Struktural Dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Lampung. Pranata Hukum,* 10(2), 109–122.



Zelvia, D. 2015 (Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai PT. Telkom Medan". *Jurnal Manajmen*.

