

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI STUDI KASUS PADA HOTEL DOUBLETREE BY HILTON JAKARTA DIPONEGORO

*Pamuji Gesang Raharjo*  
*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

*Ikhsan Iraldi Wicaksana*  
*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

## ABSTRACT

**Purpose-** This study aims to determine the effect of leadership, organizational culture and motivation on organizational commitment at Doubletree By Hilton Hotel Jakarta.

**Design/methodology/approach-** In this study, the authors conducted a survey by distributing questionnaires to employees of the Doubletree By Hilton Hotel Jakarta. The number of samples in this study were 160 employees obtained by using random non-random sampling techniques.

**Findings-** The results of the study show the three variables jointly influence organizational commitment at Doubletree By Hilton Hotel Jakarta. By using the t test, it was found that leadership had a significant influence on increasing organizational commitment at Doubletree By Hilton Hotel Jakarta is 5.83%, while organizational culture has a significant influence on increasing organizational commitment is 32.90%, while in the motivation variable also effect on increasing organizational commitment amounted to 6.86%. If all three variables are simultaneously found the ability of the three variables to explain organizational commitment is 80.40%, other factors of 19.60% are not discussed in this study, including work environment, compensation and other things.

**Research limitations-** But the capacity of independent leadership variables to influence the effect on organizational commitment is weaker than other variables, which are not included in this study.

**Practical implications-** Human resource managers must maintain authentic information through available organizational communications. Apart from that it is the main area for evaluating existing leadership because it has a greater effect on organizational commitment.

**Keywords :** *Leadership, Motivation, Organizational Commitment, Organizational Culture.*

## Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti memiliki organisasinya untuk menjalankan operational perusahaannya. Setiap organisasi dalam melaksanakan program yang diberikan pasti bertujuan untuk mencapai tujuan atau misi perusahaan. Setiap organisasi pasti berbeda antara satu dengan yang lain. Bahkan jika pada perusahaan yang besar yang memiliki berbagai macam jenis organisasi yang dikelompokkan antar department dengan visi dan misi perusahaan yang sama, pasti

memiliki perbedaan antara satu dengan yang lain. Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Perilaku seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap, perilaku dan Komitmen Organisasi. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait

dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Seorang pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan yang baik akan dapat melakukan pemantauan langsung serta dapat mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi karyawannya, hal ini akan memunculkan minat karyawan untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu[1]. Pemimpin juga harus mampu memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan secara keseluruhannya, melalui tugas pemimpin yang mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Sehingga kemampuan pemimpin tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasi menjadi lebih baik.

Selain faktor kepemimpinan faktor budaya organisasi, budaya organisasi berbeda antara satu dengan yang lain, yang membedakan budaya organisasi satu dengan yang lain adalah isinya. Dimensi isi budaya organisasi sistem sosial yang sederhana lebih kecil dan sederhana daripada isi budaya organisasi sistem sosial yang modern atau besar. Organisasi kecil umumnya tidak mempunyai kode etik walaupun organisasi tersebut mempunyai prinsip-prinsip etika yang tidak tertulis.

Dalam sumber daya manusia unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah motivasi. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi maka salah satu hal yang harus dilakukan seorang manager atau pemimpin adalah dengan memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan motivasi.

Motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan

timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Selain faktor diatas penulis juga akan membahas tentang hubungan antara ketiga variabel dengan komitmen organisasi. Wibowo dalam bukunya menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi[2]. Tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dihotel DOUBLETREE BY HILTON Jakarta Diponegoro.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dihotel DOUBLETREE BY HILTON Jakarta Diponegoro.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi dihotel DOUBLETREE BY HILTON Jakarta Diponegoro.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi dihotel DOUBLETREE BY HILTON Jakarta Diponegoro.

## **Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis**

### **Kepemimpinan**

Rivai, Bachtiar & Amar [3] mengungkapkan bahwa, kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam

menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Robbins & Judge [4] berpendapat bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang di tetapkan. Sutrisno [5] menjelaskan bahwa kepemimpinan ialah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

### **Fungsi-Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Siagian [6], terdapat lima fungsi-fungsi kepemimpinan yang hakiki sebagai berikut : 1.Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan. Artinya pemimpin dapat mengarahkan organisasinya menuju tujuannya serta dapat mengoptimalkan sarana dan prasarana yang tersedia. 2.Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi. Artinya pemimpin dapat menjelaskan kebijaksanaan dan kegiatan organisasi kepada pihak luar yang bersangkutan dengan operasional organisasi. 3.Pimpinan selaku komunikator yang efektif. Artinya pemimpin dapat memelihara hubungan baik ke luar maupun ke dalam dilakukan melalui komunikasi yang efektif. 4.Sebagai mediator yang handal, khususnya dalam hubungan kedalam, terutama dalam menangani situasi konflik. Fungsi pimpinan sebagai mediator dalam hal ini difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam organisasi. 5.Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral. Pemimpin sebagai integrator adalah pemimpin yang mampu mengintegrasikan atau menyatukan segala unsur, golongan, atau kelompok dalam organisasinya.

### **Hubungan Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi**

Penelitian yang membahas pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi telah sering dilakukan oleh beberapa peneliti. Suciono [13] meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi yang dilakukan pada PT. Coca-Cola Atmatil Indonesia Surabaya, penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu penelitian lain yang di lakukan oleh Shalahuddin [14] tentang pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi yang dilakukan pada PT. Sumber Djantin di Kalimantan Barat, hasil penelitian memberi kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan bagian produksi PT. Sumber Djantin Kalbar dengan arah hubungan yang positif.

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh secara signifikan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Hotel Doubletree By Hilton Jakarta.

### **Budaya Organisasi**

Robbins & Judge [4] menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu system berbagi arti yang dilakukan oleh para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Menurut Wirawan [7] budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya, yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para

konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

### **Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Robbins & Judge [4] karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut: 1. **Inovasi dan keberanian mengambil resiko.** Artinya sejauh mana karyawan didorong agar dapat bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. 2. **Perhatian pada hal-hal rinci/detail.** Artinya sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail. 3. **Orientasi pada hasil.** Artinya sejauh mana pihak manajemen lebih fokus pada hasil dari pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. 4. **Orientasi pada orang.** Artinya tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang didalam organisasi. 5. **Orientasi pada tim.** Artinya tingkat aktivitas kerja lebih diorganisir dalam tim daripada individu. 6. **Keagresifan.** Artinya tingkat dimana orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai. 7. **Stabilitas.** Artinya tingkat aktivitas organisasional menekan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

fungsi budaya organisasi dibagi menjadi empat fungsi antara lain : 1. Memberikan para anggota sebuah identitas organisasi. 2. Memfasilitasi komitmen bersama. 3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. 4. Membentuk perilaku dengan membantu para anggota memahami lingkungan sekitar mereka [8].

### **Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi**

Penelitian yang membahas pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi telah sering dilakukan oleh beberapa peneliti. Peneliti lain yang membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

ialah Sumanto dan Herminingsih [15] yang dilakukan pada PT. Bank Central Asia, TBK kantor cabang utama Tangerang. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan terhadap komitmen organisasional.

Ditempat yang berbeda juga dilakukan penelitian oleh Mustikasari [16] tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu Malang. Ada pengaruh yang signifikan secara positif antara budaya organisasi terhadap komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu.

H<sub>2</sub> : Ada pengaruh secara signifikan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Hotel Doubletree By Hilton Jakarta.

### **Motivasi**

Mangkunegara [9] menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya yang dapat menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sutrisno [5] menjelaskan bahwa, motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, karna itu motivasi diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia membutuhkan dan menginginkan sesuatu maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkan. Motivasi menurut Suwatno [10], adalah pemberian dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan, seseorang melakukan sesuatu pasti ada maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan.

## Metode Motivasi

Metode motivasi menurut Hasibuan [11] terdapat 2 metode motivasi antara lain : 1. Motivasi langsung (*Direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (Materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa. 2. Motivasi tidak langsung (*Indirect motivation*) Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang tenang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

## Hubungan Motivasi dengan Komitmen Organisasi

Ciptodihardjo [15] meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT.Smartfren, TBK di Surabaya, dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap komitmen organisasi. Minarsih [17] juga melakukan penelitian pada Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang, Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi, dalam penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap komitmen organisasi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang.

H<sub>3</sub> : Ada pengaruh secara signifikan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi Hotel Doubletree By Hilton Jakarta.

## Komitmen Organisasi

“ Istilah ‘komitmen’ telah dipakai, misalnya, untuk melukiskan beragam fenomena seperti kemauan para actor sosial untuk memberikan energi dan loyalitas mereka terhadap sistem sosial, suatu kesadaran ketidakmungkinan memilih identitas sosial atau menolak pengharapan khusus dibawah kekuatan hukuman atau pengaitan efektif pada organisasi, selain dari nilai instrumental hubungan semata menurut Moon [7]. Wibowo [2] mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

## Pedoman Meningkatkan Komitmen Organisasi.

Luthans [12] memberikan pedoman khusus untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan : 1) Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi. 2) Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anda. Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai stress dan pelatihan, membentuk tradisi. 3) Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif menyediakan komunikasi dua-arah yang ekstensif. 4) Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung dan kerja tim; berkumpul bersama. 5) Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan

keamanan pada karyawan tanpa jaminan[12].

H<sub>4</sub> : Ada pengaruh secara signifikan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan

motivasi secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi Hotel Doubletree By Hilton Jakarta.

### Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

1.	Penulis	Latib, Fathoni & Minarsih [17]
	Judul	Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang .
	Tujuan	budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pasar Kota Semarang .
	Metode	regresi linear berganda.
	Hasil	Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi kepemimpinan, dan motivasi terhadap komitmen organisasi.
2.	Penulis	Sumanto & Anik Herminingsih [15]
	Judul	Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada PT.Bank Central Asia kantor cabang utama Tangerang
	Tujuan	Menganalisis seberapa besar budaya organisasi dan motivasi kerja mampu mempengaruhi komitmen organisasi.
	Metode	regresi linear berganda.
	Hasil	Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

Sumber : Jurnal

## Hasil dan Pembahasan

### Profil Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 160 responden yaitu karyawan hotel Doubletree By Hilton Jakarta, maka diketahui jenis kelamin, status kepegawaian, departemen/bagian, dan lama bekerja.

**Tabel 2. Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Wanita	43	26,88
Pria	117	73,13
Jumlah	160	100%

Sumber : Angket

Berdasarkan jumlah responden pria lebih banyak dari pria dikarenakan Doubletree By Hilton Jakarta lebih membutuhkan tenaga kerja laki-laki seperti : Security, concierge, waiter, housekeeping dll.

**Tabel 3. Hasil Responden Berdasarkan Status Kepegawaian**

Status Kepegawaian	Frekuensi	Presentase
Kontrak	93	58,13
Permanen	67	41,88
Total	160	100%

Sumber : Angket

Berdasarkan status kepegawaian jumlah responden kontrak lebih banyak dikarenakan hotel Doubletree By Hilton Jakarta sedikit menekan budget untuk jumlah karyawan (*Staff Budgeting*).

**Tabel 4. Hasil Responden Berdasarkan Departemen**

Departemen	Frekuensi	Presentase
Front Office	22	13,75
FB Service & Kitchen	54	33,75
Housekeeping	34	21,25
Back Office	12	7,5
Engineering	17	10,63
Lainnya	21	13,13

Sumber : Angket

Berdasarkan deparemen jumlah respondennya yang bekerja di FB service & kitchen lebih banyak dikarenakan pada weekend atau libur bersama tamu hotel Doubletree by Hilton Jakarta berasal dari tamu keluarga (*family guest*), dimana restaurant akan lebih banyak membutuhkan tenaga kerja daripada department lain.

Berdasarkan lama bekerja responden yang lama bekerjanya >1 tahun lebih banyak dikarenakan sistem kerja kontrak

dan pengangkatan karyawan tetap sangat terbatas.

**Tabel 5. Hasil Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
>1 tahun	49	30,63
1-2 tahun	41	25,63
3- 4 Tahun	39	24,38
4 tahun <	31	19,38
Total	160	100%

Sumber : Angket

**Tabel 7. Hasil Pendapat Responden Tentang Kepemimpinan**

No	Pertanyaan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemimpin puncak dapat mengarahkan karyawan mencapai tujuan perusahaan.	49.00	30.63	90.00	56.25	17.00	10.63	4.00	2.50	0.00	0.00
2	Pemimpin puncak dapat mengoptimalkan potensi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaannya.	41.00	25.63	88.00	55.00	29.00	18.13	2.00	1.25	0.00	0.00
3	Pemimpin puncak dapat di andalkan dalam menyampaikan aspirasi karyawan.	30.00	18.75	72.00	45.00	53.00	33.13	3.00	1.88	2.00	1.25
4	Pemimpin puncak dapat menjelaskan atas kebijakan dan kegiatan yang dilakukan organisasinya kepada pihak luar organisasi.	34.00	21.25	79.00	49.38	40.00	25.00	7.00	4.38	0.00	0.00
5	Pemimpin puncak memberikan infomasi yang jelas dan efektif berhubungan dengan kebijakan perusahaan.	26.00	16.25	78.00	48.75	55.00	34.38	1.00	0.63	0.00	0.00
6	Pemimpin puncak dapat menyelesaikan konflik yang terjadi antar organisasinya dengan organisasi lain.	25.00	15.63	76.00	47.50	48.00	30.00	11.00	6.88	0.00	0.00
7	Pemimpin puncak dapat menyelesaikan masalah/konflik yang terjadi dalam organisasi.	23.00	14.38	89.00	55.63	38.00	23.75	10.00	6.25	0.00	0.00
8	Pemimpin puncak dapat menjadi mediator yang baik untuk memback-up /melindungi ketika saya melakukan kesalahan.	23.00	14.38	73.00	45.63	47.00	29.38	17.00	10.63	0.00	0.00
9	Pemimpin puncak bersikap adil dan tidak pernah pilih kasih.	25.00	15.63	74.00	46.25	58.00	36.25	3.00	1.88	0.00	0.00
10	Pemimpin puncak dapat menyatukan segala jenis karyawannya untuk dapat bekerja sama dengan baik.	33.00	20.63	76.00	47.50	43.00	26.88	8.00	5.00	0.00	0.00

Sumber : Olahan data

Dari pernyataan tentang Pemimpin puncak dapat mengarahkan karyawan mencapai tujuan perusahaan mayoritas mengatakan setuju sebanyak 90 orang (56,25%), dan karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju relatif sedikit sebanyak 4 orang (2,5%) . Hal ini dikarenakan dihotel Doubletree By Hilton setiap 1

minggu sekali para manager melakukan refreshing training tiap section. Robbins & Judge [4] berpendapat bahwa, kemampuan pemimpin ialah untuk mengarahkan suatu kelompok menuju pencapaian sebuah tujuan atau nilai yang ditetapkan.

**Tabel 8. Hasil Pendapat Responden Tentang Budaya Organisasi**

No	Pertanyaan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Manajemen saya dapat membuat saya bersifat inovatif dan kreatif.	35.00	21.88	106.00	66.25	19.00	11.88	0.00	0.00	0.00	0.00
2	Manajemen saya memberikan kebebasan untuk saya dalam mengambil keputusan.	36.00	22.50	92.00	57.50	32.00	20.00	0.00	0.00	0.00	0.00
3	Manajemen selalu mendorong saya untuk bertindak presisi serta menganalisis pekerjaan dengan baik.	36.00	22.50	81.00	50.63	43.00	26.88	0.00	0.00	0.00	0.00
4	Manajemen saya selalu membimbing karyawannya untuk dapat bekerja dengan rinci dan teliti pada hal-hal kecil.	30.00	18.75	77.00	48.13	52.00	32.50	1.00	0.63	0.00	0.00
5	Manajemen saya selalu dapat menerima hasil pekerjaan karyawannya bagaimanapun prosesnya.	33.00	20.63	69.00	43.13	49.00	30.63	9.00	5.63	0.00	0.00
6	Manajemen puas pada hasil yang saya dan rekan saya berikan.	23.00	14.38	86.00	53.75	50.00	31.25	1.00	0.63	0.00	0.00
7	Dalam memutuskan segala tindakan Manajemen saya selalu mempertimbangkan segala hal untuk kebaikan karyawannya.	32.00	20.00	81.00	50.63	46.00	28.75	1.00	0.63	0.00	0.00
8	Manajemen saya selalu mengambil keputusan yang tepat untuk organisasi saya.	35.00	21.88	75.00	46.88	50.00	31.25	0.00	0.00	0.00	0.00
9	Manajemen saya selalu dapat mengorganisir aktivitas kerja karyawan agar selalu dapat bekerja sama dengan baik.	37.00	23.13	77.00	48.13	46.00	28.75	0.00	0.00	0.00	0.00
10	Manajemen saya selalu dapat membuat kondisi yang baik untuk menyatukan seluruh organisasi/department	28.00	17.50	67.00	41.88	62.00	38.75	3.00	1.88	0.00	0.00
11	Manajemen saya selalu dapat menciptakan situasi yang tenang dan tidak agresif.	28.00	17.50	66.00	41.25	59.00	36.88	7.00	4.38	0.00	0.00
12	Karyawan selalu menjaga kebersihan, kerapian dan penampilan karyawan	20.00	20.00	41.00	41.00	30.00	30.00	6.00	6.00	3.00	3.00
13	Potensi-potensi karyawan berkembang dari tanggung jawab dalam pekerjaan	23.00	23.00	46.00	46.00	21.00	21.00	10.00	10.00	0.00	0.00



Tabel Lanjutan

No	Pertanyaan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14	Karyawan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang baik antara karyawan	32.00	32.00	39.00	39.00	21.00	21.00	6.00	6.00	2.00	2.00

Sumber : Olahan Data

Dari pertanyaan tentang Manajemen saya dapat membuat saya bersifat inovatif dan kreatif mayoritas mengatakan setuju sebanyak 106 orang (66,25%), dan tidak ada karyawan yang mengatakan tidak setuju. Hal ini sesuai dengan 6 nilai HILTON (Hospitality, Integrity, Leadership, Teamwork, Ownership, dan Now) dimana karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya berdasarkan 6 nilai tersebut.

Pernyataan tentang manajemen memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan. Terdapat (57,50%) karyawan mengatakan setuju dan tidak ada karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju. Hal ini dikarenakan Pada Hotel Doubletree by Hilton ada program *make it right* dimana management memberikan kebebasan untuk karyawan memberikan sesuatu untuk mengatasi komplain.

Tabel 9. Hasil Pendapat Responden Tentang Motivasi

No	Pertanyaan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penghargaan serta bonus yang layak atas hasil kerja karyawannya.	36.00	22.50	104.00	65.00	16.00	10.00	4.00	2.50	0.00	0.00
2	Tunjangan hari raya berikan tepat pada waktu dan sesuai dengan apa yang telah ditentukan.	40.00	25.00	92.00	57.50	28.00	17.50	0.00	0.00	0.00	0.00
3	Perusahaan dapat memberikan fasilitas yang memadai.	39.00	24.38	77.00	48.13	43.00	26.88	1.00	0.63	0.00	0.00
4	Lingkungan kerja membuat saya dapat bekerja dengan nyaman dan damai.	27.00	16.88	76.00	47.50	57.00	35.63	0.00	0.00	0.00	0.00
5	Pemberdayaan karyawan dengan baik seperti ; menyediakan aktivitas yang mendukung minat dan bakat karyawan.	26.00	16.25	86.00	53.75	44.00	27.50	4.00	2.50	0.00	0.00

Sumber : Olahan Data

Dari pertanyaan tentang Penghargaan serta bonus yang layak atas hasil kerja karyawannya mayoritas mengatakan setuju sebanyak 104 orang (65,00%), dan 4 orang karyawan yang mengatakan tidak setuju. Hal ini dikarenakan pada hotel Doubletree By Hilton Jakarta terdapat insentif contoh jika

receptionist dapat menjual kamar yang lebih mahal daripada yang mereka pesan maka 10% dari selisih harga yang ditawarkan. Sutrisno [5] menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor motivasi kerja antara lain adalah keinginan mendapatkan pengakuan serta penghargaan.

Tabel 10. Hasil Pendapat Responden Tentang Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Komitmen manajemen dengan nilai nilai utama.	36.00	22.50	98.00	61.25	25.00	15.63	1.00	0.63	0.00	0.00

Tabel Lanjutan

No	Pertanyaan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2	Merekrut orang yang tepat untuk posisi yang tepat.	16.00	10.00	28.00	17.50	90.00	56.25	22.00	13.75	4.00	2.50
3	Manajemen berpatokan pada nilai visi dan misi perusahaan.	39.00	24.38	91.00	56.88	27.00	16.88	3.00	1.88	0.00	0.00
4	Manajemen memberikan pelatihan rutin demi mempertahankan nilai nilai perusahaannya.	50.00	31.25	88.00	55.00	22.00	13.75	0.00	0.00	0.00	0.00
5	Manajemen dapat menerima segala bentuk keluhan karyawan serta memberikan jalan keluar yang efektif.	42.00	26.25	80.00	50.00	32.00	20.00	6.00	3.75	0.00	0.00
6	Manajemen membuat fasilitas yang dapat menampung keluhan karyawan dan menyediakan komunikasi dua arah yang efektif.	40.00	25.00	76.00	47.50	44.00	27.50	0.00	0.00	0.00	0.00
7	Manajemen dapat membangun keseragaman berdasarkan nilai keadilan.	32.00	20.00	83.00	51.88	42.00	26.25	3.00	1.88	0.00	0.00
8	Manajemen dapat membangun kerja sama yang baik untuk karyawannya serta saling mendukung satu sama lain.	31.00	19.38	82.00	51.25	45.00	28.13	2.00	1.25	0.00	0.00
9	Manajemen memberikan pengembangan karyawannya dengan memberikan training dan pelatihan.	29.00	18.13	92.00	57.50	38.00	23.75	1.00	0.63	0.00	0.00
10	Saya memiliki jenjang karir yang baik bekerja disini.	29.00	18.13	44.00	27.50	81.00	50.63	6.00	3.75	0.00	0.00

Sumber : Olahan Data

Pernyataan tentang Komitmen manajemen dengan nilai nilai utama mayoritas menyatakan setuju sebanyak 98 orang (61,25%), dan karyawan yang menyatakan tidak setuju relatif sedikit sebanyak 1 orang (0,63%). Hal ini memberi gambaran bahwa hotel Doubletree By Hilton setiap karyawan yang baru bergabung bekerja, akan di training nilai-nilai dasar HILTON dan setiap 6 bulan sekali manajemen melakukan refreshing training.

### Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normalnya distribusi. Model regresi yang baik adalah

distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut ini akan disajikan uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS 20.

**Tabel 11. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		160
Normal	Mean	0E-7
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2.15457202
Most Extreme	Absolute	,085
Differences	Positive	,042
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		1,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,198

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olahan Data

Dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,198. Dengan menggunakan taraf nyata  $\alpha = 5\%$  (0,05) dan *bantuan software SPSS 20*, diperoleh nilai untuk  $X_1, X_2, X_3$  dan Y dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dengan demikian data tersebut normal karena ditemukan nilai signifikan  $> 0,05$ . Berdasarkan analisis diatas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan yang linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

**Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan ( $X_1$ )	.384	2.603
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	.265	3.777
Motivasi ( $X_3$ )	.424	2.358

Sumber : Olahan Data

Dari output di atas dapat diketahui nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 untuk ketiga variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

### Uji Linearitas

Dua Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi pada *Linearity* kurang mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi pada *Linearity* kurang dari 0,05.

**Table 13. Hasil Uji linearitas**

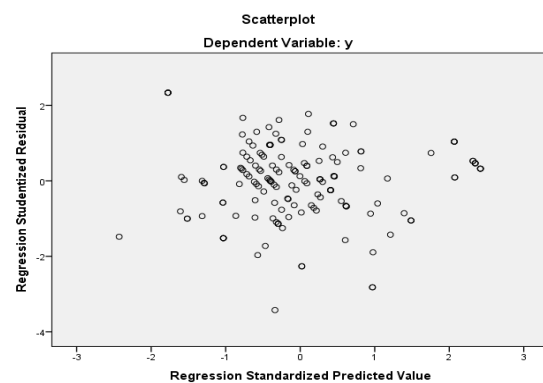
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepemimpinan	Linearity	2198.836	1	2198.836	305.958	.000
Budaya Organisasi	Linearity	2927.379	1	2927.379	722.027	.000
Motivasi	Linearity	2124.675	1	2124.675	228.837	.000

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan *software SPSS* versi 20 dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas memiliki hubungan yang linier terhadap variabel tidak bebas, terbukti dari nilai signifikansi hasil uji linieritas  $< 0,05$  baik untuk variabel Kepemimpinan (0,000), Budaya Organisasi (0,000) maupun Motivasi (0,000), artinya linieritas pada setiap variabel signifikan.

### Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



**Gambar 1. Uji Heterokedastisitas**

Pada Gambar 1. ditemukan bahwa diagram pencar antara nilai prediksi dengan nilai residu dari pengamatan tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di antara nilai positif dan negatif secara merata, dengan demikian asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

## Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi pengaruh Kepemimpinan,

Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Prestasi Komitmen Organisasi maka perlu menggunakan uji F. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

**Tabel 14. Hasil Uji kebaikansuai keseluruhan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3033.893	3	1011.298	213.739	.000 <sup>b</sup>
	Residual	738.107	156	4.731		
	Total	3772.000	159			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan nilai signifikansi dengan taraf nyata  $\alpha = 5\%$  (0.05). Diperoleh nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,005 maka dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa nilai  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada taraf nyata tersebut, sehingga kesimpulannya adalah model regresi yang diperoleh dapat dipergunakan untuk melihat pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi Hotel Doubletree By Hilton Jakarta.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan bantuan *software SPSS versi 20*, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan disajikan pada tabel 15 sebagai berikut:

**Tabel 15. Model regresi linear berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.300	1.474		1.561	.121
Kepemimpinan	.152	.049	.178	3.108	.002
Budaya Organisasi	.436	.050	.602	8.746	.000
Motivasi	.356	.105	.184	3.391	.001

a. Dependent Variable: y

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan tabel diatas ditemukan bahwa model regresi linier berganda yang dihasilkan : Komitmen Organisasi = 2.300+0,152 Kepemimpinan +0,436 Budaya Organisasi+0,356 Motivasi + $\epsilon$ . Penjelasan dari rumus tersebut adalah:

1. Nilai konstanta = 2.300 memberi arti bahwa komitmen organisasi memiliki skor 2.300 jika tidak ada kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi karyawan, dengan kata lain

pada saat ketiga variabel bebas memiliki skor nol.

2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,152 memberi arti bahwa setiap terjadi peningkatan Kepemimpinan satu satuan maka akan terjadi peningkatan Komitmen Organisasi 0,152 kali.
3. Jika terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan, diduga akan terjadi peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,436 kali

4. Dan jika terjadi peningkatan motivasi sebesar satu satuan, diduga akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,356 kali.

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi) terhadap dependen (komitmen organisasi). Dengan melihat output SPSS dari tabel 14 diatas, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

#### Variabel kepemimpinan

$H_0 : b_1 = 0$  : Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

$H_1 : b_1 \neq 0$  : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji t variabel  $x_1$  (pengaruh kepemimpinan) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,108$  dengan tingkat signifikansi 0,002, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1.655. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan ada pengaruh Kepemimpinan terhadap komitmen organisasi Hotel Doubletree By Hilton Jakarta Diponegoro, di mana pengaruh tersebut positif artinya peningkatan Kepemimpinan meningkatkan peluang peningkatan komitmen organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian Suciono [13]; Shalahuddin [14]; yang dalam penelitian dijelaskan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

#### Variabel Budaya Organisasi

$H_0 : b_1 = 0$  : Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

$H_1 : b_1 \neq 0$  : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil dari uji t variabel  $x_2$  (pengaruh budaya organisasi) diperoleh

nilai  $t_{hitung} = 8,746$  dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1.655. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata Budaya Organisasi terhadap komitmen organisasi Hotel Doubletree By Hilton Jakarta Diponegoro.

Budaya Organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi telah dibuktikan beberapa peneliti, antara lain: Herminingsih [15]; Mustikasari [16] yang dilakukan pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta, PT. Bank Central Asia, TBK, dan kantor cabang utama Tanggerang Pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu Malang. Hasil penelitian ke tiga peneliti tersebut memberikan kesimpulan yang sama dengan objek penelitian yang berbeda beda. Pengaruh yang signifikan secara positif antara budaya organisasi terhadap komitmen.

#### Variabel Motivasi

$H_0 : b_1 = 0$  : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

$H_1 : b_1 \neq 0$  : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil dari uji t variabel  $x_2$  (pengaruh motivasi) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,391$  dengan tingkat signifikansi 0,001, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1.655. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan ada pengaruh Motivasi terhadap komitmen organisasi Hotel Doubletree By Hilton Jakarta Diponegoro, di mana pengaruh tersebut positif artinya peningkatan Motivasi meningkatkan peluang peningkatan komitmen organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian Aziz [17]; Wardhani, Susilo, & Iqbal [18] yang dilakukan di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM), Bank BRI cabang Kawi Malang Wardhani, dan PT.ABC Malang yang menyimpulkan bahwa

motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, semakin tinggi motivasi yang dirasakan karyawan maka tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan juga semakin tinggi.

### Uji Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output model summary dari hasil regresi linear berganda.

**Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model	Rhitung	Kategori	Koefisien Determinasi	Rtabel	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,242	Lemah	5.83	0,235	Signifikan
Budaya Organisasi	0,574	Sedang	32.90	0,235	Signifikan
Motivasi	0.262	Lemah	6.86	0,235	Signifikan
Serentak	0,897	Sangat Kuat	80.40	0,235	Signifikan

Sumber : Olahan Data

Nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi variabel antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara bersama-sama, dari hasil analisis ditemukan nilai koefisien korelasi variabel Kepemimpinan dengan komitmen organisasi adalah 0,242 positif berarti semakin besar kepemimpinan maka semakin besar komitmen organisasi, dengan taraf nyata  $\alpha = 5\%$  dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang nyata pada kategori lemah antara kepemimpinan dengan komitmen organisasi Hotel Doubletree By Hilton Jakarta. Kemampuan variabel kepemimpinan secara parsial (mandiri) untuk menjelaskan variabilitas dari komitmen organisasi adalah 5,83% dengan kata lain kontribusi yang diberikan oleh variabel Kepemimpinan untuk meningkatkan komitmen organisasi Hotel Doubletree By Hilton Jakarta adalah 5,83.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Budaya Organisasi dengan komitmen organisasi adalah 0,574 positif berarti semakin besar budaya organisasi maka semakin besar komitmen organisasi. Kemampuan variabel Budaya Organisasi secara parsial untuk menjelaskan variabilitas dari komitmen organisasi adalah 32,90%. Nilai koefisien korelasi parsial variabel Motivasi dengan komitmen organisasi adalah 0,262 positif berarti semakin besar motivasi maka

semakin besar komitmen organisasi. Kemampuan variabel Motivasi secara parsial untuk menjelaskan variabilitas dari komitmen organisasi adalah 6,86%.

Secara serentak atau bersama-sama nilai koefisien korelasi ke tiga variabel secara bersama-sama dengan komitmen organisasi adalah 0,897 positif berarti semakin besar kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi maka semakin besar komitmen organisasi. Kemampuan ketiga variabel secara bersama-sama untuk menjelaskan variabilitas dari komitmen organisasi adalah 80,40% dengan kata lain kontribusi yang diberikan oleh ke tiga variabel secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi Hotel Doubletree By Hilton Jakarta adalah 80,40%, sisanya sebesar 19,60% dipengaruhi faktor lain diantaranya adalah lingkungan kerja, kompensasi, hubungan industrial, tata kelola perusahaan, prestasi kerja, penghargaan dan faktor lain yang tidak dibicarakan pada penelitian ini.

### Kesimpulan, dan Keterbatasan, serta Penelitian Lanjutan

Berdasarkan hasil analisis diketahui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan korelasi positif, dimana Kemampuan variabel kepemimpinan untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah

5,83%, dengan catatan variable lain tetap. Berdasarkan hasil analisis diketahui budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan korelasi positif, dimana kemampuan Kemampuan variabel budaya organisasi untuk menjelaskan keragaman komitmen organisasi adalah 32,90%, dengan catatan variable lain tetap

Berdasarkan hasil analisis diketahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan korelasi positif, dimana kemampuan Kemampuan variabel motivasi untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah 6,86%, dengan catatan variabel lain tetap. Berdasarkan hasil analisis diketahui kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi yang secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan, dengan korelasi positif terhadap komitmen organisasi, dimana untuk mengetahui kemampuan variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi/ keragaman dari komitmen organisasi adalah 80,40%, dengan catatan variabel lain tetap. Faktor lain yang berpengaruh yang tidak dibahas pada penelitian ini antara lain adalah lingkungan kerja, kompensasi, hubungan industrial, tata kelola perusahaan dan prestasi kerja dengan besaran 19,60%.

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan bahwa masih banyak karyawan yang berpendapat tidak setuju atas pemimpin dapat memback-up karyawan ketika melakukan kesalahan. Maka dari Perlu ada perbaikan dalam hal kepemimpinan.

#### Daftar Pustaka

- [1] Thoha, Mifta. 2003. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- [2] Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.

- [3] Rivai, Veithzal dan Bachtiar. 2013. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- [4] Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2015. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- [5] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [6] Siagian, Sondang P. 2015. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- [7] Wirawan. 2007. *Budaya Dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- [8] Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- [9] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [10] Suwatno. 2016. *Manajemen SDM*. Bandung : Alfabeta.
- [11] Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [12] Luthans, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta : ANDI.
- [13] Adik Suciono. 2016. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi yang berdampak pada disiplin Kerja Karyawan (Studi pada PT. Coca-Cola Amtil Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol.4 No.2

- [14] Ahmad Shalahudin. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan PT.Sumber Djatin di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 6. No.1.
- [15] Sumanto dan Anik Herminingsih. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT. BCA, TBK. Kantor Cabang Utama Tangerang). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol.2 No.1.
- [16] Anis Mustikasari. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan. Malang. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vo.24. No. 4. hal. 341-349
- [17] Latib, Azis Fathoni dan Maria Magdalena Minarsih. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang). *Journal Of Management*, Vol.2 No.2.
- [18] Winda Kusuma Wardhani, Heru Susilo dan Mohammad Iqbal. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.2 No.1.