

**PEMBENTUK KOMITMEN ORGANISASIONAL
KARYAWAN HOTEL HORIZON
DI BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

JAYA PUTRA
1412110016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**

**PEMBENTUK KOMITMEN ORGANISASIONAL
KARYAWAN HOTEL HORIZON
DI BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
Pada Jurusan Manajemen



Disusun Oleh :

JAYA PUTRA
1412110016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 12 Maret 2019



JAYA PUTRA
1412110016

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi

**: PEMBENTUK KOMITMEN ORGANISASIONAL
KARYAWAN HOTEL HORISON DI BANDAR
LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: JAYA PUTRA

No. Pokok Mahasiswa

: 1412110016

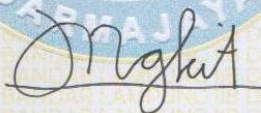
Jurusan

: Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang
Tugas Penutup Study guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada
Jurusan **MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**

Bandar Lampung, 12 Maret 2019

Menyetujui,
Dosen Pembimbing



Stefanus Rumangkit S.E., M.Sc
NIK.13860716

Menyetujui,
Ketua Program Studi



Aswin S.E., M.M
NIK.10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 12 Maret 2019 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul
**PEMBENTUK KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN HOTEL
HORISON DI BANDAR LAMPUNG**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA
EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **JAYA PUTRA**

No. Pokok Mahasiswa : **1412110016**

Jurusan : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan **lulus** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

NAMA

Status

Tanda tangan

1. **M.Rafiq, S.E.,M.Si**

Ketua Sidang

2. **Linda Septarina, Dra.,M.M**

Anggota

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi, IIB Darmajaya

Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S.,Ph.D.
NIK.14580718

RIWAYAT HIDUP

Jaya Putra, lahir di Tulang Bawang Menggala, 16 Febuari 1994. Penulis dari keluarga Bapak Effendi dan Ibu Darwati. Penulis adalah anak Pertama dari Dua bersaudara. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. TK AL-Ilamiyah menggala dan lulus pada tahun 2002
2. SDN 1 Menggala dan lulus pada tahun 2008
3. SMPN 3 Kampung Tua dan lulus pada tahun 2011
4. SMA PEMBINA Menggala dan lulus pada tahun 2014

Dan pada Tahun 2014, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Informatika & Bisnis (IIB) Darmajaya. Kemudian Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Pekon Sukoharjo Kabupaten Pringsewu Pada Tahun 2018.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah

Sujud syukurku kusembahkan kepadamu Allah SWT, atas takdirmu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.

Karya ini kupersembahkan Untuk

Kedua orang tua tercinta yang membuatku merasa beruntung telah dilahirkan., dalam keluarga yang sederhana ini, Terimakasih telah kau tempatkan aku diantara kedua malaikatmu yang setiap waktu ikhlas menjagaku,,mendidikku,,membimbingku dengan baik,, ya Allah berikanlah balasan setimpal syurga firdaus untuk mereka dan jauhkanlah mereka nanti dari panasnya sengat hawa api nerakamu..

Ayahku Effendi dan Ibu ku Darwati

yang selalu menginjeksikan segala idealisme, prinsip, edukasi dan kasih sayang berlimpah dengan wajah datar menyimpan kegelisahan ataukah perjuangan yang tidak pernah ku ketahui, namun tenang temaram dengan penuh kesabaran dan pengertian luar biasa. Kalian adalah alasan utamaku untuk bangkit dalam setiap jatuhku.

Untuk Saudaraku Tersayang, Elia Sari

*yang senantiasa selalu memberikan doa dan semangat selama ini.
Dosen pembimbingku yang sangat sabar dalam membimbingku
Untuk Para Sahabat Terbaikku , team Shelter Kanfas 3 dan untuk pacar ku terimakasih selama ini senantiasa menemani dan setia serta membantu selama perkuliahan dan penelitian ini dilakukan.*

MOTTO

*Barang siapa keluar untuk mencari ilmu
maka dia berada di jalan Allah
(HR. Ahmad)*

*Orang yang menuntut ilmu berarti menuntut rahmat,
orang yang menuntut ilmu berarti menjalankan rukun islam
dan pahala yang diberikan sama dengan para Nabi".
(HR. Dailani dari Anas r.a)*

*Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai
penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar
(Al-Baqarah: 153)*

*Jadilah Orang baik, meskipun kau tak diperlakukan baik oleh orang lain.
(Effendi)*

ABSTRAK

PEMBENTUK KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN HOTEL HORISON DI BANDAR LAMPUNG

Oleh :

Jaya Putra

Penelitian ini dilakukan di Hotel Horison Bandar Lampung yang bergerak di bidang Penginapan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh Motivasi, kepuasan kerja Dan Gaya kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional Hotel Horison Di Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Horison Bandar Lampung yang berjumlah 82 karyawan, dan populasi yang digunakan 82 karyawan yang dijadikan sampel. Adapun teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen organisasional. Pengujian secara simultan bahwa Motivasi, Kepuasan kerja, Dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Horison Bandar Lampung.

Kata Kunci : Komitmen Organisasional Karyawan.

ABSTRACT

ANTECEDENTS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN HORISON HOTEL, BANDAR LAMPUNG

By:

Jaya Putra

The setting of this research was in Horison Hotel, Bandar Lampung. The objective of this research was examining the effect of the motivation, the employee satisfaction, and the leadership style on the organizational commitment in Horison Hotel. The population of this research was all employees of Horison Hotel. The number of samples used in this research was all population of this research (82 employees). The sampling technique used in this research was the saturated sampling technique. The data analysis technique used in this research was the multiple linear regression analysis. The hypothesis tests used in this research were t test and F test. The result of t test showed that the employee satisfaction affected the organizational commitment and the leadership style affected the organizational commitment. The result of F test simultaneously showed that the motivation, the employee satisfaction, and the leadership style had a positive and significant effect on the employee performance.

Keywords: *Organizational Commitment*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir.Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. BapakDr. RZ. Abdul Aziz, ST.,M.T selakuWakil Rektor I IIB Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M selakuWakil Rektor II IIB Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos selaku Wakil Rektor III IIB Darmajaya.
5. Bapak Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S.,Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi, IIB Darmajaya.
6. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya.
7. Bapak Stefanus Rumangkit SE,M.,Sc selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah berbagi ilmu dan membimbing selama menempuh pendidikan di IIB Darmajaya.
9. Staf IIB DARMAJAYA Bandar Lampung .
10. Ayah dan Ibuku yang selalu setia mendoakan dan membimbingku setiap saat.
11. Para teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu karena tidak hentin-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Seluruh Karyawan Hotel Horison Bandar Lampung yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu pengisian kuesioner.
13. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moral maupun materil selama ini.
14. Almamater tercinta IIB Darmajaya.

Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan acuan dalam pengembangan penelitian – penelitian selanjutnya

Bandar Lampung, 12 Maret 2019
Penulis

JAYA PUTRA
1412110016

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian.....	7
1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian	7
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian.....	7
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	7
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	8
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Komitmen organisasional.....	11
2.1.1 Pengertian Komitmen organisasional	11
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	12
2.1.3 Komponen Komitmen organisasional	13
2.1.4 Macam-macam Bentuk Komitmen Organisasional	13
2.1.5 Manfaat Komitmen Organisasional	14

2.1.6	Cara Membentuk Komitmen Organisasional	15
2.1.7	Indikator Komitmen organisasional	16
2.2	Motivasi.....	18
2.2.1	Pengertian Motivasi	18
2.2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	22
2.2.3	Tujuan dan Alat-alat Motivasi	24
2.2.4	Asas-asas Motivasi	25
2.2.5	Indikator Motivasi Kerja	26
2.3	Kepuasan Kerja	27
2.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	27
2.3.2	Variabel-variabel Kepuasan Kerja.....	29
2.3.3	Indikator Kepuasan Kerja	31
2.4	Gaya Kepemimpinan	31
2.4.1	Pengertian Gaya Kepemimpinan	31
2.4.2	Indikator Gaya Kepemimpinan.....	32
2.5	Penelitian Terdahulu	34
2.6	Kerangka Penelitian	36
2.7	Hipotesis.....	37
2.7.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmne Organisasional	37
2.7.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	37
2.7.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional	38
2.7.4	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersama-sama Terhadap Komitmen Organisasional	38

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	41
3.2	Sumber Penelitian	41
3.2.1	Data Primer	41
3.2.2	Data Sekunder.....	41
3.3	Metode Pengumpulan Data	42
3.3.1	Studi Lapangan (<i>Field Research</i>)	42
3.3.2	Penelitian Kepustakaan (<i>Library Research</i>).....	42
3.4	Populasi dan Sampel	43
3.4.1	Populasi.....	43
3.4.2	Sampel	43
3.5	Variabel Penelitian	44
3.5.1	Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	44
3.5.2	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	44
3.6	Definisi Operasional.....	44
3.7	Uji Persyaratan Instrumen.....	46
3.7.1	Uji Validitas.....	46
3.7.2	Uji Reliabilitas	47

3.8	Persyaratan Analisis Data.....	48
3.8.1	Uji Linieritas	48
3.8.2	Multikolinearitas.....	49
3.8.3	Uji Heterokedastisitas	49
3.9	Metode Analisis Data	50
3.9.1	Regresi Linier Berganda	50
3.10	Pengujian Hipotesis.....	50
3.10.1	Uji t.....	50
3.10.2	Uji F.....	51

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskripsi Data	53
4.1.1	Deskripsi Karakteristik Responden	53
4.1.2	Deskripsi Jawaban Responden	56
4.2	Hasil Uji Persyaratan Instrumen	63
4.2.1	Hasil Uji Validitas	63
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	66
4.3	Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	67
4.3.1	Hasil Uji Linieritas	67
4.3.2	Hasil Uji Multikolinieritas	68
4.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
4.4	Metode Analisis Data	69
4.4.1	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	69
4.5	Hasil Pengujian Hipotesis	71
4.5.1	Uji t	71
4.5.2	Uji F	74
4.6	Pembahasan.....	75
4.6.1	Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y).....	75
4.6.2	Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)	75
4.6.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_3) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)	77
4.6.4	Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja(X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Komitmen Organisasional pada Hotel Horison di Bandar ampung.....	78

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	79
5.2	Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Tabel Jumlah Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung	2
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	34
3.1 Perhitungan Menggunakan Skala Likert	43
3.2 Definisi Operasional Variabel	44
3.3 Interpretasi Nilai R	48
4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Klamen Responden	53
4.2 Karakteristik Berdasarkan usia Responden	54
4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden	54
4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja Responden	55
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)	56
4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja(X2)	58
4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan(X3)	59
4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional(Y)	61
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi(X1)	63
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja(X2)	64
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya kepemimpinan (X3)	64
4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional(Y)	65
4.13 Hasil Uji Reliabilitas	66
4.14 Hasil Uji Linieritas	67
4.15 Hasil Uji Multikolinieritas	68
4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
4.17 Koefisien Korelasi	70
4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	70
4.19 Hasil Uji t (Secara Parsial)	72
4.20 Hasil Uji F (Secara Simultan)	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Grafik Masa Kerja Karyawan Hotel Horison Bandar Lampung.....	2
2.1 Struktur Kerangka Pikir	36

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Kuesioner
- Lampiran 3** Deskripsi Karakteristik Responden
- Lampiran 4** Hasil Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7** Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 8** Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 9** Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10** Hasil Uji T
- Lampiran 11** Hasil Uji F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional adalah sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seorang karyawan mengekspresikan perhatian mereka terhadap kesuksesan organisasinya (Luthan, 2012: 147).

Hal ini juga berlaku pada Hotel Horison Bandar Lampung. Dampak positif ketika karyawan memiliki komitmen organisasional yang baik adalah sebagai pegawai yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap perusahaan atau organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam perusahaan atau organisasi, memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada perusahaan atau organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan dan sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah saluran individu untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Hotel Horison Bandar Lampung adalah sebuah hotel atau tempat penginapan yang beroperasi di Bandar Lampung. Hotel yang murah, fasilitas lengkap dan berlokasi strategis. Hotel ini berada di bawah naungan Metropolitan Golden Management dan berada di lokasi strategis yaitu di Jalan Kartini No 88, Tanjung Karang, Bandar Lampung. Lokasi yang berada persis di jalanan protokol di Kota Bandar Lampung. Hotel Horison sudah mulai beroperasi pada maret 2015 sampai sekarang. Adapun kondisi jumlah karyawan pada hotel ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

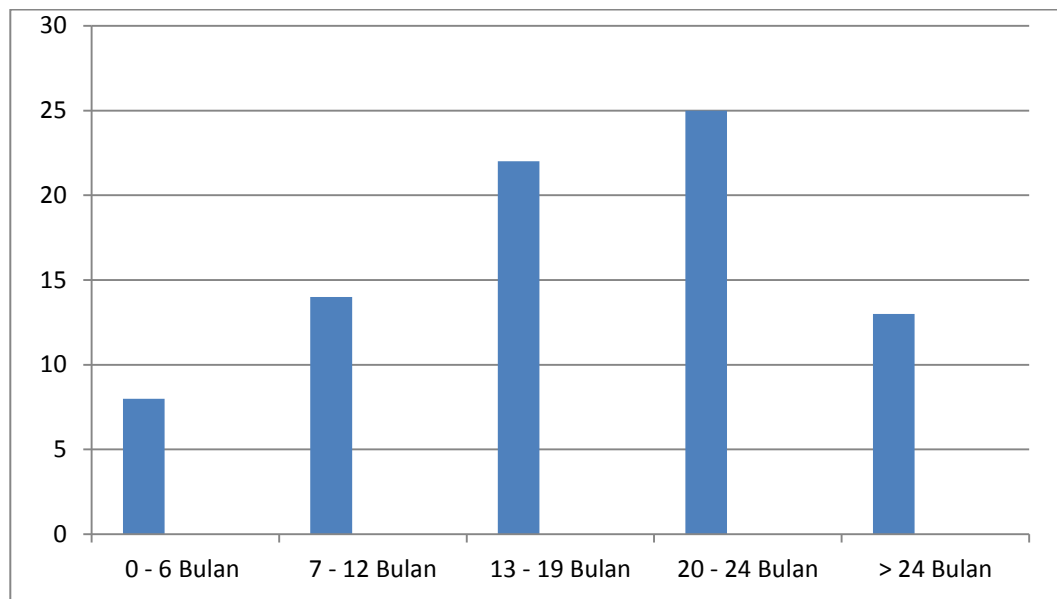
Tabel 1.1 Tabel Jumlah Karyawan Hotel Horison di
Bandar Lampung Tahun 2018

No.	Devisi	Jumlah
1	<i>Manager</i>	4
2	<i>HR Supervisor</i>	1
3	<i>Sales</i>	6
4	<i>Room Attendant (Operasional)</i>	10
5	<i>Reservasi</i>	1
6	<i>Front Office, FDA (Operasional)</i>	11
7	<i>Waiter, Banquet (Restaurant)</i>	14
8	<i>Engineer</i>	10
9	<i>Cook & Cheft</i>	11
10	<i>Steward</i>	4
11	<i>Accounting & Data</i>	7
12	<i>Purchasing, Receiving & Storekeeper, Buyer</i>	3
Jumlah		82

Sumber: Hotel Horison, 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa selama beroperasi dari tahun 2015 hingga 2018 jumlah karyawan Hotel Horison Bandar Lampung berjumlah 82 orang. Sedangkan kondisi komitmen organisasional pada Hotel Horison Bandar Lampung dapat dilihat dari gambaran masa kerja karyawan Hotel Horison Bandar Lampung sepanjang tahun 2016 hingga 2018, yaitu sebagai berikut:

Grafik 1.1 Masa Kerja Karyawan Hotel Horison Bandar Lampung



Hadiyani *et.al* (2012:166) menyatakan pada masa kerja 0 – 6 tahun komitmen organisasional masuk kategori lemah. Subyek yang memiliki komitmen organisasional kategori sedang terdapat pada masa kerja 7 – 15 tahun. Sedangkan subyek yang memiliki komitmen organisasional kategori kuat terdapat pada masa kerja > 15 tahun. Sehingga disimpulkan bahwa jika kategori ini dijadikan pengukur komitmen organisasional pada Hotel Horison Bandar Lampung, maka hasilnya adalah karyawan Hotel Horison Bandar Lampung termasuk kategori rendah atau lemah komitmen organisasionalnya. Karena karyawan Hotel Horison Bandar Lampung rata-rata memiliki masa kerja dibawah 3 tahun sehingga tidak mengukur komitmen organisasional dengan kriteria diatas.

Namun hanya dapat mengelompokkan masa kerja dengan ukuran bulan. Gambar diatas menunjukkan jumlah karyawan yang bekerja terbagi dalam lima kelompok, sehingga jika kelompok yang paling lama masa kerjanya diasumsikan komitmen organisasionalnya paling tinggi, maka pembagian tersebut dapat dibaca sebagai berikut; 0-6 bulan 8 orang (komitmen organisasional sangat rendah), 7-12 bulan 14 orang (komitmen organisasional rendah), 13-19 bulan 22 orang (komitmen organisasional sedang), 20-24 bulan 25 orang (komitmen organisasional tinggi), >24

bulan 13 orang (komitmen organisasional sangat tinggi); Sehingga jumlah karyawan yang masuk kriteria komitmen organisasional tinggi dan sangat tinggi hanya 37 orang (masih dibawah 50% dari total jumlah 82 orang karyawan), hal ini menunjukkan komitmen organisasional pada karyawan Hotel Horison masih rendah sehingga perlu diteliti lebih jauh tentang komitmen organisasional dan faktor-faktor yang mempengaruhinya pada hotel ini.

Berdasarkan survey pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan fenomena pada tahun 2017 diketahui bahwa setiap bulan terdapat karyawan yang tidak hadir atau tidak masuk kerja, paling sedikit pada bulan januari yang berjumlah 5 orang karyawan, serta yang paling tinggi ada pada bulan desember yang berjumlah 20 orang karyawan yang tidak hadir atau tidak masuk kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada karyawan Hotel Horison senin, 24 Desember 2018 di Bandar Lampung terdapat Fenomena motivasi kerja yang terjadi pada Hotel Horison di Bandar Lampung adalah kurang nya motivasi pada karyawan terhadap perusahaan dalam kerja dan tidak adanya reward yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang sudah mencapai sesuai atau melebihi target perusahaan, sehingga karyawan pada hotel horison merasa kurang nya motivasi dalam bekerja.

Menurut Anoraga (2014:81), mengutip pendapat Robert Kepuasan kerja juga merupakan penilaian daripekerja yaitu seberapa jauh pekerjaan nya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Dimana, seseorang bisa merasa puas dengan pekerjaan yang telah ia selesaikan ditandai dengan insentif yang diterimanya setiap bulan. Imbalan yang diterima setiap pegawai tidak sesuai dengan kerja dan tanggung jawabnya dalam

melaksanakan tugas. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Selanjutnya fenomena tentang kepuasan kerja, berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara pada beberapa karyawan ditemukan diantaranya karyawan yang mengalami kurangnya kepuasan kerja, hal ini terlihat adanya keluhan tentang beban pekerjaan yang dirasakan berat, ketidak puasan atas penghasilan yang diterima, serta ketidak puasan atas promosi dalam pekerjaan. Sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Hotel Horison Bandar Lampung rata-rata masih rendah.

Apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh individu tersebut lebih dari yang diharapkan. masing-masing individu memiliki target pribadi. Apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, mereka akan bekerja keras. Pencapaian hasil dari kerja keras tersebut akan membuat individu merasa puas. Veithzal Rivai (2013:856) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen adalah gaya kepemimpinan. Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk diteliti. Di Indonesia, gaya kepemimpinan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh di dunia bisnis dalam jalannya dan kelangsungan hidup organisasi (Baihaqi, 2010). Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, menggerakkan, mengorganisasikan, dan mengendalikan seluruh sumber

daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Sedangkan fenomena tentang gaya kepemimpinan di Hotel Horison Bandar Lampung adalah, berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan, diketahui pimpinan kurang responsif ketika karyawan menyampaikan kendala atau keluhan berkenaan dengan pekerjaan, sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lamban dan tertunda. Diperoleh informasi bahwa pimpinan tidak berkenan menerima kritikan atau masukan, pimpinan tidak dapat memberikan contoh atau tauladan kepada karyawan. Sehingga disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada Hotel Horison Bandar Lampung masih perlu dibenahi. Karena setiap organisasi membutuhkan pemimpin yang kuat guna menghadapi perubahan. Adanya kebutuhan akan pemimpin yang kuat dan diterima oleh seluruh elemen organisasi disebabkan munculnya kecenderungan lebih otonom pada level bawah akibat proses *empowerment*. Pemuji (1995:132) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan menunjukkan bagaimana seorang pemimpin selalu berperilaku agar karyawan nya (kelompok yang dipimpin) menjalankan aktivitas sesuai denganyang seharusnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang komitmen organisasional, motivasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan, sehingga penulis merumuskan dalam sebuah judul skripsi; **“Pembentuk Komitmen Organisasional Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung”**

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat diambil adalah komitmen organisasional yang masih perlu ditingkatkan pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Oleh karena itu dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut;

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional pada

karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung?

2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional, motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan di Hotel Horison Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Horison Bandar Lampung, beralamatkan di Jalan Kartini No. 88, Tanjung Karang, Kota Bandar Lampung, Lampung 35373.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November 2018 hingga Februari 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu manajemen sumber daya manusia yaitu mencakup komitmen organisasional, motivasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional.
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.
3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasional.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan perencanaan strategi dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional yang maksimal pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

2. Manfaat teoritis :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi lima (5) bab, yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai penjabaran teori-teori yang melandasi penelitian ini dan beberapa tinjauan pustaka tentang penelitian terdahulu.

Bab III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang obyek penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian, hipotesis penelitian, pengujian hipotesis dan metode analisis penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil pengujian hipotesis, pengujian asumsi klasik, analisis data beserta dengan penjelasan dan interpretasi dari hasil-hasil yang didapatkan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan, implikasi dan saran dari penelitian, dan gambaran untuk penelitian berikutnya

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Komitmen organisasional

2.1.1 Pengertian Komitmen organisasional

Komitmen organisasional menurut Gibson dalam Muranaka (2012: 19) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai- nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Modway, Steer, & Porter dalam Wahyu ningsih (2009) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai seberapa jauh tingkat tingkat seorang pekerja dalam mengidentifikasikan dirinya pada organisasi serta keterlibatannya di dalam suatu perusahaan.

Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan perusahaan dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut. Komitmen artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai

perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan perusahaan demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Kemudian Newstrom & Davis dalam Nydia (2012:19) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional adalah derajat dimana pegawai mengidentifikasi dengan visi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional merefleksikan keyakinan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras, dan terus bekerja di organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, pengidentifikasian yang dimaksud adalah identifikasi nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi yang dilakukan oleh pegawai. Tingkat komitmen organisasional yang tinggi dapat berdampak pada kesetiaan yang dimiliki oleh pegawai terhadap perusahaan atau organisasi. Pegawai akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers dalam (Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam perusahaan, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan

2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja
3. Pengalaman kerja, seperti cara karyawan lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang perusahaan.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya perusahaan, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada perusahaan. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan

2.1.3 Komponen Komitmen organisasional

Mowday yang dikutip Sopiah (2008) menyakan ada tiga aspek komitmen antara lain :

1. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada perusahaan. Individu menetap dalam perusahaan karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*
2. *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu perusahaan. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*)

3. *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap perusahaan. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

2.1.4 Macam-macam Bentuk Komitmen Organisasional

Menurut Thomson dan Mabey dalam Susanto (2011) komitmen dibedakan menjadi dalam tiga tingkatan atau derajat :

1. Komitmen pada tugas (*Job Commitment*) merupakan komitmen yang berhubungan dengan aktivitas kerja. Komitmen pada tugas dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti kesesuaian orang dengan pekerjaannya dan karakteristik tugas seperti variasi keterampilan, identitas pekerjaan, tingkat kepentingan pekerjaan, otonomi, dan umpan balik pekerjaan. Motivasi kerja terbentuk oleh tiga kondisi, yaitu apabila karyawan merasakan pekerjaannya berarti, karyawan merasa bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya.
2. Komitmen pada karir (*Career Commitment*), komitmen pada karir lebih luas dibandingkan dengan komitmen pada pekerjaan tertentu. Komitmen ini lebih berhubungan dengan bidang karir daripada sekumpulan aktivitas dan merupakan tahap dimana persyaratan suatu pekerjaan tertentu memenuhi aspirasi karir individu. Ada kemungkinan individu yang memiliki komitmen yang tinggi pada karir akan meninggalkan perusahaan untuk meraih peluang yang lebih tinggi lagi.
3. Komitmen pada organisasi (*Organizational Commitment*), merupakan jenjang komitmen yang paling tinggi tingkatannya. Porter dan Steers dalam Susanto (2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat keterikatan relatif dari individu terhadap organisasinya. Definisi komitmen organisasional menurut Luthans dalam Susanto (2011) adalah sikap loyal anggota organisasi atau pekerja bawahan dan merupakan proses yang berlangsung secara terus menerus mereka menunjukkan

kepedulian dan kelangsungan sukses organisasi. Sedangkan definisi menurut Robbins (2008) adalah derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi.

2.1.5 Manfaat Komitmen Organisasional

Manfaat dengan adanya Komitmen dalam organisasi adalah sebagai pegawai yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap perusahaan atau organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam perusahaan atau organisasi, memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada perusahaan atau organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan dan sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah saluran individu untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.6 Cara Membentuk Komitmen Organisasional

Tidak ada satu pimpinan perusahaan atau organisasi manapun yang tidak menginginkan seluruh jajaran anggotanya tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan atau organisasi mereka. Bahkan sampai sejauh ini banyak pimpinan perusahaan atau organisasi sedang berusaha meningkatkan komitmen anggotanya terhadap perusahaan atau organisasi. Menurut Martin dan Nicholls dalam Susanto (2011) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) strategi untuk membentuk komitmen pegawai terhadap perusahaan atau organisasi, yaitu:

1. Menciptakan rasa kepemilikan terhadap perusahaan dengan meningkatkan kepercayaan di seluruh anggota perusahaan bahwa mereka benar-benar (secara jujur) diterima oleh manajemen sebagai bagian dari perusahaan. Banyak cara yang bisa dilakukan untuk itu, mengajak karyawan perusahaan untuk terlibat

memutuskan penciptaan dan pengembangan produk baru, terlibat memutuskan perubahan rancangan kerja dan sebagainya. Bila mereka merasa terlibat dan semua idenya dipertimbangkan maka muncul perasaan kalau mereka ikut berkontribusi terhadap pencapaian hasil. Apalagi ditambah dengan kepercayaan kalau hasil yang diperoleh perusahaan akan kembali pada kesejahteraan mereka pula. Sehingga karyawan mempercayai bahwa ada guna dan manfaat yang mereka kontribusikan dalam bekerja di perusahaan.

2. Menciptakan semangat dalam bekerja, cara ini dapat dilakukan dengan lebih mengkonsentrasikan pada pengelolaan faktor-faktor motivasi intrinsik dan menggunakan berbagai cara perancangan pekerjaan. Menciptakan semangat kerja bawahan bisa dengan cara meningkatkan kualitas kepemimpinan yaitu menumbuhkan kemauan manajer dan supervisor untuk memperhatikan sepenuhnya motivasi dan komitmen bawahan melalui pemberian delegasi tanggung jawab dan pendayagunaan ketrampilan bawahan.
3. Keyakinan dalam manajemen, cara ini mampu dilakukan manakala perusahaan benar-benar telah menunjukkan dan mempertahankan kesuksesan. Manajemen yang sukses menunjukkan kepada bawahan bahwa manajemen tahu benar kemana perusahaan ini akan dibawa, tahu dengan pasti bagaimana cara membawa perusahaan mencapai keberhasilannya, dan kemampuan menerjemahkan rencana ke dalam realitas. Pada konteks ini karyawan akan melihat bagaimana ketegaran dan kekuatan perusahaan dalam mencapai tujuan hingga sukses, kesuksesan inilah yang membawa dampak kebanggaan pada diri karyawan. Apalagi mereka sadar bahwa keterlibatan mereka dalam mencapai kesuksesan itu cukup besar dan sangat dihargai oleh manajemen.

2.1.7 Indikator Komitmen organisasional

Menurut Steers dalam Kuntjoro (2009) komitmen organisasional memiliki tiga indikator utama yaitu :

1. Identifikasi

Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap perusahaan. Untuk menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan perusahaan, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain perusahaan memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggota dalam tujuan perusahaan. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para karyawan dengan perusahaan. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama. Juga anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian dari perusahaan, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah mereka putuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

3. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap perusahaan memiliki makna kesediaan seseorang untuk bisa menjaga hubungannya dengan perusahaan bahkan dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa

mengharapkan apa pun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota di mana mereka bekerja. Hal ini di upayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. (Suprihanto dkk, 2013).

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Abraham Sperling (dalam Mangkunegara, 2012:), mengemukakan bahwa motif di definisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. William J. Stanton (dalam Mangkunegara, 2012) mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang di stimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (dalam Mangkunegara, 2012) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan

motivasi dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest L. Mc Cormick (dalam Mangku Negara, 2012) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Faktor-faktor utama dalam proses motivasi adalah motif untuk bertindak yang berupa sebab, keinginan atau kebutuhan yang belum dipenuhi. Manajer perusahaan harus dapat menganalisa itu semua dengan merumuskan hal-hal yang menyebabkan ketidak puasan bekerja karyawannya, sehingga dapat ditentukan syarat apa saja yang dapat meningkatkan motivasi mereka bekerja.

Ada dua hal penting yang harus dilakukan oleh karyawan untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, yaitu kemampuan kerja dan kemauan untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi kemampuan kerja karyawan, diharapkan bersamaan meningkatkan pula motivasi untuk menaikkan produktivitas kerjanya.

Definisi motivasi menurut Hasibuan (2008), motivasi adalah mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk dapat mewujudkan tujuan yang di inginkan.

Sedangkan menurut *American Encyclopedia* yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2008) *Motivation : That predisposition (it self the subject of much controveny) within the individual wich arouses sustain and direct his behavior. Motivation involve such factor as biological and emotional needs that can only be inffered from observation behavior.* Motivasi adalah kecendrungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan

tompangan dan mengarahkan tindakan-tindakannya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Ada dua jenis pemberian motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negative;

1. Motivasi positif

Proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Hadiah disini mungkin berupa tambahan uang, penghargaan, penyediaan fasilitas, dan sebagainya. Penggunaan motivasi positif akan lebih berhasil dalam jangka panjang, tenaga kerja dengan semangat tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya dalam jangka panjang.

2. Motivasi negatif

Proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motifasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut mendapat hukuman, hal ini berarti motivasi negatif akan mempengaruhi peningkatan produktivitas semangat kerja dalam jangka pendek.

Kebijaksanaan yang ideal adalah menggunakan kedua motivasi tersebut dengan waktu dan proporsi yang tepat, sesuai pertimbangan kondisi dan situasi yang ada. Dengan demikian akan dicapai hasil yang diharapkan.

Taylor dan Moslow mengemukakan tentang Dasar Teori Hierarki Kebutuhan, yang dikutip oleh Hasibuan (2008) sebagai berikut :

1. *Content Theory* (Teori Kepuasan)

Teori ini menekankan arti penting pemahaman faktor-faktor yang ada didalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku

tertentu. Memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada didalam (*inner needs*) yang menyebabkan mereka terdorong untuk memenuhinya, yang diperlukan manajer adalah bagaimana mengetahui kebutuhan tenaga kerja dengan mengamati perilaku mereka dan kemudian memilih cara apa yang akan digunakan agar mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan manajer tersebut.

2. *Process Theory* (Teori Proses)

Pendekatan ini menekankan bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Kebutuhan adalah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana individu bertingkah laku. Dasar teori ini adalah harapan, yaitu apa yang dipercaya individu akan mereka peroleh dari tingkah lakunya. Misalnya apabila seseorang percaya bahwa apabila mereka bekerja maksimal akan memperoleh penghargaan dan juga sebaliknya. Ia akan senang mendapatkan penghargaan maka ia akan bekerja secara maksimal.

3. *Reinforcemen Theory* (Teori Tindakan)

Teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang da dalam suatu proses. Dalam pandangan ini individu bertingkah laku tertentu karena di masa yang lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang menyenangkan. Kerena individu pada umumnya lebih suks akibat yang menyenangkan, maka mereka akan mengulangi perilaku yang mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

Menurut Herzberg (dalam Hasibuan, 2008) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua factor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan

faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain:

1. Prestasi yang diraih (*achievement*)
 2. Pengakuan orang lain (*recognition*)
 3. Tanggungjawab (*responsibility*)
 4. Peluang untuk maju (*advancement*)
 5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
 6. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)
- (Herzberg , dalam Hasibuan, 2008).

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

1. Kompensasi
2. Keamanan dan keselamatan kerja
3. Kondisi kerja
4. Status
5. Prosedur perusahaan
6. Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. (Herzberg, dalam Hasibuan, 2008).

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja akan ditentukan oleh perangsangnya. Perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja, sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Sager yang dikutip oleh Siswanto S. (2010:269) mengemukakan unsur penggerak motivasi, antara lain:

1. Prestasi (*Achievement*)
2. Penghargaan (*Recognition*)
3. Tantangan (*Challenge*)
4. Tanggung jawab (*Responsibility*)
5. Pengembangan (*Development*)
6. Keterlibatan (*Involvement*)
7. Kesempatan (*Opportunity*)

Tiga aspek utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2010:74), yaitu:

1. Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap, dan nilai.
2. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.
3. Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja yang disepakati.

Motivasi akan memicu diri karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih keras. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus mengetahui kebutuhan dan harapan para karyawannya agar dapat memotivasi karyawan sehingga akan lebih mudah untuk organisasi menempatkan karyawan pada posisi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi bersama. Walaupun memotivasi seorang pekerja adalah hal yang rumit, karena itu melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional.

Menurut Gomez (2010:181) yang tergolong pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang sifatnya individual, yaitu kebutuhan

(*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervisor*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*)”.

Sedangkan menurut model kaitan imbalan dengan prestasi dalam Siagian (2008:294) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi faktor yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
2. Harga diri.
3. Harapan pribadi.
4. Kebutuhan.
5. Keinginan.
6. Kepuasan kerja.
7. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan.
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
3. Organisasi tempat bekerja.
4. Situasi lingkungan pada umumnya.
5. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah persepsi, keinginan, kebutuhan, harapan, dan harga diri yang keseluruhannya itu adalah merupakan faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan. Sementara faktor eksternal yaitu kondisi kerja, lingkungan serta organisasi tempat ia bekerja. Sistem imbalan juga menjadi faktor yang cukup berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan.

2.2.3 Tujuan dan Alat-alat Motivasi

Suwatno (2010:229) mengemukakan beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Adapun alat-alat motivasi yang dapat diberikan kepada para karyawan adalah:

1. *Material Incentive*

Material incentive merupakan alat motivasi yang diberikan kepada karyawan yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikan. Yang termasuk alat motivasi ini antara lain upah, barang-barang berharga, dan hal sejenisnya.

2. *Non Material Incentive*

Non Material Incentive merupakan alat motivasi yang berbentuk non materi. Yang termasuk alat motivasi ini antara lain penempatan kerja yang tepat dan sesuai keahlian karyawan, latihan yang sistematis, promosi yang objektif, pekerjaan yang terjamin, piutang jasa, pujian, dan hal yang sejenisnya.

2.2.4 Asas-asas Motivasi

Hasibuan (2008:98) menjelaskan beberapa asas motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut serta berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide dan rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2. Asas Komunikasi

Asas ini berarti mengkomunikasikan atau menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi. Dengan asas ini, maka motivasi kerja bawahan akan meningkat.

3. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

4. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Maksud asas ini adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkeaktifitas serta melakukan tugas-tugas atasan atau manajer.

5. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas motivasi ini memiliki arti memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan kita kepada mereka, memahami serta berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi dari teori Maslow adalah teori hirarki kebutuhan. Teori hirarki kebutuhan dari Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102). terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan

untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo (2007 : 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Dalam As'ad (2004 : 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam As'ad (2004 : 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Dari batasan - batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan

keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2010 : 202).

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Robbins, 2006 : 26).

Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/kantornya (Davis, 2010 : 105).

2.3.2 Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Panggabean (2004) membagi variabel-variabel kepuasan kerja dalam tiga kelompok yaitu:

1. Karakteristik pekerjaan terdiri dari keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik.
2. Karakteristik organisasi mencakup skala usaha, kompleksitas, komunikasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan.
3. Karakteristik individu terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, status perkawinan dan jumlah tanggungan.

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan bekerja, yaitu :

1. *Kerja yang secara mental menantang*, kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai berapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara

mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. *Ganjaran yang pantas*, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
3. *Kondisi kerja yang mendukung*, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau sedikit).
4. *Rekan kerja yang mendukung*, orang-orang mendapatkan lebih daripada uang atau sekedar prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
5. *Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan*, pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdadian yang lebih besar

untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam pekerjaan mereka.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Robins (2006) lima aspek yang merupakan indikator dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it Self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*Workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/upah (*Pay*), merupakan faktor pemenuh kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.4 Gaya Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam mensukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya (Mulyadi dan Rivai, 2009). Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam

berprsetasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya . Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009).

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Sholeha dan Suzy, 1996). Sedangkan Mulyadi dan Veithzal Rivai (2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Lebih lanjut Suranta (2002) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan bersifat lentur atau fleksibel, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pemimpin dapat berubah dengan gaya kepemimpinan yang lainnya seiring dengan berubahnya situasi dan kondisi internal organisasi. Sehingga tercapai keefektifan gaya kepemimpinan, dan tercapainya tujuan organisasi.

2.4.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Davis yang dikutip oleh Handoko (2015), ada 10 ciri utama yang menjadi indikator gaya kepemimpinan antara lain sebagai berikut :

1. Kecerdasan (*Intelligence*)

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2. Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Social Maturity and Breadht*)

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.

4. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

5. Memiliki Pengaruh Yang Kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

6. Memiliki Pola Hubungan Yang Baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan antar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.

7. Memiliki Sifat-Sifat Tertentu

Seorang Pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggarakkan bawahannya.

8. Memiliki Kedudukan atau Jabatan

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat karena

kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

9. Mampu Berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apa pun, buruk maupun menyenangkan.

10. Mampu Memberdayakan Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

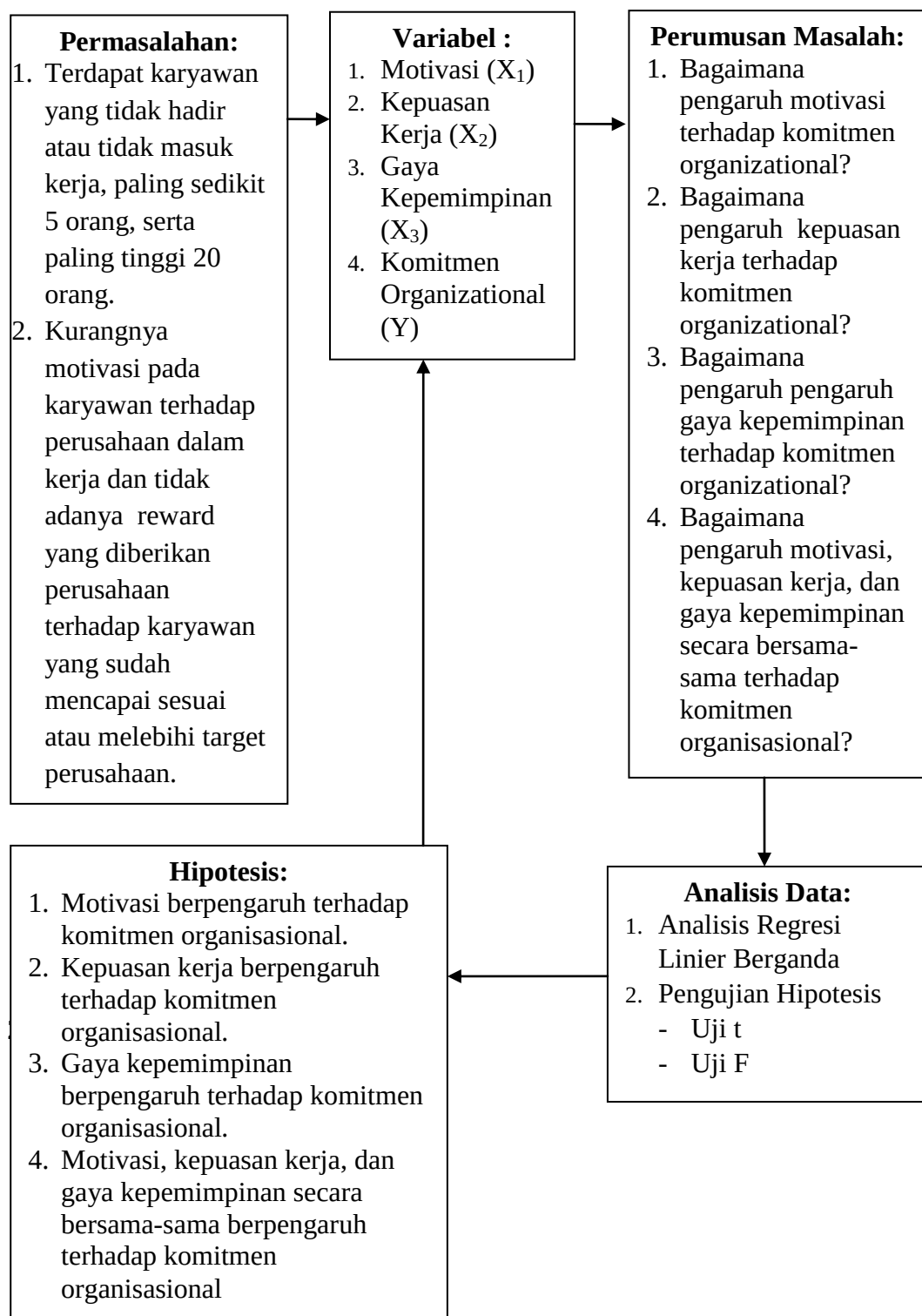
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul	Variabel	Metode	Hasil
Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren, Tbk di Surabaya Oleh: Irawan Ciptodihardjo (2013)	Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi	Kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan motivasi signifikan terhadap komitmen organisasional. Kemudian Komitmen organisasional, kepemimpinan motivasi, dan kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi	Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional	Analisis Regresi	Kepemimpinan transformasional secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan

Pada Aerowisata Sanur Beach Hotel). Oleh Ngurah Bagus Pradifta dan Gede Adnyana Sudibia (2014)			transformatif memiliki pengaruh langsung positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Begitu pula kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung positif signifikan terhadap komitmen organisasional
Pengaruh Motivasi, kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen organisasional Pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kerinci. Oleh Afretmen Losta (2016)	Motivasi, kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen organisasional	Analisis Regresi	Motivasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan UKM di Wilayah Depok Jawa Barat. Oleh Dede Suryanto dan Wulan prihatiningsih (2016)	Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi	Analisis regresi	<i>Transformational leadership style</i> berpengaruh positif terhadap <i>affective commitment</i> dan tidak berpengaruh pada <i>normative commitment</i> , <i>transactional leadership style</i> tidak berpengaruh terhadap <i>continuance commitment</i> , dan <i>passive avoidant style</i> tidak mempengaruhi <i>affective commitment</i>
Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisational Serta Dampaknya Pada Kualitas Layanan (Studi Pada Rumah	Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen Organisational, dan Kualitas Layanan	Analisis Regresi	Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional dan kepemimpinan

Sakit Referral Maubessi, Timor Leste). Oleh Evelio Antonnio de Sousa (2017)			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas layanan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas layanan.
---	--	--	--

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1. Kerangka Pelitian

2.7 Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi terhadap komitmen organisasional adalah motivasi. Menurut Siagian dalam Losta (2016) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat meningkatkan komitmen organisasional. Hasil penelitian Losta (2016), de Sousa (2017), Fatimah (2017) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis, yaitu:

H_1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung

2.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh individu tersebut lebih dari yang diharapkan. masing-masing individu memiliki

target pribadi. Apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, mereka akan bekerja keras. Pencapaian hasil dari kerja keras tersebut akan membuat individu merasa puas.

Veithzal Rivai (2013:856) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu diluar kerja. Hasil penelitian Ciptodihardjo (2013), Pradifta *et.al* (2014), Losta (2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis, yaitu:

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung

2.7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional

Pemuji dalam Losta (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan menunjukkan bagaimana seorang pemimpin selalu berperilaku agar karyawannya (kelompok yang dipimpin) menjalankan aktivitas sesuai dengan yang seharusnya. Hidayat (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional artinya bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasional dan juga penelitian Luthans (2012) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian Losta (2016), Suryanto (2016), deSousa (2017) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis, yaitu:

H₃ : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung

2.7.4 Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersama-sama Terhadap Komitmen Organisasional

Motivasi akan memicu diri karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih keras. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus mengetahui kebutuhan dan harapan para karyawannya agar dapat memotivasi karyawan sehingga akan lebih mudah untuk organisasi menempatkan karyawan pada posisi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi bersama. Walaupun memotivasi seorang pekerja adalah hal yang rumit, karena itu melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional (Mangkunegara, 2010). Kemudian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2010 : 202).

Sedangkan gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009). Hasil penelitian Losta (2016), Suryanto (2016), de Sousa (2017) menyimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis, yaitu:

H₄ : Motivasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen

organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode ini digunakan karena penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat (kausal), menguji teori, dan analisa data dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis. Dan ciri dari pendekatan penelitian kuantitatif ini adalah adanya variabel, operasional, realibilitas, hipotesis, validitas dan makna secara statistik (Sugiyono, 2014 : 23-24).

3.2 Sumber Penelitian

3.2.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. (Sujarweni 2015:39). Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan hotel Horisin Bandar Lampung untuk variabel motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, artikel, buku sebagai teori dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data. (Sujarweni 2015:39). Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data jumlah karyawan pada hotel Horison Bandar Lampung yang menjadi objek penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Studi Lapangan (*Field Research*) 41

Metode Lapangan (*Field Research*), yaitu pengumpulan data dengan melakukan survei secara langsung pada Hotel Horison Bandar Lampung yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini akan digunakan dalam pengumpulan data menurut Sugiyono (2014:107) melalui wawancara, angket dan observasi:

3.3.2 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) Merupakan penelitian dengan cara mempelajari literatur-literatur, buku-buku perkuliahan serta referensi lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Metode diatas digunakan untuk mengumpulkan data, pengumpulan data berdasarkan komunikasi langsung antara peneliti dengan responden yang ada di Kota Bandar Lampung. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (1,2,3,4,5). Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban. Dalam penentuan skor nilai, penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2014:107), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert

mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Tabel 3.1 Skala Likert

Kriteria Jawaban	Skor
SS = Sangat Setuju	Skor 5
S = Setuju	Skor 4
RR = Ragu-ragu	Skor 3
TS = Tidak Setuju	Skor 2
STS = Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sugiyono, 2014

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generaliasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2008:90). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Horison Bandar Lampung yang berjumlah 82 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari unit-unit yang ada dalam populasi yang ciri-ciri atau karakteristiknya benar-benar diselidiki. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:112) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka lebih baik diambil antara 10–15 % atau 20 – 25%. Pada penelitian ini penulis menjadikan semua karyawan Hotel Horison Bandar Lampung yang berjumlah 82 orang sebagai responden penelitian. Metode sampel

yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Sampel yang menggunakan *convenience sampling* ini informasi akan dikumpulkan dari anggota populasi yang dapat ditemui dengan mudah untuk memberikan informasi tersebut.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terkait). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja(X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3).

3.5.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang mejadi variabel terikat adalah Komitmen organisasional (Y).

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Menurut Sujarweni (2015:76) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana.

Tabel 3.2.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Operasional	Indikator
----------	-------------------	-------------	-----------

		Variabel	
Motivasi (X_1)	Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (dalam Mangkunegara, 2012) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.	Motivasi pada penelitian ini adalah motivasi karyawan hotel Horison Bandar Lampung	1. Kebutuhan fisiologis (<i>Physiological-need</i>) 2. Kebutuhan rasa aman (<i>Safety-need</i>) 3. Kebutuhan sosial (<i>Social-need</i>) 4. Kebutuhan penghargaan (<i>Esteem-need</i>) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>Self-actualization need</i>)
Kepuasan Kerja (X_2)	Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Robbins, 2006:26).	Kepuasan kerja pada penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan hotel Horison Bandar Lampung	1. Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it Self</i>). 2. Atasan (<i>Supervision</i>) 3. Teman sekerja (<i>Workers</i>) 4. Promosi (<i>Promotion</i>) 5. Gaji/upah (<i>Pay</i>)
Gaya Kepemimpinan (X_3)	Mulyadi dan Veithzal Rivai (2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.	Gaya kepemimpinan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang terjadi di hotel Horison Bandar Lampung	1. Kecerdasan (<i>Intelligence</i>) 2. Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (<i>Social maturity and Breadht</i>) 3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi 4. Sikap-sikap hubungan manusiawi 5. Memiliki Pengaruh Yang Kuat 6. Memiliki Pola Hubungan Yang Baik 7. Memiliki Sifat-Sifat Tertentu 8. Memiliki

			Kedudukan atau Jabatan 9. Mampu Berinteraksi 10. Mampu Memberdayakan
Komitmen Organisasional (Y)	Gibson dalam Muranaka (2012: 19) komitmen organisasional adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi	Komitmen Organisasional pada penelitian ini adalah komitmen organisasional karyawan hotel Horison Bandar Lampung	1. Identifikasi 2. Keterlibatan 3. Loyalitas

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Pengertian validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa

yang ingin diungkap. Koefisien korelasi item-item total dengan *Bivariate Pearson* dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Keterangan:

r_x = Koefisien korelasi item-total (*Bivariate Pearson*)

i = Skor item

x = Skor total

n = Banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid) Priyatno (2010: 91)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif

sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Tabel 3.3
Interprestasi Nilai R

Nilai korelasi	Keterangan
0,8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2009: 183)

Prosedur pengujian :

1. H_0 : Data reliable
 H_a : Data tidak reliable
2. H_0 : Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument reliable
 H_a : Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tidak reliable
3. Pengujian Realibilitas instrument dilakukan melalui program SPSS (*statistical Program and service Solution seri 21.0*)
4. Penjelasan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka dapat disimpulkan instrument tersebut dinyatakan reliable atau sebaliknya.

3.8 Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik. Dengan uji linieritas akan di peroleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier,kuadrat atau kubik ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Rumusan Hipotesis:

1. H_0 : model regresi berbentuk linier
2. H_a : model regresi tidak berbentuk linier
3. Kriteria pengambilan keputusan:
4. Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak
5. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima

3.8.2 Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)*, dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitas angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak adanya kesamaan diviasi

standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Bila terjadi gejala Heteroskedastisitas akan menimbulkan akibat varians koefisien regresi menjadi minimum dan *confidence interval* melebar sehingga hasil uji statistik signifikan tidak valid lagi dalam model regresi ini.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Analisis Kuantitatif dilakukan dengan menggunakan variabel statistik guna mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dalam penelitian ini adalah: Regresi linier berganda, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E_t$$

Keterangan :

Y = Variabel Komitmen organisasional

X₁ = Variabel Motivasi

X₂ = Variabel Kepuasan Kerja

X₃ = Variabel Gaya Kepemimpinan Kepuasan Kerja

a = Intercept

b = Koefisien regresi

E_t = Kesalahan penggunaan (*error term*)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X₁, X₂, ...X_n) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

$$T \text{ hitung } \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = Koefisien variable i

S_{b_i} = Standar error variable i

Kriteria pengujian adalah, jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya.

3.10.2 Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Kriteria pengujian adalah, jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya. Jika jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima, artinya secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, atau membandingkan nilai signifikansi dengan α .

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam pengujian deskripsi data dalam penelitian ini, penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel, dilihat dari karakteristik responden antara lain; Jenis Kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja responden. Dan diuji menggunakan *Statistical Program and Service Solution* seri 20.0. Hasil pengolahan data sampel yang diperoleh Pada Karyawan Hotel Horison Di Bandar Lampung yang berjumlah 82 orang responden adalah sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini hasil dari pengumpulan data kuesioner yang disebarkan dalam objek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1.	Pria	52	63.4
2.	Wanita	30	36.6
Jumlah		82	100,0

Sumber : Data diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dari hasil uji frekuensi Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan Pada Karyawan Hotel Horison Di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Pria sebanyak 52 atau 63.4%.

2. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Usia

53

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	< 25 tahun	32	39.0
2.	25 – 35 tahun	41	50.0
3.	36 – 45 tahun	5	6.1
4.	46 – 55 tahun	2	2.4
5.	>55 tahun	2	2.4
Jumlah		82	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan usia < 25 tahun dengan frekuensi sebanyak 32 responden (39.0%), berdasarkan usia 25 – 35 tahun sebanyak 41 responden (50.0%), usia 36 – 45 tahun sebanyak 5 responden (6.1%), 46 – 55 tahun sebanyak 2 responden (2.4%) dan > 55 tahun sebanyak 2 responden atau (2.4%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan usia karyawan pada Karyawan Hotel Horison Di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia 25 – 35 tahun.

3. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	28	34.1
2.	D3	21	25.6

3.	S1	31	37.8
4.	S2	2	2.4
Jumlah		82	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Berdasarkan 4.3 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan SMA dengan frekuensi sebanyak 28 responden (34.1%), pada pendidikan D3 dengan frekuensi sebanyak 21 responden (25.6%), pada pendidikan S1 dengan frekuensi sebanyak 31 responden (37.8%) dan pendidikan S2 sebanyak 2 responden (2.4%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan Pendidikan Pada Karyawan Hotel Horison Di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan pendidikan S1.

4. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	1 – 6 Bulan	18	22.0
2.	7 – 12 Bulan	11	13.4
3.	13 – 19 Bulan	27	32.9
4.	20 – 24 Bulan	3	3.7
5	>24 Bulan	23	28.0
Jumlah		82	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan 4.4 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan Lama kerja 1 – 6 bulan dengan frekuensi sebanyak 18 responden (22.0%), pada 7 – 12 Bulan dengan frekuensi sebanyak 11 responden (13.4%), pada lama kerja 13 – 19 bulan dengan frekuensi sebanyak 27 responden (32.9%) lama kerja 20 – 24 Bulan sebanyak 3 responden (3.7%) dan > 24 bulan sebanyak 23 responden atau (28.0%). Data diatas

menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan lama kerja Pada Karyawan Hotel Horison Di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan lama kerja 13 – 19 Bulan.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban deskripsi data variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) dan variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional (Y) pada Hotel Horison di Bandar Lampung yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 82 responden atau sampel adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

Indikator Variabel	Item Pernyataan– Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kebutuhan Fisiologis	1. Saya dapat memenuhi kebutuhan pokok saya dan keluarga	25	30.5	42	51.2	12	14.6	3	3.7	0	0.0
	2. Dengan bekerja di perusahaan ini saya tidak merasa kekurangan secara ekonomi	6	7.3	45	54.9	30	36.6	1	1.2	0	0.0
Kebutuhan Rasa Aman	3. Perusahaan telah memenuhi standar keamanan dan keselamatan kerja	10	12.2	33	40.2	34	41.5	5	6.1	0	0.0
	4. Perusahaan telah mengikuti karyawan pada program jaminan kesehatan dan	15	18.3	45	54.9	20	24.4	1	1.2	1	1.2

	jaminan hari tua										
Kebutuhan Sosial	5. Sebagai seorang karyawan, saya dapat berinteraksi dengan baik di lingkungan saya tinggal	4	4.9	26	31.7	40	48.8	12	14.6	0	0.0
	6. Saya dapat berhubungan baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan	13	15.9	37	45.1	21	25.6	11	13.4	0	0.0
Kebutuhan Penghargaan	7. Saya selalu mendapat pengakuan rekan kerja atas prestasi kerja saya	13	15.9	30	36.6	32	39.0	7	8.5	0	0.0
	8. Saya senang dengan penghargaan yang diberikan pimpinan atas prestasi kerja saya	10	12.2	31	37.8	34	41.5	6	7.3	1	1.2
Kebutuhan Aktualisasi Diri	9. Saya merasa diberi kesempatan yang cukup untuk mengembangkan potensi diri saya	23	28.0	35	42.7	23	28.0	1	1.2	0	0.0
	10. Saya berharap dapat mengembangkan karir di perusahaan ini	20	24.4	34	41.5	19	23.2	9	11.0	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu “Saya dapat memenuhi kebutuhan pokok saya dan keluarga” dengan jumlah responden sebanyak 25 responden atau 30.5% dan yang terkecil pada pernyataan 5

yaitu“Sebagai seorang karyawan, saya dapat berinteraksi dengan baik di lingkungan saya tinggal” dengan jumlah 4 responden atau 4.9%.

2. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden VariabelKepuasan Kerja(X2)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pekerjaan Itu Sendiri	1. Saya sangat menyukai bidang pekerjaan yang saya tekuni saat ini	22	26.8	49	59.8	10	12.2	1	1.2	0	0.0
	2. Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	13	15.9	36	43.9	24	29.3	7	8.5	2	2.4
Atasan	3. Saya merasa diperlakukan adil oleh pimpinan dalam bekerja	9	11.0	44	53.7	20	24.4	9	11.0	0	0.0
	4. Pimpinan selalu menghargai hasil pekerjaan bawahan	13	15.9	46	56.1	20	24.4	3	3.7	0	0.0
Teman Sekerja	5. Saya merasa hubungan antara bawahan dengan atasan baik-baik saja.	21	25.6	27	32.9	32	39.0	2	2.4	0	0.0
	6. Saya merasa hubungan dengan sesama rekan kerja baik-baik saja.	12	14.6	28	34.1	38	46.3	4	4.9	0	0.0
Promosi	7. Saya merasa mendapat kesempatan yang baik untuk promosi jabatan atau pengembangan karir	19	23.2	25	30.5	35	42.7	3	3.7	0	0.0
	8. Pegawai memperoleh kesempatan yang sama untuk promosi jabatan	14	17.1	36	47.6	25	30.5	4	4.9	0	0.0

Gaji / upah	9. Penghasilan yang saya peroleh dapat memenuhi kebutuhan primer dan sekunder	21	25.6	20	24.4	32	39.0	9	11.0	0	0.0
	10. Penghasilan yang saya peroleh dapat meningkatkan status sosial saya	10	12.2	50	61.0	21	25.6	1	1.2	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1, yaitu “Saya sangat menyukai bidang pekerjaan yang saya tekuni saat ini” Dengan jumlah responden sebanyak 22 atau 26.8% dan yang terkecil pada pernyataan 3 “Saya merasa diperlakukan adil oleh pimpinan dalam bekerja” dengan jumlah 9 atau 11.0%.

3. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan(X3)

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan(X3)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kecerdasan	1. Pimpinan saya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari karyawan	15	18.3	25	30.5	26	31.7	11	13.4	5	6.1
Kedewasaan, sosial dan hubungan social	2. Pimpinan saya menerima setiap kritikan dan masukan dari karyawan	13	15.9	21	25.6	30	36.6	18	22.0	0	0.0
Motivasi diri dan dorongan prestasi	3. Pimpinan saya memberikan contoh dan tauladan yang baik kepada karyawan	9	11.0	32	39.0	30	36.6	11	13.4	0	0.0

Sikap – sikap hubungan manusia	4. Pimpinan saya menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan	15	18.3	27	32.9	30	36.6	10	12.2	0	0.0
Memiliki Pengaruh yang kuat	5. Pimpinan saya memiliki kharismatik dan memberikan tindakan tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran	16	19.5	25	30.5	23	28.0	16	19.5	2	2.4
Memiliki pola hubungan yang baik	6. Pimpinan saya memiliki pola komunikasi yang baik kepada karyawan	22	26.8	24	29.3	28	34.1	7	8.5	1	1.2
Memiliki Sifat-sifat tertentu	7. Pimpinan saya kemampuan tinggi, kemauan keras, dan mensosialisasikan setiap perubahan pada karyawan	14	17.1	32	39.0	26	31.7	10	12.2	0	0.0
Memiliki Kedudukan atau jabatan	8. Pimpinan saya tidak menyalahgunakan kedudukan dan jabatan dalam bersikap	20	24.4	22	26.8	21	25.6	18	22.0	1	1.2
Mampu Berinteraksi	9. Pimpinan selalu berinteraksi dengan baik sesama pimpinan, bawahan, dan masyarakat	20	24.4	21	25.6	24	29.3	15	18.3	2	2.4
Mampu memberdayakan	10. Pimpinan mampu memberdayakan karyawan	7	8.5	22	26.8	42	51.2	8	9.8	3	3.7

	dengan baik										
--	-------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 82 responden, pernyataan 6 mengenai “Pimpinan saya memiliki pola komunikasi yang baik kepada karyawan”. Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 26.8%. Sedangkan pernyataan 10 mengenai “Pimpinan mampu memberdayakan karyawan dengan baik” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 8.5%.

4. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen Organisasional(Y)

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional(Y)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Identifikasi	1. Saya bersedia untuk bekerja lembur agar perusahaan ini mencapai tujuan	14	17.1	25	30.5	35	42.7	5	6.1	3	3.7
	2. Suasana saling mendukung di antara para karyawan dengan perusahaan terlihat baik	17	20.7	28	34.1	30	6.6	7	.5	0	0.0
	3. Saya bersedia untuk mengeluarkan seluruh kemampuan untuk tercapainya tujuan perusahaan	14	17.1	29	35.4	31	37.8	7	8.5	1	1.2
Keterlibatan	4. Saya bersedia	29	35.4	32	39.0	17	20.7	4	4.9	0	0.0

	menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa menjadi anggota di perusahaan ini										
	5. Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	0	0.0	28	34.1	37	45.1	17	20.7	0	0.0
	6. Saya merasa bangga saat dilibatkan dalam pengambilan keputusan	0	0.0	25	30.5	36	43.9	16	19.5	5	6.1
Loyalitas	7. Saya selalu berusaha untuk menjaga hubungan baik saya dengan perusahaan	0	0.0	18	22.0	36	43.9	27	32.9	1	1.2
	8. Saya ingin bekerja seterusnya di perusahaan ini	0	0.0	17	20.7	34	41.5	26	31.7	5	6.1
	9. Saya sudah merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini	24	29.3	35	42.7	18	22.0	5	6.1	0	0.0
	10. Terkait masalah pekerjaan, saya rela mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan	14	17.1	31	37.8	30	36.6	6	7.3	1	1.2

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Dari tabel 4.8 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 82 responden, pernyataan 4 mengenai “Saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa menjadi anggota di perusahaan ini”. Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 29 orang atau 35.4%. Sedangkan pernyataan 5, 6,

7 dan 8 mengenai “Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini”, “Saya merasa bangga saat dilibatkan dalam pengambilan keputusan”, “Saya selalu berusaha untuk menjaga hubungan baik saya dengan perusahaan” dan “Saya ingin bekerja seterusnya di perusahaan ini” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 0 orang atau 0.0%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X1)

Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,228	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,234	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,396	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,298	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,326	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,283	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,445	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,231	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,257	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,456	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Motivasi kerja (X1). Hasil uji validitas menunjukkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 10 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,456, dan nilai koefisien product moment terkecil terdapat pada pernyataan 1 dengan nilai koefisien product

moment sebesar 0,228. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Motivasi Kerja(X_1), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,327	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,430	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,471	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,349	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,605	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,308	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,348	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,355	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,416	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,239	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 10 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,605 pada pernyataan 5. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 10 dengan nilai 0,239. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kepuasan Kerja(X_2), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,495	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 2	0,489	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,474	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,571	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,572	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,518	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,378	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,533	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,540	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,240	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah 2019.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 10 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,572 pada pernyataan 5. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 10 dengan nilai 0,240. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Gaya Kepemimpinan(X3), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,402	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,405	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,323	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,570	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,562	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,595	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,439	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,493	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,319	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,406	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 10 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment

lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,595 pada pernyataan 6. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 9 dengan nilai 0,319. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Komitmen Organisasional (Y), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r . Dari hasil pengelolaan data dari kuesioner yang diseberkan kepada 82 responden dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien r	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,553	0,553 berada diantara 0,4000 – 0,5999	Reliabel Cukup
Kepuasan Kerja (X2)	0,703	0,703 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,708	0,708 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Komitmen Organisasional (Y)	0,692	0,692 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 nilai cronbach's alpha sebesar 0,553 untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dengan tingkat reliabel Cukup. 0,703 untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan tingkat reliabel tinggi dan 0,708 untuk variabel Gaya Kepemimpinan

(X3) dengan tingkat reliabel tinggi dan 0,692 untuk variabel Komitmen Organisasional (Y) dengan tingkat reliable tinggi..Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional	0.567	0.05	0,567> 0,05	Linear
Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	0.105	0.05	0,105> 0,05	Linear
Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional	0.894	0.05	0.894> 0.05	Linear

Sumber diolah tahun 2019.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 diatas dari hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai sig sebesar $0.567 > 0.05$ (Alpha), variabel Kepuasan Kerja (X2) diperoleh nilai sig sebesar $0.105 > 0.05$ (Alpha) dan variabel gaya kepemimpinan (X3) diperoleh nilai sig sebesar $0.894 > 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa data

yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) menunjukkan bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk Linear terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional (Y).

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *collinierty tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF		Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0.935	1.070	10	$1.070 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X_2)	0.914	1.095	10	$1.095 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (X_3)	0.858	1.166	10	$1.166 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients Motivasi Kerja nilai $VIF = 1.070 \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas, VIF

Kepuasan Kerja = $1.095 \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas dan VIF Gaya Kepemimpinan = $1.166 \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas. Dapat disimpulkan data-data yang diperoleh dari 82 kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskadastisitas

Uji Heteroskadastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskadastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskadastisitas

Variabel	Sig	Alph a	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja	0.511	0,05	$0,511 > 0.05$	Terdapatada gejala Heteroskadastis
Kepuasan Kerja	0.000	0,05	$0,000 < 0.05$	Tidak ada gejala Heteroskadastisitas
Gaya Kepemimpinan	0.012	0,05	$0.012 < 0.05$	Tidak ada gejala Heteroskadastisitas

Sumber : data diolah tahun 2019.

Berdasarkan pada hasil perhitungan pada table Coeficients Motivasi Kerja nilai sig $0.511 > 0.05$ maka terdapat ada gejala heteroskadastisitas, Kepuasan Kerja nilai sig $0.000 < 0.05$ maka tidak ada gejala heteroskadastisitas dan Gaya Kepemimpinan nilai sig $0.012 < 0.05$ maka tidak ada gejala heteroskadastisitas.

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja(X1), Kepuasan Kerja(X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Komitmen Organisasional(Y) pada Karyawan Hotel Horison Di Bandar Lampung.

Tabel 4.17
Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan	0.708	0.501

Sumber : Data sekunder diolah, 2019

Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 diatas di peroleh hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.708 yang menunjukkan tingkat keratan antara variabel tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0.501 menunjukkam bahwa Komitmen Organisasional (Y) dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X1),Kepuasan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) Pada Karyawan Hotel Horison Di Bandar Lampung sebesar 50.1% sangat lemah sisanya 49.9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std.Error
Constanta	2.189	6.295
Motivasi Kerja	0.085	0.129
Kepuasan Kerja	0.650	0.089
Gaya Kepemimpinan	0.182	0.071

Sumber : Data sekunder Diolah 2019.

Variabel dependen pada regresi ini adalah Komitmen Organisasional(Y), sedangkan variabel independen adalah Motivasi Kerja (X1),Kepuasan Kerja(X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 2.189 + 0.085X_1 + 0.650X_2 + 0.182X_3 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 2.189 artinya jika variable Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan bernilai 0, maka akan meningkatkan Komitmen Organisasional sebesar 2.189.
2. Nilai koefisien Motivasi Kerja adalah 0.085 artinya setiap kenaikan Motivasi Kerja akan meningkatkan Komitmen Organisasional sebesar 0.085.
3. Nilai koefisien Kepuasan Kerja adalah 0.650 artinya setiap kenaikan Kepuasan Kerja akan meningkatkan Komitmen Organisasional sebesar 0.650.
4. Nilai Koefisien Gaya Kepemimpinan adalah 0.182 artinya setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 0.182.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai Sig > Alpha maka Ho ditolak
- b. Jika nilai Sig < Alpha maka Ho diterima

Tabel 4.19
Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	t-tabel	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja(X1)	0.661	1.667	$0.661 < 1.667$	Tidak Berpengaruh (Ho diterima dan Ha ditolak)
Kepuasan Kerja (X2)	7.344	1.667	$7.344 > 1.667$	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)
Gaya Kepemimpinan (X3)	2.571	1.667	$2.571 > 1.667$	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)

Sumber : Data sekunder diolah,2019.

- Berdasarkan dari tabel 4.19 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Motivasi Kerja (X1) t-hitung sebesar 0.661 sedangkan dengan t-tabel 1.667. Jadi nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel ($0.661 < 1.667$). Maka Ho yang diajukan diterima dan Ha ditolak. Kesimpulan bahwa Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.
- Berdasarkan dari tabel 4.19 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) t-hitung sebesar 7.344 sedangkan t-tabel 1.667. Jadi nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($7.344 > 1.667$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

3. Berdasarkan dari tabel 4.19 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X3) t-hitung sebesar 2.571 sedangkan t-tabel 1.667. Jadi nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel $2.571 > 1.667$. Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

Hipotesis I : Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

H_0 = Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

H_a = Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

Hipotesis II : Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

H_0 = Kepuasan Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

H_a = Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

Hipotesis III : Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

H_0 = Gaya Kepemimpinan (X_3) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

Ha = Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai hitung $F >$ tabel F maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika nilai hitung $F <$ tabel F maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $db_1=k$ dan $db_2 =n-k-1$
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
 - b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

Tabel 4.20
Hasil Uji F

Variabel	f-hitung	f-tabel	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja (X1) , Kepuasan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Komitmen Organisasional (Y)	26.140	2.49	$3.667 > 2.49$	Berpengaruh (H_0 ditolak dan H_a diterima)

Sumber : Data diolah tahun 2019.

Berdasarkan dari tabel 4.20 diatas hasil uji F diperoleh nilai untuk f-hitung sebesar 26.140 sedangkan f-tabel 2.49. Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

Hipotesis I : Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

H_0 = Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

H_a = Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui bahwa adanya Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Dalam penelitian ini di dapatkan hasil uji korelasi R square sebesar 0.501 menunjukkan Komitmen Organisasional dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepuasan kerja dan Gaya Kepemimpinan pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung, sebesar 50.1% sedangkan sisanya 49.9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Motivasi kerja (X_1). kesimpulan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Artinya tidak ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Motivasi Kerja dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Komitmen organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Motivasi Kerja penting untuk karyawan sehingga perusahaan perlu memberikan motivasi kerja terhadap karyawan dengan memberikan penghargaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Hal tersebut didukung dengan teori Motivasi Kerja Menurut Abraham Sperling (dalam Mangkunegara, 2012:), mengemukakan bahwa motif di definisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. William J. Stanton (dalam Mangkunegara, 2012) mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang di stimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (dalam Mangkunegara, 2012) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2). kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Kepuasan Kerja dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Komitmen Organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Perusahaan memberikan pekerjaan pada karyawan

sesuai kemampuan yang dimiliki karyawan dengan bidang yang ada, sehingga karyawan merasa mudah dan puas dengan pekerjaan yang karyawan lakukan. Hal tersebut didukung dengan teori tentang Kepuasan Kerja Menurut Martoyo (2007 : 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X3). kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Gaya Kepemimpinan dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Komitmen Organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Pemimpin pada setiap perusahaan terutama pada Hotel Horison di Bandar Lampung mampu menerima setiap kritikan dan saran dari karyawan dan mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan lainnya. Hal tersebut didukung dengan teori tentang Gaya Kepemimpinan Menurut Mulyadi dan Rivai, 2009, Dalam mensukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya

kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprsetasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta, 2002). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009).

4.6.4 Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja(X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Komitmen Organisasional pada Hotel Horison di Bandar Lampung.

Dari hasil uji F kesimpulan bahwa Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Dari hasil pernyataan dengan adanya Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan hasil kinerja karyawan dan perusahaan memberikan suatu penghargaan bila sesuai dengan target perusahaan sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil yang telah dicapai.

Hal tersebut didukung teori tentang Komitmen Organisasional menurut Gibson dalam Muranaka (2012: 19) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai- nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Modway, Steer, & Porter dalam Wahyuningsih (2009) mendefinisikan komitmen organisasional

sebagai seberapa jauh tingkat tingkat seorang pekerja dalam mengidentifikasikan dirinya pada organisasi serta keterlibatannya di dalam suatu perusahaan..

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan analisi data dari pengujian hipotesis, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.
4. Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan Pada Hotel Horison di Bandar Lampung, maka disarankan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

- a. Dilihat dari variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Perusahaan harus meningkatkan Motivasi kerja pada karyawan agar lebih termotivasi dan menjadi lebih baik lagi untuk perusahaan.
 - b. Hotel Horison di Bandar Lampung sebaiknya terus memberikan Kepuasan Kerja kepada karyawan agar dalam bekerja karyawan selalu merasa puas dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan dan meningkatkan Komitmen Organisasional pada Hotel Horison di Bandar Lampung.
 - c. Perusahaan Hotel Horison di Bandar Lampung sebaiknya terus memberikan cara Gaya Kepemimpinan dengan baik dan mampu menerima kritik dan saran dari karyawan sehingga atasan dan bawahan selalu tetap sejalan dan membuat karyawan pada Hotel Horison di Bandar Lampung merasa puas dalam bekerja.
2. Bagi Penulis Selanjutnya
- Demi keberlangsungan kemajuan ilmu pengetahuan khususnya manajemen SDM diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengangkat faktor lain selain Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan sehingga akan banyak faktor yang diketahui untuk meningkatkan Komitmen Organisasional pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, 2014, Psikologi kerja, Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian. Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta
- As'ad, Moch.2004. Psikologi Industri. Jakarta: Liberty.
- Baihaqi, Fauzan. 2010. Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). Universitas Diponegoro.
- Davis, Keith. 2010. Organizational Behavior – Human Behavior at Work 13th Edition. New Delhi: Mcgraw Hill Company.
- de Sousa, Evelio Antonio. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Kualitas Layanan (Studi Pada Rumah Sakit Referral Maubessi, Timor Leste). E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Fatimah, Lutviatun. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Yogyakarta

- Hadiyani, Martha Indah; Karmiyati, Diah; Ingarianti, Tri Muji. 2012. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan. Jurnal, Universitas Muhammadiyah Malang
- Handoko. T. Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. 2015. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Ciptodihardjo, 2013, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Smartfren Tbk. Di Surabaya. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen 1 (2), 43-63
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. 2009. Komitmen Organisasi. Education Policy Analysisarchives, (Online), diakses 19 Januari 2019)
- Losta, Afretmen. 2016. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap komitmen Organisasional Pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kerinci. Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta.
- Luthans, Fred. 2012. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Achmad Anwar Prabu. 2012. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : BPFE.
- Muranaka, Andi Shigemi. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Dana Niaga Mandiri Makasar. Jurnal: Univ. Hasanudin-Makasar.
- Nydia, Netta Tri. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono. Jurnal: Univ. Indonesia-Depok.
- Northouse, Peter G. 2013. Teori dan Praktik Kepemimpinan. Edisi Keenam. (Alih bahasa Ati Cahayani) Jakarta: Indeks.

- Panggabean, Mutiara S, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pradifta, Ngurah Bagus Hendra; Sudibia, Gede Adyana. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Aerowisata Sanur Beach Hotel). Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Udayana, Bali.
- Priyatno, Duwi. 2010. Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS. Yogyakarta: MediaKom
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephans. 2006. Organization Theory, Structure, Design and Application, Alih Bahasa Yusuf Udara, Arean, Jakarta.
- Robbins SP dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Buku 2. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah.2008.Perilaku Organisasional. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Sugiono, 2014. Statistika Untuk penelitian. Alfabeta, Bandung
- Sujarweni, V.W. 2015. Metodologi Penelitian-Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryanto, Dede; Prihatiningsih, Wulan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan UKM di Wilayah Depok Jawa Barat. Jurnal Vokasi Indonesia
- Susanto, Ari Juniar. 2011. Komitmen Organisasi. *Education Policy Analysisarchives*,(Online), (<http://juniarari.blogspot.com/2011/11/komitmen-organisasi.html>, diakses 19 Januari 2019)
- Suwatno. 2010. Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Suci Press.
- Wahyuningsih. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah. Jurnal Ilmu Pendidikan, (Online), diakses 10 Januari 2019)

LAMPIRAN

Lampiran 1



KUESIONER PENELITIAN

PEMBENTUK KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN HOTEL HORISON DI BANDAR LAMPUNG

Dengan hormat,

Nama : Jaya Putra
 NPM : 1412110016
 Jurusan : Manajemen Fakultas Ekonomi
 Perguruan Tinggi : Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i selaku karyawan Hotel Horison Bandar Lampung untuk berpartisipasi menjawab kuesioner yang saya ajukan, guna penulisan skripsi sebagai tugas akhir kuliah saya di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berkaitan dengan penilaian kinerja, citra diri, atau kedudukan, karena kuesioner ini ditujukan untuk keperluan ilmiah dan penyelesaian tugas akhir studi. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i akan dijaga kerahasiaannya.

Atas Kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda (X) pada Kotak yang disediakan

- Nama :
1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
 2. Usia : ☐ <25 th ☐ 25-35th ☐ 36-45th
☐ 46 - 55 th ☐ >55 th
 3. Tingkat Pendidikan : ☐ SMA/Sederajat ☐ Diploma
☐ S1 ☐ S2
 4. Lama bekerja/masakerja: -----

Bandar Lampung, 08 februari 2019

Peneliti,

Jaya Putra

NPM. 1412110016

PERNYATAAN

 Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

1. Komitmen Organisasional (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
Identifikasi						
1	Saya bersedia untuk bekerja lembur agar perusahaan ini mencapai tujuan					
2	Suasana saling mendukung di antara para karyawan dengan perusahaan terlihat baik					
3	Saya bersedia untuk mengeluarkan seluruh kemampuan untuk tercapainya tujuan perusahaan					
Keterlibatan						
4	Saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa menjadi anggota di perusahaan ini					
5	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini					
6	Saya merasa bangga saat dilibatkan dalam pengambilan keputusan					
Loyalitas						
7	Saya selalu berusaha untuk menjaga hubungan baik saya dengan perusahaan					
8	Saya ingin bekerja seterusnya di perusahaan ini					
9	Saya sudah merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini					
10	Terkait masalah pekerjaan, saya rela mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan					

2. Motivasi Kerja(X₁)

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
Kebutuhan Fisiologis						
1	Saya dapat memenuhi kebutuhan pokok saya dan keluarga					
2	Dengan bekerja di perusahaan ini saya tidak merasa kekurangan secara ekonomi					
Kebutuhan rasa aman						
3	Perusahaan telah memenuhi standar keamanan dan keselamatan kerja					
4	Perusahaan telah mengikuti karyawan pada program jaminan kesehatan dan jaminan hari tua					
Kebutuhan Sosial						
5	Sebagai seorang karyawan, saya dapat berinteraksi dengan baik di lingkungan saya tinggal					
6	Saya dapat berhubungan baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan					
Kebutuhan Penghargaan						
7	Saya selalu mendapat pengakuan rekan kerja atas prestasi kerja saya					
8	Saya senang dengan penghargaan yang diberikan pimpinan atas prestasi kerja saya					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
9	Saya merasa diberi kesempatan yang cukup untuk mengembangkan potensi diri saya					
10	Saya berharap dapat mengembangkan karir di perusahaan ini					

3. Kepuasan Kerja (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Pekerjaan Itu Sendiri						
1	Saya sangat menyukai bidang pekerjaan yang saya tekuni saat ini					
2	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
Atasan						
3	Saya merasa diperlakukan adil oleh pimpinan dalam bekerja					
4	Pimpinan selalu menghargai hasil pekerjaan bawahan					
Teman Sekerja						
5	Saya merasa hubungan antara bawahan dengan atasan baik-baik saja.					
6	Saya merasa hubungan dengan sesama rekan kerja baik-baik saja.					
Promosi						
7	Saya merasa mendapat kesempatan yang baik untuk promosi jabatan atau pengembangan karir					
8	Pegawai memperoleh kesempatan yang sama untuk promosi jabatan					
Gaji/Upah						
9	Penghasilan yang saya peroleh dapat memenuhi kebutuhan primer dan sekunder					
10	Penghasilan yang saya peroleh dapat meningkatkan status sosial saya					

4. Gaya Kepemimpinan (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
Kecerdasan						
1	Pimpinan saya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari karyawan					
Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial						
2	Pimpinan saya menerima setiap kritikan dan masukan dari karyawan					
Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi						
3	Pimpinan saya memberikan contoh dan tauladan yang baik kepada karyawan					
Sikap-sikap Hubungan Manusiawi						
4	Pimpinan saya menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
Memiliki Pengaruh Yang Kuat						
5	Pimpinan saya memiliki kharismatik dan memberikan tindakan tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran					
Memiliki Pola Hubungan Yang Baik						
6	Pimpinan saya memiliki pola komunikasi yang baik kepada karyawan					
Memiliki Sifat-sifat Tertentu						
7	Pimpinan saya kemampuan tinggi, kemauan keras, dan mensosialisasikan setiap perubahan pada karyawan					
Memiliki Kedudukan atau Jabatan						
8	Pimpinan saya tidak menyalahgunakan kedudukan dan jabatan dalam bersikap					
Mampu Berinteraksi						
9	Pimpinan selalu berinteraksi dengan baik sesama pimpinan, bawahan, dan masyarakat					
Mampu Memberdayakan						
10	Pimpinan mampu memberdayakan karyawan dengan baik					

Lampiran 2

Hasil jawaban kuesioner Responden

- Hasil jawaban Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No responden	Butir Pernyataan										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	4	3	3	2	3	3	1	3	2	28
2	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	35
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33
4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	33
5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	31
6	5	3	4	3	3	4	5	3	4	5	39
7	5	3	2	4	2	3	4	3	5	4	35
8	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	44
9	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
10	4	5	4	3	2	5	3	4	5	5	40
11	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
12	5	5	3	4	2	3	3	4	5	3	37
13	4	3	4	4	2	2	3	4	5	2	33
14	5	3	3	4	3	2	3	3	4	3	33
15	5	3	3	5	4	3	4	3	5	3	38
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
17	5	4	4	4	4	3	3	2	3	2	34
18	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	37
19	5	4	3	5	4	4	2	4	4	3	38
20	4	4	4	4	3	5	4	2	4	5	39
21	5	3	5	5	2	5	4	3	3	4	39
22	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	37

23	5	3	5	5	3	5	4	3	4	2	39
24	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
25	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
26	4	3	3	4	3	2	3	5	4	4	35
27	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
28	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	32
29	5	4	4	2	4	4	3	5	5	4	40
30	5	3	3	4	2	4	3	5	5	4	38
31	3	4	3	5	3	2	4	4	4	4	36
32	3	4	3	3	4	4	5	3	3	5	37
33	4	2	4	4	4	2	5	3	5	5	38
34	4	3	3	5	3	4	3	4	4	2	35
35	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	33
36	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	34
37	4	4	5	5	2	5	4	2	4	4	39
38	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	39
39	2	4	3	4	4	4	3	4	5	4	37
40	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	34
41	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	40
42	4	4	4	4	5	2	5	3	4	5	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
44	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	41
45	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	39
48	4	3	2	4	4	3	3	5	5	5	38
49	5	3	3	5	2	3	4	4	3	4	36

50	4	4	4	4	3	5	5	5	3	2	39
51	5	3	5	5	4	2	4	4	3	4	39
52	4	5	4	4	3	3	5	3	4	5	40
53	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
54	5	4	2	4	3	4	4	3	5	4	38
55	4	3	4	3	4	4	3	2	4	5	36
56	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	38
57	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	38
58	4	3	3	4	4	5	3	2	4	5	37
59	3	4	4	4	2	5	3	5	4	4	38
60	3	4	3	4	5	2	5	5	2	5	38
61	5	3	2	4	3	5	2	5	3	5	37
62	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	38
63	5	4	3	4	3	4	2	4	5	4	38
64	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	35
65	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	37
66	5	3	3	4	3	4	4	3	5	3	37
67	4	4	4	4	4	2	5	3	5	3	38
68	2	3	2	3	4	4	5	3	5	5	36
69	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
70	4	3	5	5	3	2	3	4	5	4	38
71	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	37
72	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	39
73	5	3	5	3	3	2	5	3	4	3	36
74	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	39
75	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	38
76	4	4	3	4	3	3	2	5	3	5	36

77	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	39
78	4	4	4	1	3	4	2	5	5	5	37
79	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	39
80	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
81	4	5	3	5	5	3	5	3	4	2	39
82	5	4	3	4	2	5	4	3	4	4	38

• Hasil Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No Responden	Butir Pernyataan										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40
2	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	42
3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	34
6	4	3	4	4	3	4	2	4	5	5	38
7	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	46
8	4	3	2	4	5	4	3	4	3	4	36
9	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	31
10	5	5	3	3	4	4	3	4	5	4	40
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
12	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	42
13	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	37
14	4	4	3	3	5	4	5	3	5	4	40
15	5	2	3	3	4	3	3	5	4	5	37
16	4	1	4	3	4	3	5	3	5	4	36
17	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	35

18	5	5	4	4	3	2	3	4	3	4	37
19	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	41
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
21	5	2	5	5	3	4	3	4	5	4	40
22	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	41
23	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	41
24	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
25	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	39
26	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	36
27	4	4	4	2	3	3	4	3	5	3	35
28	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	37
29	4	4	3	3	5	3	4	3	5	4	38
30	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	31
31	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	35
32	4	3	3	5	3	3	3	4	5	3	36
33	5	5	2	3	4	3	4	3	4	4	37
34	4	2	3	3	4	4	3	5	5	4	37
35	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
36	4	4	2	2	3	4	4	4	5	4	36
37	5	1	3	3	4	3	3	4	3	4	33
38	4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	40
39	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36
40	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	35
41	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	43
42	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	41
43	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	40
44	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	37

45	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	34
46	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	37
47	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	43
48	4	3	5	5	5	3	3	4	3	4	39
49	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	39
50	5	5	5	5	4	3	2	4	3	4	40
51	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	40
52	3	3	5	5	4	5	3	4	5	4	41
53	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	34
54	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	39
55	4	4	5	5	5	3	3	4	2	4	39
56	5	5	4	4	3	3	2	2	2	4	34
57	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	39
58	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	33
59	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
60	3	5	4	3	5	4	3	5	2	3	37
61	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	45
62	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	33
63	4	2	4	3	3	5	4	3	3	4	35
64	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	32
65	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
66	4	4	4	4	3	3	5	5	2	4	38
67	5	5	2	3	3	3	4	4	3	4	36
68	4	4	5	5	4	3	3	2	3	4	37
69	2	4	2	4	3	5	5	3	3	5	36
70	4	2	2	4	4	3	3	4	4	5	35
71	4	2	4	3	4	3	5	3	3	5	36

72	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
73	5	3	3	5	3	2	3	5	3	4	36
74	4	3	4	3	4	5	3	5	5	3	39
75	4	4	4	4	3	3	5	3	5	3	38
76	5	3	3	5	4	4	3	4	3	4	38
77	4	4	3	3	4	3	5	3	3	3	35
78	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	41
79	5	3	3	4	5	4	4	3	3	3	37
80	4	2	4	4	3	4	3	4	5	4	37
81	5	3	2	5	3	4	3	4	2	3	34
82	5	3	2	4	4	4	3	3	3	4	35

• Hasil Jawaban Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X3)

No Responden	Butir Pernyataan										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Hasil
1	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	43
2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	36
3	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	43
4	5	3	4	5	4	5	5	2	4	4	41
5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	40
6	5	3	3	4	5	5	5	3	4	2	39
7	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	38
8	4	5	5	5	4	3	4	4	5	2	41
9	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	43
10	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	44
11	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
12	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	41

13	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	42
14	4	4	4	5	4	5	5	3	5	3	42
15	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	38
16	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	41
17	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	36
18	2	5	4	4	4	4	3	5	5	4	40
19	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	37
20	5	5	5	5	5	3	2	3	5	3	41
21	3	3	4	4	4	3	3	5	5	3	37
22	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	35
23	4	4	4	2	2	4	5	5	4	3	37
24	1	5	4	4	3	3	3	3	4	3	33
25	2	3	3	4	5	4	2	4	5	3	35
26	3	3	5	5	4	5	4	5	5	3	42
27	4	3	2	3	2	3	4	4	5	3	33
28	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	30
29	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	35
30	3	4	3	5	3	1	3	4	4	3	33
31	3	3	3	3	5	3	2	5	4	4	35
32	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	31
33	1	2	2	3	2	3	3	5	4	5	30
34	4	3	3	4	4	2	4	4	4	5	37
35	3	3	4	4	2	4	4	5	4	3	36
36	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	33
37	4	3	4	3	4	3	5	4	4	2	36
38	3	3	4	3	2	3	4	3	5	3	33
39	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	30

40	3	4	4	3	5	3	3	2	5	4	36
41	5	3	3	4	5	4	4	5	3	3	39
42	1	2	5	4	4	4	3	3	4	2	32
43	3	2	3	4	4	3	4	4	5	4	36
44	4	2	3	3	4	5	5	3	2	3	34
45	4	2	3	3	4	4	5	3	3	3	34
46	5	2	3	3	4	4	5	3	2	3	34
47	3	4	2	3	3	4	5	2	3	3	32
48	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	26
49	4	3	2	2	4	3	4	2	3	3	30
50	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
51	1	3	2	3	5	3	2	3	1	1	24
52	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	27
53	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	26
54	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	31
55	5	3	3	2	1	3	3	2	5	5	32
56	3	3	5	3	3	3	5	2	3	3	33
57	2	5	5	3	2	5	5	3	2	3	35
58	1	2	2	4	1	2	2	2	1	4	21
59	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	31
60	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28
61	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	32
62	5	2	4	5	3	2	4	5	2	5	37
63	3	2	4	2	5	4	5	2	3	4	34
64	5	4	5	4	2	3	2	1	2	3	31
65	2	4	5	5	3	2	5	4	2	3	35
66	5	5	2	3	3	5	3	4	2	3	35

67	3	5	4	3	4	3	4	5	5	5	41
68	5	3	3	4	3	4	4	4	2	4	36
69	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	27
70	3	2	3	3	3	5	4	3	3	4	33
71	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	27
72	4	5	3	3	4	5	3	5	2	3	37
73	2	5	2	3	3	4	4	3	2	4	32
74	3	5	3	5	5	5	2	2	4	5	39
75	2	5	3	5	5	5	4	4	5	4	42
76	5	4	4	2	2	4	2	2	2	4	31
77	4	2	4	4	3	5	4	3	3	3	35
78	4	3	3	2	3	5	4	5	2	4	35
79	3	2	4	3	4	5	3	4	5	3	36
80	2	3	4	2	3	4	3	2	4	4	31
81	3	3	2	4	5	5	3	2	2	1	30
82	2	2	4	2	3	3	3	5	3	2	29

- **Hasil Jawaban Kuesioner Komitmen Organisasional (Y)**

No Responden	Butir Pernyataan										Hasil
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	4	2	3	4	4	3	4	5	4	36
2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	33
3	4	3	4	4	2	4	2	3	5	3	34
4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	34
5	1	3	2	2	3	3	2	3	5	5	29
6	3	3	3	4	4	4	4	2	5	3	35
7	3	2	2	3	2	2	2	3	4	4	27

8	3	3	4	3	4	3	3	4	5	5	37
9	5	3	3	4	3	4	2	3	5	5	37
10	3	5	5	4	4	2	2	4	4	4	37
11	2	5	5	2	4	4	2	2	5	5	36
12	1	2	2	2	3	2	2	3	4	4	25
13	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	37
14	3	2	3	2	4	4	4	1	3	5	31
15	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	35
16	3	2	3	1	3	3	2	2	5	4	28
17	2	3	3	3	4	4	3	4	5	5	36
18	3	4	4	3	3	3	2	3	3	5	33
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
20	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	33
21	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	29
22	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	24
23	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33
24	3	4	4	3	2	2	3	3	5	4	33
25	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	34
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
27	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	33
28	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	35
29	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	35
30	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
31	4	3	4	4	4	4	3	2	4	2	34
32	4	3	4	3	3	1	3	1	3	2	27
33	3	3	3	3	3	2	3	1	5	2	28
34	3	4	4	3	3	3	2	2	2	1	27

35	5	3	5	3	3	3	4	2	4	4	36
36	3	5	5	3	4	4	3	4	5	5	41
37	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	34
38	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	34
39	4	4	5	3	3	4	3	3	4	5	38
40	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	33
41	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	31
42	4	4	3	2	2	2	3	3	5	3	31
43	3	3	5	3	3	3	4	4	2	3	33
44	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	31
45	4	5	4	2	2	3	3	3	4	4	34
46	5	5	5	4	3	3	3	2	5	3	38
47	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	38
48	5	5	4	2	2	1	2	3	4	2	30
49	3	3	4	3	4	4	3	2	4	2	32
50	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	31
51	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	29
52	4	4	5	1	2	2	2	3	2	3	28
53	3	3	5	2	3	2	2	3	3	3	29
54	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	35
55	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	31
56	4	4	5	3	3	2	4	3	4	3	35
57	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	37
58	2	3	4	4	3	3	4	2	5	3	33
59	1	4	4	2	2	2	1	1	3	2	22
60	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	32
61	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	32

62	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	31
63	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	37
64	4	5	4	4	3	3	2	3	5	3	36
65	5	5	4	2	2	2	2	3	5	4	34
66	5	4	5	2	3	2	3	3	3	5	35
67	3	5	3	3	3	4	3	3	5	4	36
68	4	5	4	1	2	1	2	2	3	3	27
69	4	4	3	2	2	1	2	1	3	3	25
70	5	5	5	4	3	3	2	3	4	4	38
71	3	3	3	3	3	4	2	2	5	3	31
72	5	4	4	3	2	3	2	3	4	5	35
73	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	37
74	5	3	3	4	4	4	2	2	5	4	36
75	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	39
76	4	3	3	2	2	3	3	2	5	3	30
77	5	5	5	4	4	3	3	2	4	4	39
78	5	5	1	1	2	1	3	2	5	4	29
79	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	37
80	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
81	5	5	4	2	2	3	3	2	4	3	33
82	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	32

Lampiran 3

Hasil uji frekuensi karakteristik responden

1. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin Responden

jenis_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	52	63.4	63.4	63.4
Wanita	30	36.6	36.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

2. Karakteristik berdasarkan Usia Responden

usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	32	39.0	39.0	39.0
25 - 35 tahun	41	50.0	50.0	89.0
36 - 45 tahun	5	6.1	6.1	95.1
46 - 55 tahun	2	2.4	2.4	97.6
> 55 tahun	2	2.4	2.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

3. Karakteristik berdasarkan Pendidikan Responden

pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	28	34.1	34.1	34.1
D3	21	25.6	25.6	59.8
S1	31	37.8	37.8	97.6
S2	2	2.4	2.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

4. Karakteristik berdasarkan Lama Kerja Responden

lama_kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 6 bulan	18	22.0	22.0	22.0
7 - 12 bulan	11	13.4	13.4	35.4
13 - 19 bulan	27	32.9	32.9	68.3
20 - 24 bulan	3	3.7	3.7	72.0
> 24 bulan	23	28.0	28.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Lampiran 4

Hasil Uji frekuensi Jawaban Responden

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

X1_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.7	3.7	3.7
3	12	14.6	14.6	18.3
4	42	51.2	51.2	69.5
5	25	30.5	30.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	30	36.6	36.6	37.8
4	45	54.9	54.9	92.7
5	6	7.3	7.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	6.1	6.1	6.1
3	34	41.5	41.5	47.6
4	33	40.2	40.2	87.8
5	10	12.2	12.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	1	1.2	1.2	2.4
3	20	24.4	24.4	26.8
4	45	54.9	54.9	81.7
5	15	18.3	18.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	14.6	14.6	14.6
	3	40	48.8	48.8	63.4
	4	26	31.7	31.7	95.1
	5	4	4.9	4.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	13.4	13.4	13.4
	3	21	25.6	25.6	39.0
	4	37	45.1	45.1	84.1
	5	13	15.9	15.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	8.5	8.5	8.5
	3	32	39.0	39.0	47.6
	4	30	36.6	36.6	84.1
	5	13	15.9	15.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1_P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	6	7.3	7.3	8.5
	3	34	41.5	41.5	50.0
	4	31	37.8	37.8	87.8
	5	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1_P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	23	28.0	28.0	29.3
4	35	42.7	42.7	72.0
5	23	28.0	28.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	11.0	11.0	11.0
3	19	23.2	23.2	34.1
4	34	41.5	41.5	75.6
5	20	24.4	24.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

2. Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

X2_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	10	12.2	12.2	13.4
4	49	59.8	59.8	73.2
5	22	26.8	26.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.4	2.4	2.4
2	7	8.5	8.5	11.0
3	24	29.3	29.3	40.2
4	36	43.9	43.9	84.1
5	13	15.9	15.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	11.0	11.0	11.0
3	20	24.4	24.4	35.4
4	44	53.7	53.7	89.0
5	9	11.0	11.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.7	3.7	3.7
3	20	24.4	24.4	28.0
4	46	56.1	56.1	84.1
5	13	15.9	15.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2_P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.4	2.4	2.4
3	32	39.0	39.0	41.5
4	27	32.9	32.9	74.4
5	21	25.6	25.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2_P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.9	4.9	4.9
3	38	46.3	46.3	51.2
4	28	34.1	34.1	85.4
5	12	14.6	14.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.7	3.7	3.7
	3	35	42.7	42.7	46.3
	4	25	30.5	30.5	76.8
	5	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2_P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.9	4.9	4.9
	3	25	30.5	30.5	35.4
	4	39	47.6	47.6	82.9
	5	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2_P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	11.0	11.0	11.0
	3	32	39.0	39.0	50.0
	4	20	24.4	24.4	74.4
	5	21	25.6	25.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2_P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	21	25.6	25.6	26.8
	4	50	61.0	61.0	87.8
	5	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

X3_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	6.1	6.1	6.1
2	11	13.4	13.4	19.5
3	26	31.7	31.7	51.2
4	25	30.5	30.5	81.7
5	15	18.3	18.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X3_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	18	22.0	22.0	22.0
3	30	36.6	36.6	58.5
4	21	25.6	25.6	84.1
5	13	15.9	15.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X3_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	13.4	13.4	13.4
3	30	36.6	36.6	50.0
4	32	39.0	39.0	89.0
5	9	11.0	11.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X3_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	12.2	12.2	12.2
3	30	36.6	36.6	48.8
4	27	32.9	32.9	81.7
5	15	18.3	18.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X3_P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.4	2.4	2.4
2	16	19.5	19.5	22.0
3	23	28.0	28.0	50.0
4	25	30.5	30.5	80.5
5	16	19.5	19.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X3_P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	7	8.5	8.5	9.8
3	28	34.1	34.1	43.9
4	24	29.3	29.3	73.2
5	22	26.8	26.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X3_P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	12.2	12.2	12.2
3	26	31.7	31.7	43.9
4	32	39.0	39.0	82.9
5	14	17.1	17.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X3_P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	18	22.0	22.0	23.2
3	21	25.6	25.6	48.8
4	22	26.8	26.8	75.6
5	20	24.4	24.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X3_P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.4	2.4	2.4
2	15	18.3	18.3	20.7
3	24	29.3	29.3	50.0
4	21	25.6	25.6	75.6
5	20	24.4	24.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X3_P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.7	3.7	3.7
2	8	9.8	9.8	13.4
3	42	51.2	51.2	64.6
4	22	26.8	26.8	91.5
5	7	8.5	8.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

4. Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Y_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.7	3.7	3.7
2	5	6.1	6.1	9.8
3	35	42.7	42.7	52.4
4	25	30.5	30.5	82.9
5	14	17.1	17.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	8.5	8.5	8.5
3	30	36.6	36.6	45.1
4	28	34.1	34.1	79.3
5	17	20.7	20.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	7	8.5	8.5	9.8
3	31	37.8	37.8	47.6
4	29	35.4	35.4	82.9
5	14	17.1	17.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.9	4.9	4.9
2	17	20.7	20.7	25.6
3	32	39.0	39.0	64.6
4	29	35.4	35.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	20.7	20.7	20.7
	3	37	45.1	45.1	65.9
	4	28	34.1	34.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.1	6.1	6.1
	2	16	19.5	19.5	25.6
	3	36	43.9	43.9	69.5
	4	25	30.5	30.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	27	32.9	32.9	34.1
	3	36	43.9	43.9	78.0
	4	18	22.0	22.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y_P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.1	6.1	6.1
	2	26	31.7	31.7	37.8
	3	34	41.5	41.5	79.3
	4	17	20.7	20.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y_P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.1	6.1	6.1
	3	18	22.0	22.0	28.0
	4	35	42.7	42.7	70.7
	5	24	29.3	29.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	6	7.3	7.3	8.5
	3	30	36.6	36.6	45.1
	4	31	37.8	37.8	82.9
	5	14	17.1	17.1	100.0
Total		82	100.0	100.0	

Lampiran 5

Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

- Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Correlations

		X1_P1	X1_P2	X1_P3	X1_P4	X1_P5	X1_P6	X1_P7	X1_P8	X1_P9	X1_10	TOTAL_X1
X1_P1	Pearson Correlation	1	-.096	.120	.123	-.163	-.043	-.022	-.069	.064	-.128	.228*
	Sig. (2-tailed)		.389	.282	.271	.143	.702	.844	.538	.565	.251	.039
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1_P2	Pearson Correlation	-.096	1	.081	-.134	.025	.162	.035	-.008	-.066	-.050	.234*
	Sig. (2-tailed)	.389		.470	.230	.824	.145	.753	.940	.555	.654	.034
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1_P3	Pearson Correlation	.120	.081	1	.121	.002	.062	.189	-.133	-.097	-.034	.396**
	Sig. (2-tailed)	.282	.470		.278	.982	.583	.089	.234	.387	.760	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1_P4	Pearson Correlation	.123	-.134	.121	1	.057	-.101	.132	-.053	-.026	-.105	.298**
	Sig. (2-tailed)	.271	.230	.278		.614	.366	.237	.638	.818	.348	.007
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1_P5	Pearson Correlation	-.163	.025	.002	.057	1	-.175	.221*	.028	-.030	.112	.326**
	Sig. (2-tailed)	.143	.824	.982	.614		.115	.046	.806	.790	.317	.003
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1_P6	Pearson Correlation	-.043	.162	.062	-.101	-.175	1	-.128	.012	-.064	.069	.283**
	Sig. (2-tailed)	.702	.145	.583	.366	.115		.253	.917	.565	.538	.010
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1_P7	Pearson Correlation	-.022	.035	.189	.132	.221*	-.128	1	-.215	-.033	.201	.445**
	Sig. (2-tailed)	.844	.753	.089	.237	.046	.253		.053	.768	.070	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1_P8	Pearson Correlation	-.069	-.008	-.133	-.053	.028	.012	-.215	1	.001	.107	.231*
	Sig. (2-tailed)	.538	.940	.234	.638	.806	.917	.053		.994	.339	.037
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1_P9	Pearson Correlation	.064	-.066	-.097	-.026	-.030	-.064	-.033	.001	1	.077	.257*
	Sig. (2-tailed)	.565	.555	.387	.818	.790	.565	.768	.994		.493	.020
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1_10	Pearson Correlation	-.128	-.050	-.034	-.105	.112	.069	.201	.107	.077	1	.456**
	Sig. (2-tailed)	.251	.654	.760	.348	.317	.538	.070	.339	.493		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.228*	.234*	.396**	.298**	.326**	.283**	.445**	.231*	.257*	.456**	1
	Sig. (2-tailed)	.039	.034	.000	.007	.003	.010	.000	.037	.020	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

• Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Correlations

		X2_P1	X2_P2	X2_P3	X2_P4	X2_P5	X2_P6	X2_P7	X2_P8	X2_P9	X2_P10	TOTAL_X2
X2_P1	Pearson Correlation	1	.217	.012	.170	.196	-.161	-.138	.103	.029	.017	.327**
	Sig. (2-tailed)		.051	.913	.126	.077	.148	.216	.358	.793	.877	.003
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2_P2	Pearson Correlation	.217	1	.145	.128	.160	-.030	.117	.014	-.093	-.101	.430**
	Sig. (2-tailed)	.051		.195	.252	.150	.786	.294	.903	.406	.365	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2_P3	Pearson Correlation	.012	.145	1	.400**	.154	-.057	.056	.024	.103	-.038	.471**
	Sig. (2-tailed)	.913	.195		.000	.167	.613	.616	.828	.358	.737	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2_P4	Pearson Correlation	.170	.128	.400**	1	.132	.013	-.226*	.064	-.199	.052	.349**
	Sig. (2-tailed)	.126	.252	.000		.236	.908	.041	.567	.072	.646	.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2_P5	Pearson Correlation	.196	.160	.154	.132	1	.232*	.185	.102	.114	.037	.605**
	Sig. (2-tailed)	.077	.150	.167	.236		.036	.095	.363	.309	.741	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2_P6	Pearson Correlation	-.161	-.030	-.057	.013	.232*	1	-.002	.002	.203	-.082	.308**
	Sig. (2-tailed)	.148	.786	.613	.908	.036		.984	.983	.067	.464	.005
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2_P7	Pearson Correlation	-.138	.117	.056	-.226*	.185	-.002	1	.053	.119	.034	.348**
	Sig. (2-tailed)	.216	.294	.616	.041	.095	.984		.639	.285	.762	.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2_P8	Pearson Correlation	.103	.014	.024	.064	.102	.002	.053	1	.004	.073	.355**
	Sig. (2-tailed)	.358	.903	.828	.567	.363	.983	.639		.968	.513	.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2_P9	Pearson Correlation	.029	-.093	.103	-.199	.114	.203	.119	.004	1	.145	.416**
	Sig. (2-tailed)	.793	.406	.358	.072	.309	.067	.285	.968		.193	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2_P10	Pearson Correlation	.017	-.101	-.038	.052	.037	-.082	.034	.073	.145	1	.239*
	Sig. (2-tailed)	.877	.365	.737	.646	.741	.464	.762	.513	.193		.030
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.327**	.430**	.471**	.349**	.605**	.308**	.348**	.355**	.416**	.239*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.001	.000	.005	.001	.001	.000	.030	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Correlations

		X3_P1	X3_P2	X3_P3	X3_P4	X3_P5	X3_P6	X3_P7	X3_P8	X3_P9	X3_P10	TOTAL_X3
X3_P1	Pearson Correlation	1	.143	.138	.160	.168	.282*	.232*	.104	.016	.085	.495**
	Sig. (2-tailed)		.200	.216	.151	.131	.010	.036	.354	.890	.447	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3_P2	Pearson Correlation	.143	1	.232*	.298**	.192	.200	-.036	.112	.156	.086	.489**
	Sig. (2-tailed)	.200		.036	.007	.084	.072	.746	.318	.163	.440	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3_P3	Pearson Correlation	.138	.232*	1	.333**	.097	.128	.191	.089	.242*	-.024	.474**
	Sig. (2-tailed)	.216	.036		.002	.386	.251	.085	.425	.029	.834	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3_P4	Pearson Correlation	.160	.298**	.333**	1	.375**	.136	.092	.235*	.235*	-.069	.571**
	Sig. (2-tailed)	.151	.007	.002		.001	.225	.410	.033	.033	.539	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3_P5	Pearson Correlation	.168	.192	.097	.375**	1	.334**	.105	.222*	.282*	-.114	.572**
	Sig. (2-tailed)	.131	.084	.386	.001		.002	.349	.045	.010	.309	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3_P6	Pearson Correlation	.282*	.200	.128	.136	.334**	1	.244*	.130	.064	-.025	.518**
	Sig. (2-tailed)	.010	.072	.251	.225	.002		.027	.246	.570	.820	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3_P7	Pearson Correlation	.232*	-.036	.191	.092	.105	.244*	1	.101	.005	-.022	.378**
	Sig. (2-tailed)	.036	.746	.085	.410	.349	.027		.367	.967	.848	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3_P8	Pearson Correlation	.104	.112	.089	.235*	.222*	.130	.101	1	.337**	.132	.533**
	Sig. (2-tailed)	.354	.318	.425	.033	.045	.246	.367		.002	.236	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3_P9	Pearson Correlation	.016	.156	.242*	.235*	.282*	.064	.005	.337**	1	.182	.540**
	Sig. (2-tailed)	.890	.163	.029	.033	.010	.570	.967	.002		.102	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3_P10	Pearson Correlation	.085	.086	-.024	-.069	-.114	-.025	-.022	.132	.182	1	.240*
	Sig. (2-tailed)	.447	.440	.834	.539	.309	.820	.848	.236	.102		.030
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.495**	.489**	.474**	.571**	.572**	.518**	.378**	.533**	.540**	.240*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.030	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

• **Variabel Komitmen Organisasional (Y)**

Correlations

		Y_P1	Y_P2	Y_P3	Y_P4	Y_P5	Y_P6	Y_P7	Y_P8	Y_P9	Y_10	TOTAL_Y
Y_P1	Pearson Correlation	1	.448**	.242*	.130	-.150	-.066	.077	-.049	.030	-.030	.402**
	Sig. (2-tailed)		.000	.029	.244	.180	.558	.492	.663	.790	.789	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y_P2	Pearson Correlation	.448**	1	.340**	-.011	-.100	-.100	-.100	.092	.089	.012	.405**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.924	.370	.373	.370	.410	.427	.914	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y_P3	Pearson Correlation	.242*	.340**	1	.072	-.008	.009	-.063	.065	-.226*	-.088	.323**
	Sig. (2-tailed)	.029	.002		.521	.943	.935	.576	.560	.041	.432	.003
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y_P4	Pearson Correlation	.130	-.011	.072	1	.510**	.441**	.342**	.198	.052	-.086	.570**
	Sig. (2-tailed)	.244	.924	.521		.000	.000	.002	.074	.645	.440	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y_P5	Pearson Correlation	-.150	-.100	-.008	.510**	1	.527**	.428**	.248	.068	.209	.562**
	Sig. (2-tailed)	.180	.370	.943	.000		.000	.000	.024	.543	.059	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y_P6	Pearson Correlation	-.066	-.100	.009	.441**	.527**	1	.258	.214	.211	.279	.595**
	Sig. (2-tailed)	.558	.373	.935	.000	.000		.019	.054	.057	.011	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y_P7	Pearson Correlation	.077	-.100	-.063	.342**	.428**	.258	1	.236	-.047	.015	.439**
	Sig. (2-tailed)	.492	.370	.576	.002	.000	.019		.033	.676	.893	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y_P8	Pearson Correlation	-.049	.092	.065	.198	.248	.214	.236	1	.001	.272	.493**
	Sig. (2-tailed)	.663	.410	.560	.074	.024	.054	.033		.991	.013	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y_P9	Pearson Correlation	.030	.089	-.226*	.052	.068	.211	-.047	.001	1	.244	.319**
	Sig. (2-tailed)	.790	.427	.041	.645	.543	.057	.676	.991		.027	.003
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y_10	Pearson Correlation	-.030	.012	-.088	-.086	.209	.279	.015	.272	.244	1	.406**
	Sig. (2-tailed)	.789	.914	.432	.440	.059	.011	.893	.013	.027		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.402**	.405**	.323**	.570**	.562**	.595**	.439**	.493**	.319**	.406**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Reliabilitas

- Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.553	11

- Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	11

- Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	11

- Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	11

Lampiran 6

Hasil Uji Analisi Data

1. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_X1 * TOTAL_Y	Between Groups	(Combined)	105.935	18	5.885	.858	.628
		Linearity	.025	1	.025	.004	.952
		Deviation from Linearity	105.909	17	6.230	.908	.567
	Within Groups		432.017	63	6.857		
	Total		537.951	81			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_X2 * TOTAL_Y	Between Groups	(Combined)	720.854	18	40.047	5.686	.000
		Linearity	534.612	1	534.612	75.909	.000
		Deviation from Linearity	186.242	17	10.955	1.556	.105
	Within Groups		443.695	63	7.043		
	Total		1164.549	81			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_X3 * TOTAL_Y	Between Groups	(Combined)	510.381	18	28.355	1.253	.250
		Linearity	286.964	1	286.964	12.681	.001
		Deviation from Linearity	223.418	17	13.142	.581	.894
	Within Groups		1425.631	63	22.629		
	Total		1936.012	81			

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.189	6.295		.348	.729		
	TOTAL_X1	.085	.129	.055	.661	.511	.935	1.070
	TOTAL_X2	.650	.089	.614	7.344	.000	.914	1.095
	TOTAL_X3	.182	.071	.222	2.571	.012	.858	1.166

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.189	6.295		.348	.729
TOTAL_X1	.085	.129	.055	.661	.511
TOTAL_X2	.650	.089	.614	7.344	.000
TOTAL_X3	.182	.071	.222	2.571	.012

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran 7

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Uji t dan Uji F

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.482	2.888

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.189	6.295		.348	.729
	TOTAL_X1	.085	.129	.055	.661	.511
	TOTAL_X2	.650	.089	.614	7.344	.000
	TOTAL_X3	.182	.071	.222	2.571	.012

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654.137	3	218.046	26.140	.000 ^b
	Residual	650.643	78	8.342		
	Total	1304.780	81			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Lampiran 8
R Tabel

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Lampiran 10

f-tabel

df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	10
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883	241,882
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,786
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,060
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,854
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,671
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,450
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,275
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,220
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,204
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,190
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,177
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,165
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,114
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,077
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152	2,049
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,026
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112	2,008
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	1,993
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	1,969
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056	1,951
90	3,947			2,473	2,316	2,201	2,113	2,043	1,938
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032	1,927
110	3,927	3,079	2,687	2,454	2,297	2,182	2,094	2,024	1,918
120	3,920	3,072	2,680	2,447	2,290	2,175	2,087	2,016	1,910
130	3,914	3,066	2,674	2,441	2,284	2,169	2,081	2,010	1,904
140	3,909	3,061	2,669	2,436	2,279	2,164	2,076	2,005	1,899
150	3,904	3,056	2,665	2,432	2,274	2,160	2,071	2,001	1,894
160	3,900	3,053	2,661	2,428	2,271	2,156	2,067	1,997	1,890
180	3,894	3,046	2,655	2,422	2,264	2,149	2,061	1,990	1,884
200	3,888	3,041	2,650	2,417	2,259	2,144	2,056	1,985	1,878
220	3,884	3,037	2,646	2,413	2,255	2,140	2,051	1,981	1,874
240	3,880	3,033	2,642	2,409	2,252	2,136	2,048	1,977	1,870
260	3,877	3,031	2,639	2,406	2,249	2,134	2,045	1,974	1,867
280	3,875	3,028	2,637	2,404	2,246	2,131	2,042	1,972	1,865
300	3,873	3,026	2,635	2,402	2,244	2,129	2,040	1,969	1,862
400	3,865	3,018	2,627	2,394	2,237	2,121	2,032	1,962	1,854
500	3,860	3,014	2,623	2,390	2,232	2,117	2,028	1,957	1,850
600	3,857	3,011	2,620	2,387	2,229	2,114	2,025	1,954	1,846
700	3,855	3,009	2,618	2,385	2,227	2,112	2,023	1,952	1,844
800	3,853	3,007	2,616	2,383	2,225	2,110	2,021	1,950	1,843
900	3,852	3,006	2,615	2,382	2,224	2,109	2,020	1,949	1,841
1000	3,851	3,005	2,614	2,381	2,223	2,108	2,019	1,948	1,840
∞	3,841	2,996	2,605	2,372	2,214	2,099	2,010	1,938	1,831

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Komitmen organisasional

2.1.1 Pengertian Komitmen organisasional

Komitmen organisasional menurut Gibson dalam Muranaka (2012: 19) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Modway, Steer, & Porter dalam Wahyu ningsih (2009) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai seberapa jauh tingkat tingkat seorang pekerja dalam mengidentifikasikan dirinya pada organisasi serta keterlibatannya di dalam suatu perusahaan.

Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan perusahaan dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut. Komitmen artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan perusahaan demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Kemudian Newstrom & Davis dalam Nydia (2012:19) mendefenisikan bahwa komitmen organisasional adalah derajat dimana pegawai mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional merefleksikan keyakinan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras, dan terus bekerja di organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, pengidentifikasian yang dimaksud adalah identifikasi nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi yang dilakukan oleh pegawai. Tingkat komitmen organisasional yang tinggi dapat berdampak pada kesetiaan yang dimiliki oleh pegawai terhadap perusahaan atau organisasi. Pegawai akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers dalam (Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam perusahaan, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja
3. Pengalaman kerja, seperti cara karyawan lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang perusahaan.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian

2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya perusahaan, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada perusahaan. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan

2.1.3 Komponen Komitmen organisasional

Mowday yang dikutip Sopiah (2008) menyakan ada tiga aspek komitmen antara lain :

1. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada perusahaan. Individu menetap dalam perusahaan karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*
2. *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu perusahaan. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*)
3. *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap perusahaan. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

2.1.4 Macam-macam Bentuk Komitmen Organisasional

Menurut Thomson dan Mabey dalam Susanto (2011) komitmen dibedakan menjadi dalam tiga tingkatan atau derajat :

1. Komitmen pada tugas (*Job Commitment*) merupakan komitmen yang berhubungan dengan aktivitas kerja. Komitmen pada tugas dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti kesesuaian orang dengan pekerjaannya dan karakteristik tugas seperti variasi keterampilan, identitas pekerjaan, tingkat kepentingan pekerjaan, otonomi, dan umpan balik pekerjaan. Motivasi kerja terbentuk oleh tiga kondisi, yaitu apabila karyawan merasakan pekerjaannya berarti, karyawan merasa bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya.
2. Komitmen pada karir (*Career Commitment*), komitmen pada karir lebih luas dibandingkan dengan komitmen pada pekerjaan tertentu. Komitmen ini lebih berhubungan dengan bidang karir daripada sekumpulan aktivitas dan merupakan tahap dimana persyaratan suatu pekerjaan tertentu memenuhi aspirasi karir individu. Ada kemungkinan individu yang memiliki komitmen yang tinggi pada karir akan meninggalkan perusahaan untuk meraih peluang yang lebih tinggi lagi.
3. Komitmen pada organisasi (*Organizational Commitment*), merupakan jenjang komitmen yang paling tinggi tingkatannya. Porter dan Steers dalam Susanto (2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat keterikatan relatif dari individu terhadap organisasinya. Definisi komitmen organisasional menurut Luthans dalam Susanto (2011) adalah sikap loyal anggota organisasi atau pekerja bawahan dan merupakan proses yang berlangsung secara terus menerus mereka menunjukkan kepedulian dan kelangsungan sukses organisasi. Sedangkan definisi menurut Robbins (2008) adalah derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi.

2.1.5 Manfaat Komitmen Organisasional

Manfaat dengan adanya Komitmen dalam organisasi adalah sebagai pegawai yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap perusahaan atau organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih

besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam perusahaan atau organisasi, memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada perusahaan atau organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan dan sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah saluran individu untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.6 Cara Membentuk Komitmen Organisasional

Tidak ada satu pimpinan perusahaan atau organisasi manapun yang tidak menginginkan seluruh jajaran anggotanya tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan atau organisasi mereka. Bahkan sampai sejauh ini banyak pimpinan perusahaan atau organisasi sedang berusaha meningkatkan komitmen anggotanya terhadap perusahaan atau organisasi. Menurut Martin dan Nicholls dalam Susanto (2011) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) strategi untuk membentuk komitmen pegawai terhadap perusahaan atau organisasi, yaitu:

1. Menciptakan rasa kepemilikan terhadap perusahaan dengan meningkatkan kepercayaan di seluruh anggota perusahaan bahwa mereka benar-benar (secara jujur) diterima oleh manajemen sebagai bagian dari perusahaan. Banyak cara yang bisa dilakukan untuk itu, mengajak karyawan perusahaan untuk terlibat memutuskan penciptaan dan pengembangan produk baru, terlibat memutuskan perubahan rancangan kerja dan sebagainya. Bila mereka merasa terlibat dan semua idenya dipertimbangkan maka muncul perasaan kalau mereka ikut berkontribusi terhadap pencapaian hasil. Apalagi ditambah dengan kepercayaan kalau hasil yang diperoleh perusahaan akan kembali pada kesejahteraan mereka pula. Sehingga karyawan mempercayai bahwa ada guna

dan manfaat yang mereka kontribusikan dalam bekerja di perusahaan.

2. Menciptakan semangat dalam bekerja, cara ini dapat dilakukan dengan lebih mengkonsentrasikan pada pengelolaan faktor-faktor motivasi intrinsik dan menggunakan berbagai cara perancangan pekerjaan. Menciptakan semangat kerja bawahan bisa dengan cara meningkatkan kualitas kepemimpinan yaitu menumbuhkan kemauan manajer dan supervisor untuk memperhatikan sepenuhnya motivasi dan komitmen bawahan melalui pemberian delegasi tanggung jawab dan pendayagunaan ketrampilan bawahan.
3. Keyakinan dalam manajemen, cara ini mampu dilakukan manakala perusahaan benar-benar telah menunjukkan dan mempertahankan kesuksesan. Manajemen yang sukses menunjukkan kepada bawahan bahwa manajemen tahu benar kemana perusahaan ini akan dibawa, tahu dengan pasti bagaimana cara membawa perusahaan mencapai keberhasilannya, dan kemampuan menerjemahkan rencana ke dalam realitas. Pada konteks ini karyawan akan melihat bagaimana ketegaran dan kekuatan perusahaan dalam mencapai tujuan hingga sukses, kesuksesan inilah yang membawa dampak kebanggaan pada diri karyawan. Apalagi mereka sadar bahwa keterlibatan mereka dalam mencapai kesuksesan itu cukup besar dan sangat dihargai oleh manajemen.

2.1.7 Indikator Komitmen organisasional

Menurut Steers dalam Kuntjoro (2009) komitmen organisasional memiliki tiga indikator utama yaitu :

1. Identifikasi

Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap perusahaan. Untuk menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan perusahaan, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain

perusahaan memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggota dalam tujuan perusahaan. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para karyawan dengan perusahaan. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama. Juga anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian dari perusahaan, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah mereka putuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

3. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap perusahaan memiliki makna kesediaan seseorang untuk bisa menjaga hubungannya dengan perusahaan bahkan dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apa pun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota di mana mereka bekerja. Hal ini di upayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. (Suprihanto dkk, 2013).

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Abraham Sperling (dalam Mangkunegara, 2012:), mengemukakan bahwa motif di definisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. William J. Stanton (dalam Mangkunegara, 2012) mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang di stimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (dalam Mangkunegara, 2012) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motivasi dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest L. Mc Cormick (dalam Mangku Negara, 2012) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Faktor-faktor utama dalam proses motivasi adalah motif untuk bertindak yang berupa sebab, keinginan atau kebutuhan yang belum dipenuhi. Manajer perusahaan harus dapat menganalisa itu semua dengan merumuskan hal-hal yang menyebabkan ketidakpuasan bekerja karyawannya, sehingga dapat ditentukan syarat apa saja yang dapat meningkatkan motivasi mereka bekerja.

Ada dua hal penting yang harus dilakukan oleh karyawan untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, yaitu kemampuan kerja dan kemauan untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi kemampuan kerja karyawan, diharapkan bersamaan meningkatkan pula motivasi untuk menaikkan produktivitas kerjanya.

Definisi motivasi menurut Hasibuan (2008), motivasi adalah mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk dapat mewujudkan tujuan yang di inginkan.

Sedangkan menurut *American Encyclopedia* yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2008) *Motivation : That predisposition (it self the subject of much controversy) within the individual wich arouses sustain and direct his behavior. Motivation involve such factor as biological and emotional needs that can only be inffered from observation behavior.* Motivasi adalah kecendrungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan tompangan dan mengarahkan tindakan-tindakannya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Ada dua jenis pemberian motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negative;

1. Motivasi positif

Proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Hadiah disini mungkin berupa tambahan uang, penghargaan, penyediaan fasilitas, dan sebagainya. Penggunaan motivasi positif akan lebih berhasil dalam jangka panjang, tenaga kerja dengan semangat tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya dalam jangka panjang.

2. Motivasi negatif

Proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut mendapat hukuman, hal ini berarti motivasi negatif akan mempengaruhi peningkatan produktivitas semangat kerja dalam jangka pendek.

Kebijaksanaan yang ideal adalah menggunakan kedua motivasi tersebut dengan waktu dan proporsi yang tepat, sesuai pertimbangan kondisi dan situasi yang ada. Dengan demikian akan dicapai hasil yang diharapkan.

Taylor dan Moslow mengemukakan tentang Dasar Teori Hierarki Kebutuhan, yang dikutip oleh Hasibuan (2008) sebagai berikut :

1. *Content Theory* (Teori Kepuasan)

Teori ini menekankan arti penting pemahaman faktor-faktor yang ada didalam individu yang menyebabkan mereka bertindak laku tertentu. Memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada didalam (*inner needs*) yang menyebabkan mereka terdorong untuk memenuhinya, yang diperlukan manajer adalah bagaimana mengetahui kebutuhan tenaga kerja dengan mengamati perilaku

mereka dan kemudian memilih cara apa yang akan digunakan agar mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan manajer tersebut.

2. *Process Theory* (Teori Proses)

Pendekatan ini menekankan bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Kebutuhan adalah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana individu bertingkah laku. Dasar teori ini adalah harapan, yaitu apa yang dipercaya individu akan mereka peroleh dari tingkah lakunya. Misalnya apabila seseorang percaya bahwa apabila mereka bekerja maksimal akan memperoleh penghargaan dan juga sebaliknya. Ia akan senang mendapatkan penghargaan maka ia akan bekerja secara maksimal.

3. *Reinforcemen Theory* (Teori Tindakan)

Teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dan dalam suatu proses. Dalam pandangan ini individu bertingkah laku tertentu karena di masa yang lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang menyenangkan. Karena individu pada umumnya lebih suka akibat yang menyenangkan, maka mereka akan mengulangi perilaku yang mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

Menurut Herzberg (dalam Hasibuan, 2008) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain:

1. Prestasi yang diraih (*achievement*)
2. Pengakuan orang lain (*recognition*)
3. Tanggungjawab (*responsibility*)
4. Peluang untuk maju (*advancement*)
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
6. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

(Herzberg , dalam Hasibuan, 2008).

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

1. Kompensasi
2. Keamanan dan keselamatan kerja
3. Kondisi kerja
4. Status
5. Prosedur perusahaan
6. Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. (Herzberg, dalam Hasibuan, 2008).

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja akan ditentukan oleh perangsangnya. Perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja, sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Sager yang dikutip oleh Siswanto S. (2010:269) mengemukakan unsur penggerak motivasi, antara lain:

1. Prestasi (*Achievement*)
2. Penghargaan (*Recognition*)
3. Tantangan (*Challenge*)
4. Tanggung jawab (*Responsibility*)
5. Pengembangan (*Development*)
6. Keterlibatan (*Involvement*)
7. Kesempatan (*Opportunity*)

Tiga aspek utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2010:74), yaitu:

1. Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap, dan nilai.
2. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.
3. Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja yang disepakati.

Motivasi akan memicu diri karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih keras. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus mengetahui kebutuhan dan harapan para karyawannya agar dapat memotivasi karyawan sehingga akan lebih mudah untuk organisasi menempatkan karyawan pada posisi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi bersama. Walaupun memotivasi seorang pekerja adalah hal yang rumit, karena itu melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional.

Menurut Gomez (2010:181) yang tergolong pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang sifatnya individual, yaitu kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervisor*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*)”.

Sedangkan menurut model kaitan imbalan dengan prestasi dalam Siagian (2008:294) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi faktor yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
2. Harga diri.
3. Harapan pribadi.
4. Kebutuhan.
5. Keinginan.
6. Kepuasan kerja.
7. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan.
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
3. Organisasi tempat bekerja.
4. Situasi lingkungan pada umumnya.
5. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah persepsi, keinginan, kebutuhan, harapan, dan harga diri yang keseluruhannya itu adalah merupakan faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan. Sementara faktor eksternal yaitu kondisi kerja, lingkungan serta organisasi tempat ia bekerja. Sistem imbalan juga menjadi faktor yang cukup berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan.

2.2.3 Tujuan dan Alat-alat Motivasi

Suwatno (2010:229) mengemukakan beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Adapun alat-alat motivasi yang dapat diberikan kepada para karyawan adalah:

1. *Material Incentive*

Material incentive merupakan alat motivasi yang diberikan kepada karyawan yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikan. Yang termasuk alat motivasi ini antara lain upah, barang-barang berharga, dan hal sejenisnya.

2. *Non Material Incentive*

Non Material Incentive merupakan alat motivasi yang berbentuk non materi. Yang termasuk alat motivasi ini antara lain penempatan kerja yang tepat dan sesuai keahlian karyawan, latihan yang sistematis, promosi yang objektif, pekerjaan yang terjamin, piutang jasa, pujian, dan hal yang sejenisnya.

2.2.4 Asas-asas Motivasi

Hasibuan (2008:98) menjelaskan beberapa asas motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut serta berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide dan rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2. Asas Komunikasi

Asas ini berarti mengkomunikasikan atau menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi. Dengan asas ini, maka motivasi kerja bawahan akan meningkat.

3. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

4. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Maksud asas ini adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreatifitas serta melakukan tugas-tugas atasan atau manajer.

5. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas motivasi ini memiliki arti memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan kita kepada mereka, memahami serta berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi dari teori Maslow adalah teori hirarki kebutuhan. Teori hirarki kebutuhan dari Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102). terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman.

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo (2007 : 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya

subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Dalam As'ad (2004 : 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam As'ad (2004 : 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Dari batasan - batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam

pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2010 : 202).

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Robbins, 2006 : 26).

Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/kantornya (Davis, 2010 : 105).

2.3.2 Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Panggabean (2004) membagi variabel-variabel kepuasan kerja dalam tiga kelompok yaitu:

1. Karakteristik pekerjaan terdiri dari keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik.
2. Karakteristik organisasi mencakup skala usaha, kompleksitas, komunikasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan.
3. Karakteristik individu terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, status perkawinan dan jumlah tanggungan.

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan bekerja, yaitu :

1. *Kerja yang secara mental menantang*, kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai berapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. *Ganjaran yang pantas*, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
3. *Kondisi kerja yang mendukung*, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau sedikit).
4. *Rekan kerja yang mendukung*, orang-orang mendapatkan lebih daripada uang atau sekedar prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
5. *Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan*, pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehjadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam pekerjaan mereka.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Robins (2006) lima aspek yang merupakan indikator dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it Self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*Workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/upah (*Pay*), merupakan faktor pemenuh kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.4 Gaya Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam mensukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya (Mulyadi dan Rivai, 2009). Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprsetasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya . Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah

dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009).

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Sholeha dan Suzy, 1996). Sedangkan Mulyadi dan Veithzal Rivai (2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Lebih lanjut Suranta (2002) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan bersifat lentur atau fleksibel, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pemimpin dapat berubah dengan gaya kepemimpinan yang lainnya seiring dengan berubahnya situasi dan kondisi internal organisasi. Sehingga tercapai keefektifan gaya kepemimpinan, dan tercapainya tujuan organisasi.

2.4.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Davis yang dikutip oleh Handoko (2015), ada 10 ciri utama yang menjadi indikator gaya kepemimpinan antara lain sebagai berikut :

1. Kecerdasan (*Intelligence*)

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2. Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Social Maturity and Breadht*)

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.

4. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

5. Memiliki Pengaruh Yang Kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

6. Memiliki Pola Hubungan Yang Baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan antar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.

7. Memiliki Sifat-Sifat Tertentu

Seorang Pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggarakkan bawahannya.

8. Memiliki Kedudukan atau Jabatan

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

9. Mampu Berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apa pun, buruk maupun menyenangkan.

10. Mampu Memberdayakan Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.

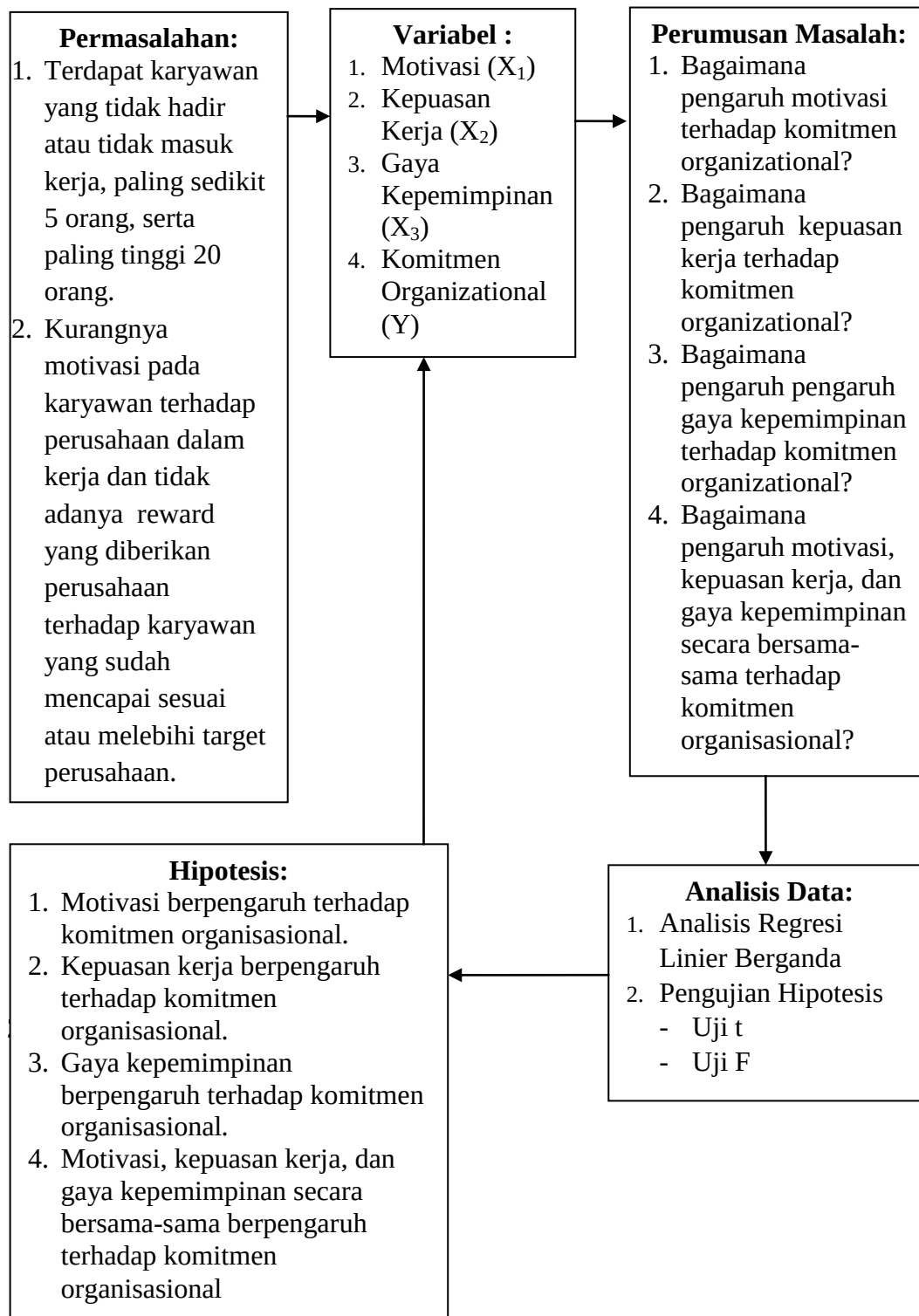
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul	Variabel	Metode	Hasil
Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren, Tbk di Surabaya Oleh: Irawan Ciptodihardjo (2013)	Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi	Kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan motivasi signifikan terhadap komitmen organisasional. Kemudian Komitmen organisasional, kepemimpinan motivasi, dan kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Aerowisata Sanur Beach Hotel). Oleh Ngurah Bagus Pradita dan Gede Adnyana Sudibia (2014)	Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional	Analisis Regresi	Kepemimpinan transformasional secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Begitu pula kepuasan kerja memiliki pengaruh

			langsung positif signifikan terhadap komitmen organisasional
Pengaruh Motivasi, kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen organisasional Pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kerinci. Oleh Afretmen Losta (2016)	Motivasi, kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen organisasional	Analisis Regresi	Motivasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan UKM di Wilayah Depok Jawa Barat. Oleh Dede Suryanto dan Wulan prihatiningsih (2016)	Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi	Analisis regresi	<i>Transformational leadership style</i> berpengaruh positif terhadap <i>affective commitment</i> dan tidak berpengaruh pada <i>normative commitment</i> , <i>transactional leadership style</i> tidak berpengaruh terhadap <i>continuance commitment</i> , dan <i>passive avoidant style</i> tidak mempengaruhi <i>affective commitment</i>
Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Pada Kualitas Layanan (Studi Pada Rumah Sakit Referral Maubessi, Timor Leste). Oleh Evelio Antonnio de Sousa (2017)	Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen Organisasional, dan Kualitas Layanan	Analisis Regresi	Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas layanan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas layanan.

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1. Kerangka Pelitian

2.7 Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi terhadap komitmen organisasional adalah motivasi. Menurut Siagian dalam Losta (2016) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat meningkatkan komitmen organisasional. Hasil penelitian Losta (2016), de Sousa (2017), Fatimah (2017) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis, yaitu:

H_1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung

2.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh individu tersebut lebih dari yang diharapkan. masing-masing individu memiliki target pribadi. Apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, mereka akan bekerja keras. Pencapaian hasil dari kerja keras tersebut akan membuat individu merasa puas.

Veithzal Rivai (2013:856) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja juga

adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja. Hasil penelitian Ciptodihardjo (2013), Pradifta *et.,al* (2014), Losta (2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis, yaitu:

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung

2.7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional

Pemuji dalam Losta (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan menunjukkan bagaimana seorang pemimpin selalu berperilaku agar karyawannya (kelompok yang dipimpin) menjalankan aktivitas sesuai dengan yang seharusnya. Hidayat (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional artinya bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasional dan juga penelitian Luthans (2012) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian Losta (2016), Suryanto (2016), deSousa (2017) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis, yaitu:

H₃ : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung

2.7.4 Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersama-sama Terhadap Komitmen Organisasional

Motivasi akan memicu diri karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih keras. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus mengetahui

kebutuhan dan harapan para karyawannya agar dapat memotivasi karyawan sehingga akan lebih mudah untuk organisasi menempatkan karyawan pada posisi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi bersama. Walaupun memotivasi seorang pekerja adalah hal yang rumit, karena itu melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional (Mangkunegara, 2010). Kemudian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2010 : 202).

Sedangkan gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009). Hasil penelitian Losta (2016), Suryanto (2016), de Sousa (2017) menyimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis, yaitu:

H₄ : Motivasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode ini digunakan karena penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat (kausal), menguji teori, dan analisa data dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis. Dan ciri dari pendekatan penelitian kuantitatif ini adalah adanya variabel, operasional, realibilitas, hipotesis, validitas dan makna secara statistik (Sugiyono, 2014 : 23-24).

3.2 Sumber Penelitian

3.2.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. (Sujarweni 2015:39). Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan hotel Horisin Bandar Lampung untuk variabel motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, artikel, buku atau sebagai teori dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data. (Sujarweni 2015:39). Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data jumlah karyawan pada hotel Horison Bandar Lampung yang menjadi objek penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Studi Lapangan (*Field Research*)

Metode Lapangan (*Field Research*) yaitu pengumpulan data dengan melakukan survei secara langsung pada Hotel Horison Bandar Lampung yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini akan digunakan dalam pengumpulan data menurut Sugiyono (2014:107) melalui wawancara, angket dan observasi:

3.3.2 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) Merupakan penelitian dengan cara mempelajari literatur-literatur, buku-buku perkuliahan serta referensi lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Metode diatas digunakan untuk mengumpulkan data, pengumpulan data berdasarkan komunikasi langsung antara peneliti dengan responden yang ada di Kota Bandar Lampung. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (1,2,3,4,5). Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban. Dalam penentuan skor nilai, penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2014:107), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Tabel 3.1 Skala Likert

Kriteria Jawaban	Skor
SS = Sangat Setuju	Skor 5
S = Setuju	Skor 4
RR = Ragu-ragu	Skor 3
TS = Tidak Setuju	Skor 2
STS = Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sugiyono, 2014

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generaliasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2008:90). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Horison Bandar Lampung yang berjumlah 82 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari unit-unit yang ada dalam populasi yang ciri-ciri atau karakteristiknya benar-benar diselidiki. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:112) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka lebih baik diambil antara 10–15 % atau 20 – 25%. Pada penelitian ini penulis menjadikan semua karyawan Hotel Horison Bandar Lampung yang berjumlah 82 orang sebagai responden penelitian. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Sampel yang menggunakan *convenience sampling* ini informasi akan dikumpulkan dari anggota populasi yang dapat ditemui dengan mudah untuk memberikan informasi tersebut.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terkait). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3).

3.5.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Komitmen organisasional (Y).

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Menurut Sujarweni (2015:76) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana.

Tabel 3.2.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Operasional Variabel	Indikator
Motivasi (X_1)	Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (dalam Mangkunegara, 2012) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.	Motivasi pada penelitian ini adalah motivasi karyawan hotel Horison Bandar Lampung	1. Kebutuhan fisiologis (<i>Physiological-need</i>) 2. Kebutuhan rasa aman (<i>Safety-need</i>) 3. Kebutuhan sosial (<i>Social-need</i>) 4. Kebutuhan penghargaan (<i>Esteem-need</i>) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>Self-</i>

			<i>actualization need)</i>
Kepuasan Kerja (X_2)	Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Robbins,2006:26).	Kepuasan kerja pada penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan hotel Horison Bandar Lampung	1. Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it Self</i>). 2. Atasan (<i>Supervision</i>) 3. Teman sekerja (<i>Workers</i>) 4. Promosi (<i>Promotion</i>) 5. Gaji/upah (<i>Pay</i>)
Gaya Kepemimpinan (X_3)	Mulyadi dan Veithzal Rivai (2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.	Gaya kepemimpinan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang terjadi di hotel Horison Bandar Lampung	1. Kecerdasan (<i>Intelligence</i>) 2. Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (<i>Social maturity and Breadht</i>) 3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi 4. Sikap-sikap hubungan manusiawi 5. Memiliki Pengaruh Yang Kuat 6. Memiliki Pola Hubungan Yang Baik 7. Memiliki Sifat-Sifat Tertentu 8. Memiliki Kedudukan atau Jabatan 9. Mampu Berinteraksi 10.Mampu Memberdayakan
Komitmen Organisasional (Y)	Gibson dalam Muranaka (2012: 19) komitmen organisasional adalah identifikasi rasa, keterlibatan	Komitmen Organisasional pada penelitian ini adalah komitmen organisasional	1. Identifikasi 2. Keterlibatan 3. Loyalitas

	loyalitas yang ditampakkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi	karyawan hotel Horison Bandar Lampung	
--	--	---------------------------------------	--

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Pengertian validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Koefisien korelasi item-item total dengan *Bivariate Pearson* dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Keterangan:

r_x = Koefisien korelasi item-total (*Bivariate Pearson*)

i = Skor item

x = Skor total

n = Banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid) Priyatno (2010: 91)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Tabel 3.3
Interprestasi Nilai R

Nilai korelasi	Keterangan
0,8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2009: 183)

Prosedur pengujian :

1. Ho : Data reliable
Ha : Data tidak reliable
2. Ho : Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument reliable
Ha : Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tidak reliable
3. Pengujian Realibilitas instrument dilakukan melalui program SPSS (*statistical Program and service Solution seri 21.0*)
4. Penjelasan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka dapat disimpulkan instrument tersebut dinyatakan reliable atau sebaliknya.

3.8 Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik. Dengan uji linieritas akan di peroleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier,kuadrat atau kubik ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Rumusan Hipotesis:

1. H_0 : model regresi berbentuk linier
2. H_a : model regresi tidak berbentuk linier
3. Kriteria pengambilan keputusan:
4. Jika probabilitas (Sig) $> 0,05$ (Alpha) maka H_0 ditolak
5. Jika probabilitas (Sig) $< 0,05$ (Alpha) maka H_0 diterima

3.8.2 Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)*, dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak adanya kesamaan diviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Bila terjadi gejala Heteroskedastisitas akan menimbulkan akibat varians koefisien regresi menjadi minimum dan *confidence interval* melebar sehingga hasil uji statistik signifikan tidak valid lagi dalam model regresi ini.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Analisis Kuantitatif dilakukan dengan menggunakan variabel statistik guna mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dalam penelitian ini adalah: Regresi linier berganda, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E_t$$

Keterangan :

Y = Variabel Komitmen organisasional

X₁ = Variabel Motivasi

X₂ = Variabel Kepuasan Kerja

X₃ = Variabel Gaya Kepemimpinan Kepuasan Kerja

a = Intercept

b = Koefisien regresi

E_t = Kesalahan penggunaan (*error term*)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X₁, X₂, ...X_n) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

$$T \text{ hitung } \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = Koefisien variable i

S_{b_i} = Standar error variable i

Kriteria pengujian adalah, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya.

3.10.2 Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Kriteria pengujian adalah, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya. Jika jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, atau membandingkan nilai signifikansi dengan α .

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam pengujian deskripsi data dalam penelitian ini, penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel, dilihat dari karakteristik responden antara lain; Jenis Kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja responden. Dan diuji menggunakan *Statistical Program and Service Solution* seri 20.0. Hasil pengolahan data sampel yang diperoleh Pada Karyawan Hotel Horison Di Bandar Lampung yang berjumlah 82 orang responden adalah sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini hasil dari pengumpulan data kuesioner yang disebarkan dalam objek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1.	Pria	52	63.4
2.	Wanita	30	36.6
Jumlah		82	100,0

Sumber : Data diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dari hasil uji frekuensi Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan Pada Karyawan Hotel Horison Di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Pria sebanyak 52 atau 63.4%.

2. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	< 25 tahun	32	39.0
2.	25 – 35 tahun	41	50.0
3.	36 – 45 tahun	5	6.1
4.	46 – 55 tahun	2	2.4
5.	>55 tahun	2	2.4
Jumlah		82	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan usia < 25 tahun dengan frekuensi sebanyak 32 responden (39.0%), berdasarkan usia 25 – 35 tahun sebanyak 41 responden (50.0%), usia 36 – 45 tahun sebanyak 5 responden (6.1%), 46 – 55 tahun sebanyak 2 responden (2.4%) dan > 55 tahun sebanyak 2 responden atau (2.4%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan usia karyawan pada Karyawan Hotel Horison Di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia 25 – 35 tahun.

3. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	28	34.1
2.	D3	21	25.6
3.	S1	31	37.8
4.	S2	2	2.4
Jumlah		82	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Berdasarkan 4.3 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan SMA dengan

frekuensi sebanyak 28 responden (34.1%), pada pendidikan D3 dengan frekuensi sebanyak 21 responden (25.6%), pada pendidikan S1 dengan frekuensi sebanyak 31 responden (37.8%) dan pendidikan S2 sebanyak 2 responden (2.4%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan Pendidikan Pada Karyawan Hotel Horison Di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan pendidikan S1.

4. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	1 – 6 Bulan	18	22.0
2.	7 – 12 Bulan	11	13.4
3.	13 – 19 Bulan	27	32.9
4.	20 – 24 Bulan	3	3.7
5	>24 Bulan	23	28.0
Jumlah		82	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan 4.4 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan Lama kerja 1 – 6 bulan dengan frekuensi sebanyak 18 responden (22.0%), pada 7 – 12 Bulan dengan frekuensi sebanyak 11 responden (13.4%), pada lama kerja 13 – 19 bulan dengan frekuensi sebanyak 27 responden (32.9%) lama kerja 20 – 24 Bulan sebanyak 3 responden (3.7%) dan > 24 bulan sebanyak 23 responden atau (28.0%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan lama kerja Pada Karyawan Hotel Horison Di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan lama kerja 13 – 19 Bulan.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban deskripsi data variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) dan variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional (Y) pada Hotel Horison di Bandar Lampung yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 82 responden atau sampel adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

Indikator Variabel	Item Pernyataan– Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kebutuhan Fisiologis	1. Saya dapat memenuhi kebutuhan pokok saya dan keluarga	25	30.5	42	51.2	12	14.6	3	3.7	0	0.0
	2. Dengan bekerja di perusahaan ini saya tidak merasa kekurangan secara ekonomi	6	7.3	45	54.9	30	36.6	1	1.2	0	0.0
Kebutuhan Rasa Aman	3. Perusahaan telah memenuhi standar keamanan dan keselamatan kerja	10	12.2	33	40.2	34	41.5	5	6.1	0	0.0
	4. Perusahaan telah mengikuti karyawan pada program jaminan kesehatan dan jaminan hari tua	15	18.3	45	54.9	20	24.4	1	1.2	1	1.2
Kebutuhan Sosial	5. Sebagai seorang karyawan, saya dapat berinteraksi dengan baik di lingkungan saya tinggal	4	4.9	26	31.7	40	48.8	12	14.6	0	0.0

	6. Saya dapat berhubungan baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan	13	15.9	37	45.1	21	25.6	11	13.4	0	0.0
Kebutuhan Penghargaan	7. Saya selalu mendapat pengakuan rekan kerja atas prestasi kerja saya	13	15.9	30	36.6	32	39.0	7	8.5	0	0.0
	8. Saya senang dengan penghargaan yang diberikan pimpinan atas prestasi kerja saya	10	12.2	31	37.8	34	41.5	6	7.3	1	1.2
Kebutuhan Aktualisasi Diri	9. Saya merasa diberi kesempatan yang cukup untuk mengembangkan potensi diri saya	23	28.0	35	42.7	23	28.0	1	1.2	0	0.0
	10. Saya berharap dapat mengembangkan karir di perusahaan ini	20	24.4	34	41.5	19	23.2	9	11.0	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu “Saya dapat memenuhi kebutuhan pokok saya dan keluarga” dengan jumlah responden sebanyak 25 responden atau 30.5% dan yang terkecil pada pernyataan 5 yaitu “Sebagai seorang karyawan, saya dapat berinteraksi dengan baik di lingkungan saya tinggal” dengan jumlah 4 responden atau 4.9%.

2. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja(X2)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pekerjaan Itu Sendiri	1. Saya sangat menyukai bidang pekerjaan yang saya tekuni saat ini	22	26.8	49	59.8	10	12.2	1	1.2	0	0.0
	2. Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	13	15.9	36	43.9	24	29.3	7	8.5	2	2.4
Atasan	3. Saya merasa diperlakukan adil oleh pimpinan dalam bekerja	9	11.0	44	53.7	20	24.4	9	11.0	0	0.0
	4. Pimpinan selalu menghargai hasil pekerjaan bawahan	13	15.9	46	56.1	20	24.4	3	3.7	0	0.0
Teman Sekerja	5. Saya merasa hubungan antara bawahan dengan atasan baik-baik saja.	21	25.6	27	32.9	32	39.0	2	2.4	0	0.0
	6. Saya merasa hubungan dengan sesama rekan kerja baik-baik saja.	12	14.6	28	34.1	38	46.3	4	4.9	0	0.0
Promosi	7. Saya merasa mendapat kesempatan yang baik untuk promosi jabatan atau pengembangan karir	19	23.2	25	30.5	35	42.7	3	3.7	0	0.0
	8. Pegawai memperoleh kesempatan yang sama untuk promosi jabatan	14	17.1	36	47.6	25	30.5	4	4.9	0	0.0
Gaji / upah	9. Penghasilan yang saya peroleh dapat memenuhi kebutuhan primer dan sekunder	21	25.6	20	24.4	32	39.0	9	11.0	0	0.0
	10. Penghasilan yang saya peroleh dapat meningkatkan status sosial saya	10	12.2	50	61.0	21	25.6	1	1.2	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1, yaitu “Saya sangat menyukai bidang pekerjaan yang saya tekuni saat ini” Dengan jumlah responden sebanyak 22 atau 26.8% dan yang terkecil pada pernyataan 3 “Saya merasa diperlakukan adil oleh pimpinan dalam bekerja” dengan jumlah 9 atau 11.0%.

3. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan(X3)

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan(X3)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kecerdasan	1. Pimpinan saya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari karyawan	15	18.3	25	30.5	26	31.7	11	13.4	5	6.1
Kedewasaan, sosial dan hubungan social	2. Pimpinan saya menerima setiap kritikan dan masukan dari karyawan	13	15.9	21	25.6	30	36.6	18	22.0	0	0.0
Motivasi diri dan dorongan prestasi	3. Pimpinan saya memberikan contoh dan tauladan yang baik kepada karyawan	9	11.0	32	39.0	30	36.6	11	13.4	0	0.0
Sikap – sikap hubungan manusia	4. Pimpinan saya menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan	15	18.3	27	32.9	30	36.6	10	12.2	0	0.0
Memiliki Pengaruh yang kuat	5. Pimpinan saya memiliki kharismatik dan memberikan tindakan tegas	16	19.5	25	30.5	23	28.0	16	19.5	2	2.4

	kepada karyawan yang melakukan pelanggaran										
Memiliki pola hubungan yang baik	6. Pimpinan saya memiliki pola komunikasi yang baik kepada karyawan	22	26.8	24	29.3	28	34.1	7	8.5	1	1.2
Memiliki Sifat-sifat tertentu	7. Pimpinan saya kemampuan tinggi, kemauan keras, dan mensosialisasikan setiap perubahan pada karyawan	14	17.1	32	39.0	26	31.7	10	12.2	0	0.0
Memiliki Kedudukan atau jabatan	8. Pimpinan saya tidak menyalahgunakan kedudukan dan jabatan dalam bersikap	20	24.4	22	26.8	21	25.6	18	22.0	1	1.2
Mampu Berinteraksi	9. Pimpinan selalu berinteraksi dengan baik sesama pimpinan, bawahan, dan masyarakat	20	24.4	21	25.6	24	29.3	15	18.3	2	2.4
Mampu memberdayakan	10. Pimpinan mampu memberdayakan karyawan dengan baik	7	8.5	22	26.8	42	51.2	8	9.8	3	3.7

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 82 responden, pernyataan 6 mengenai “Pimpinan saya memiliki pola komunikasi yang baik kepada karyawan”. Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 22

orang atau 26.8%. Sedangkan pernyataan 10 mengenai “Pimpinan mampu memberdayakan karyawan dengan baik” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 8.5%.

4. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen Organisasional(Y)

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional(Y)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Identifikasi	1. Saya bersedia untuk bekerja lembur agar perusahaan ini mencapai tujuan	14	17.1	25	30.5	35	42.7	5	6.1	3	3.7
	2. Suasana saling mendukung di antara para karyawan dengan perusahaan terlihat baik	17	20.7	28	34.1	30	6.6	7	.5	0	0.0
	3. Saya bersedia untuk mengeluarkan seluruh kemampuan untuk tercapainya tujuan perusahaan	14	17.1	29	35.4	31	37.8	7	8.5	1	1.2
Keterlibatan	4. Saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa menjadi anggota di perusahaan ini	29	35.4	32	39.0	17	20.7	4	4.9	0	0.0
	5. Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	0	0.0	28	34.1	37	45.1	17	20.7	0	0.0

	6. Saya merasa bangga saat dilibatkan dalam pengambilan keputusan	0	0.0	25	30.5	36	43.9	16	19.5	5	6.1
Loyalitas	7. Saya selalu berusaha untuk menjaga hubungan baik saya dengan perusahaan	0	0.0	18	22.0	36	43.9	27	32.9	1	1.2
	8. Saya ingin bekerja seterusnya di perusahaan ini	0	0.0	17	20.7	34	41.5	26	31.7	5	6.1
	9. Saya sudah merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini	24	29.3	35	42.7	18	22.0	5	6.1	0	0.0
	10. Terkait masalah pekerjaan, saya rela mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan	14	17.1	31	37.8	30	36.6	6	7.3	1	1.2

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Dari tabel 4.8 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 82 responden, pernyataan 4 mengenai “Saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa menjadi anggota di perusahaan ini”. Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 29 orang atau 35.4%. Sedangkan pernyataan 5, 6, 7 dan 8 mengenai “Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini”, “Saya merasa bangga saat dilibatkan dalam pengambilan keputusan”, “Saya selalu berusaha untuk menjaga hubungan baik saya dengan perusahaan” dan “Saya ingin bekerja seterusnya di perusahaan ini” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 0 orang atau 0.0%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X1)

Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,228	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,234	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,396	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,298	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,326	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,283	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,445	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,231	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,257	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,456	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Motivasi kerja (X1). Hasil uji validitas menunjukkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 10 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,456, dan nilai koefisien product moment terkecil terdapat pada pernyataan 1 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,228. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Motivasi Kerja(X₁), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,327	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,430	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,471	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,349	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,605	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,308	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,348	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,355	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,416	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,239	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 10 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,605 pada pernyataan 5. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 10 dengan nilai 0,239. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kepuasan Kerja(X_2), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,495	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,489	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,474	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,571	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,572	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,518	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,378	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,533	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,540	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,240	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah 2019.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 10 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,572 pada pernyataan 5. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 10 dengan nilai 0,240. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Gaya Kepemimpinan(X3), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,402	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,405	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,323	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,570	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,562	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,595	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.439	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,493	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,319	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,406	0.220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 10 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,595 pada pernyataan 6. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 9 dengan nilai 0,319. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Komitmen Organisasional (Y), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r. Dari hasil pengelolaan data dari kuesioner yang diseberkan kepada 82 responden dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien r	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,553	0,553 berada diantara 0,4000 – 0,5999	Reliabel Cukup
Kepuasan Kerja (X2)	0,703	0,703 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,708	0,708 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Komitmen Organisasional (Y)	0,692	0,692 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 nilai cronbach's alpha sebesar 0,553 untuk variabel Motivasi Kerja(X1) dengan tingkat reliabel Cukup. 0,703 untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan tingkat reliabel tinggi dan 0,708 untuk variable Gaya Kepemimpinan (X3) dengan tingkat reliabel tinggi dan 0,692 untuk variabel Komitmen Organisasional (Y) dengan tingkat reliable tinggi..Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional	0.567	0.05	$0,567 > 0,05$	Linear
Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	0.105	0.05	$0,105 > 0,05$	Linear
Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional	0.894	0.05	$0.894 > 0.05$	Linear

Sumber diolah tahun 2019.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 diatas dari hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) diperoleh nilai sig sebesar $0.567 > 0.05$ (Alpha), variabel Kepuasan Kerja (X_2) diperoleh nilai sig sebesar $0.105 > 0.05$ (Alpha) dan variabel gaya kepemimpinan (X_3) diperoleh nilai sig sebesar $0.894 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1),Kepuasan Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) menunjukkan bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk Linear terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional(Y).

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *collinierty tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF		Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.935	1.070	10	$1.070 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Kepuasan Kerja(X2)	0.914	1.095	10	$1.095 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (X3)	0.858	1.166	10	$1.166 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients Motivasi Kerja nilai $VIF = 1.070 \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas, VIF Kepuasan Kerja = $1.095 \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas dan VIF Gaya Kepemimpinan = $1.166 \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas. Dapat disimpulkan data-data yang diperoleh dari 82 kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskadastisitas

Uji Heteroskadastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskadastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskadastisitas

Variabel	Sig	Alph a	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja	0.511	0,05	$0,511 > 0.05$	Terdapatada gejala Heteroskadastis
Kepuasan Kerja	0.000	0,05	$0,000 < 0.05$	Tidak ada gejala Heteroskadastisitas
Gaya Kepemimpinan	0.012	0,05	$0.012 < 0.05$	Tidak ada gejala Heteroskadastisitas

Sumber : data diolah tahun 2019.

Berdasarkan pada hasil perhitungan pada table Coeficients Motivasi Kerja nilai sig $0.511 > 0.05$ maka terdapat ada gejala heteroskadastisitas, Kepuasan Kerja nilai sig $0.000 < 0.05$ maka tidak ada gejala heteroskadastisitas dan Gaya Kepemimpinan nilai sig $0.012 < 0.05$ maka tidak ada gejala heteroskadastisitas.

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja(X1), Kepuasan Kerja(X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Komitmen Organisasional(Y) pada Karyawan Hotel Horison Di Bandar Lampung.

Tabel 4.17
Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan	0.708	0.501

Sumber : Data sekunder diolah, 2019

Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 diatas di peroleh hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.708 yang menunjukkan tingkat keratan antara variabel tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0.501 menunjukkam bahwa Komitmen Organisasional (Y) dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X1),Kepuasan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) Pada Karyawan Hotel Horison Di Bandar Lampung sebesar 50.1% sangat lemah sisanya 49.9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std.Error
Constanta	2.189	6.295
Motivasi Kerja	0.085	0.129
Kepuasan Kerja	0.650	0.089
Gaya Kepemimpinan	0.182	0.071

Sumber : Data sekunder Diolah 2019.

Variabel dependen pada regresi ini adalah Komitmen Organisasional(Y), sedangkan variabel independen adalah Motivasi Kerja (X1),Kepuasan Kerja(X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 2.189 + 0.085X_1 + 0.650X_2 + 0.182X_3 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 2.189 artinya jika variable Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan bernilai 0, maka akan meningkatkan Komitmen Organisasional sebesar 2.189.
2. Nilai koefisien Motivasi Kerja adalah 0.085 artinya setiap kenaikan Motivasi Kerja akan meningkatkan Komitmen Organisasional sebesar 0.085.
3. Nilai koefisien Kepuasan Kerja adalah 0.650 artinya setiap kenaikan Kepuasan Kerja akan meningkatkan Komitmen Organisasional sebesar 0.650.
4. Nilai Koefisien Gaya Kepemimpinan adalah 0.182 artinya setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 0.182.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai Sig > Alpha maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai Sig < Alpha maka H_0 diterima

Tabel 4.19
Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	t-tabel	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja(X1)	0.661	1.667	$0.661 < 1.667$	Tidak Berpengaruh (Ho diterima dan Ha ditolak)
Kepuasan Kerja (X2)	7.344	1.667	$7.344 > 1.667$	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)
Gaya Kepemimpinan (X3)	2.571	1.667	$2.571 > 1.667$	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)

Sumber : Data sekunder diolah,2019.

1. Berdasarkan dari tabel 4.19 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Motivasi Kerja (X1) t-hitung sebesar 0.661 sedangkan dengan t-tabel 1.667. Jadi nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel ($0.661 < 1.667$). Maka H_0 yang diajukan diterima dan H_a ditolak. Kesimpulan bahwa Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.
2. Berdasarkan dari tabel 4.19 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) t-hitung sebesar 7.344 sedangkan t-tabel 1.667. Jadi nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($7.344 > 1.667$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.
3. Berdasarkan dari tabel 4.19 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X3) t-hitung sebesar 2.571 sedangkan t-tabel 1.667. Jadi nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($2.571 > 1.667$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

Hipotesis I : Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

Ho = Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

Ha = Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

Hipotesis II : Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

Ho = Kepuasan Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

Ha = Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

Hipotesis III : Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

Ho = Gaya Kepemimpinan (X_3) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

Ha = Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai hitung $F >$ tabel F maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika nilai hitung $F <$ tabel F maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $db_1=k$ dan $db_2 =n-k-1$
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
 - b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

Tabel 4.20
Hasil Uji F

Variabel	f-hitung	f-tabel	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja (X1) , Kepuasan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Komitmen Organisasional (Y)	26.140	2.49	$3.667 > 2.49$	Berpengaruh (H_0 ditolak dan H_a diterima)

Sumber : Data diolah tahun 2019.

Berdasarkan dari tabel 4.20 diatas hasil uji F diperoleh nilai untuk f-hitung sebesar 26.140 sedangkan f-tabel 2.49. Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

Hipotesis I : Motivasi Kerja (X_1),Kepuasan Kerja(X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

Ho = Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

Ha = Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui bahwa adanya Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Dalam penelitian ini di dapatkan hasil uji korelasi R square sebesar 0.501 menunjukkan Komitmen Organisasional dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepuasan kerja dan Gaya Kepemimpinan pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung, sebesar 50.1% sedangkan sisanya 49.9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja(X_1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Motivasi kerja (X_1). kesimpulan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Artinya tidak ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Motivasi Kerja dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Komitmen organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.Motivasi Kerja penting untuk karyawan sehingga perusahaan perlu memberikan motivasi kerja terhadap karyawan

dengan memberikan penghargaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Hal tersebut didukung dengan teori Motivasi Kerja Menurut Abraham Sperling (dalam Mangkunegara, 2012:), mengemukakan bahwa motif di definisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. William J. Stanton (dalam Mangkunegara, 2012) mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang di stimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (dalam Mangkunegara, 2012) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2). kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Kepuasan Kerja dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Komitmen Organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Perusahaan memberikan pekerjaan pada karyawan sesuai kemampuan yang dimiliki karyawan dengan bidang yang ada, sehingga karyawan merasa mudah dan puas dengan pekerjaan yang karyawan lakukan. Hal tersebut didukung dengan teori tentang Kepuasan Kerja Menurut Martoyo (2007 : 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang

didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X3). kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Gaya Kepemimpinan dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Komitmen Organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Pemimpin pada setiap perusahaan terutama pada Hotel Horison di Bandar Lampung mampu menerima setiap kritikan dan saran dari karyawan dan mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan lainnya. Hal tersebut didukung dengan teori tentang Gaya Kepemimpinan Menurut Mulyadi dan Rivai, 2009, Dalam mensukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprsetasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta, 2002). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009).

4.6.4 Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja(X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Komitmen Organisasional pada Hotel Horison di Bandar Lampung.

Dari hasil uji F kesimpulan bahwa Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Dari hasil pernyataan dengan adanya Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan hasil kinerja karyawan dan perusahaan memberikan suatu penghargaan bila sesuai dengan target perusahaan sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil yang telah dicapai.

Hal tersebut didukung teori tentang Komitmen Organisasional menurut Gibson dalam Muranaka (2012: 19) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai- nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Modway, Steer, & Porter dalam Wahyuningsih (2009) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai seberapa jauh tingkat tingkat seorang pekerja dalam mengidentifikasikan dirinya pada organisasi serta keterlibatannya di dalam suatu perusahaan..

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan analisi data dari pengujian hipotesis, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.
4. Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan Pada Hotel Horison di Bandar Lampung, maka disarankan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Dilihat dari variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pada karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung. Perusahaan harus meningkatkan Motivasi kerja pada karyawan agar lebih termotivasi dan menjadi lebih baik lagi untuk perusahaan.
 - b. Hotel Horison di Bandar Lampung sebaiknya terus memberikan Kepuasan Kerja kepada karyawan agar dalam bekerja karyawan selalu merasa puas dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan dan meningkatkan Komitmen Organisasional pada Hotel Horison di Bandar Lampung.

c. Perusahaan Hotel Horison di Bandar Lampung sebaiknya terus memberikan cara Gaya Kepemimpinan dengan baik dan mampu menerima kritik dan saran dari karyawan sehingga atasan dan bawahan selalu tetap sejalan dan membuat karyawan pada Hotel Horison di Bandar Lampung merasa puas dalam bekerja.

2. Bagi Penulis Selanjutnya

Demi keberlangsungan kemajuan ilmu pengetahuan khususnya manajemen SDM diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengangkat faktor lain selain Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan sehingga akan banyak faktor yang diketahui untuk meningkatkan Komitmen Organisasional pada Karyawan Hotel Horison di Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, 2014, Psikologi kerja, Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian. Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta
- As'ad, Moch.2004. Psikologi Industri. Jakarta: Liberty.
- Baihaqi, Fauzan. 2010. Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). Universitas Diponegoro.
- Davis, Keith. 2010. Organizational Behavior – Human Behavior at Work 13th Edition. New Delhi: Mcgraw Hill Company.
- de Sousa, Evelio Antonio. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Kualitas Layanan (Studi Pada Rumah Sakit Referral Maubessi, Timor Leste). E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Fatimah, Lutviatun. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Yogyakarta
- Hadiyani, Martha Indah; Karmiyati, Diah; Ingarianti, Tri Muji. 2012. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan. Jurnal, Universitas Muhammadiyah Malang
- Handoko. T. Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. 2015. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Irawan, Ciptodihardjo, 2013, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Smartfren Tbk. Di Surabaya. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen 1 (2), 43-63
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. 2009. Komitmen Organisasi. Education Policy Analysisarchives, (Online), diakses 19 Januari 2019)
- Losta, Afretmen. 2016. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap komitmen Organisasional Pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kerinci. Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta.
- Luthans, Fred. 2012. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Achmad Anwar Prabu. 2012. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : BPFE.
- Muranaka, Andi Shigemi. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Dana Niaga Mandiri Makasar. Jurnal: Univ. Hasanudin-Makasar.
- Nydia, Netta Tri. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono. Jurnal: Univ. Indonesia-Depok.
- Northouse, Peter G. 2013. Teori dan Praktik Kepemimpinan. Edisi Keenam. (Alih bahasa Ati Cahayani) Jakarta: Indeks.
- Panggabean, Mutiara S, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pradifta, Ngurah Bagus Hendra; Sudibia, Gede Adyana. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Aerowisata Sanur Beach Hotel). Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Udayana, Bali.
- Priyatno, Duwi. 2010. Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS. Yogyakarta: MediaKom
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

- Robbins, Stephans. 2006. Organization Theory, Structure, Design and Application, Alih Bahasa Yusuf Udara, Arean, Jakarta.
- Robbins SP dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Buku 2. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah.2008.Perilaku Organisasional. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Sugiono, 2014. Statistika Untuk penelitian. Alfabeta, Bandung
- Sujarweni, V.W. 2015. Metodologi Penelitian-Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryanto, Dede; Prihatiningsih, Wulan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan UKM di Wilayah Depok Jawa Barat. Jurnal Vokasi Indonesia
- Susanto, Ari Juniar. 2011. Komitmen Organisasi. *Education Policy Analysisarchives*,(Online), (<http://juniarari.blogspot.com/2011/11/komitmen-organisasi.html>, diakses 19 Januari 2019)
- Suwatno. 2010. Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Suci Press.
- Wahyuningsih. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah. Jurnal Ilmu Pendidikan, (Online), diakses 10 Januari 2019)

LAMPIRAN

Lampiran 1



KUESIONER PENELITIAN

PEMBENTUK KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN HOTEL HORISON DI BANDAR LAMPUNG

Dengan hormat,

Nama : Jaya Putra
NPM : 1412110016
Jurusan : Manajemen Fakultas Ekonomi
Perguruan Tinggi : Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i selaku karyawan Hotel Horison Bandar Lampung untuk berpartisipasi menjawab kuesioner yang saya ajukan, guna penulisan skripsi sebagai tugas akhir kuliah saya di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berkaitan dengan penilaian kinerja, citra diri, atau kedudukan, karena kuesioner ini ditujukan untuk keperluan ilmiah dan penyelesaian tugas akhir studi. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i akan dijaga kerahasiaannya.

Atas Kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda (X) pada Kotak yang disediakan

- Nama :
1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Usia : ☐ <25 th ☐ 25-35th ☐ 36-45th
☐ 46 - 55 th ☐ >55 th
3. Tingkat Pendidikan : ☐ SMA/Sederajat ☐ Diploma
☐ S1 ☐ S2
4. Lama bekerja/masakerja: -----

Bandar Lampung, 08 februari 2019

Peneliti,

Jaya Putra

NPM. 1412110016

PERNYATAAN

Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai

Keterangan:

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 N : Netral
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju

1. Komitmen Organisasional (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
Identifikasi						
1	Saya bersedia untuk bekerja lembur agar perusahaan ini mencapai tujuan					
2	Suasana saling mendukung di antara para karyawan dengan perusahaan terlihat baik					
3	Saya bersedia untuk mengeluarkan seluruh kemampuan untuk tercapainya tujuan perusahaan					
Keterlibatan						
4	Saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa menjadi anggota di perusahaan ini					
5	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini					
6	Saya merasa bangga saat dilibatkan dalam pengambilan keputusan					
Loyalitas						
7	Saya selalu berusaha untuk menjaga hubungan baik saya dengan perusahaan					
8	Saya ingin bekerja seterusnya di perusahaan ini					
9	Saya sudah merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini					
10	Terkait masalah pekerjaan, saya rela mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan					

2. Motivasi Kerja(X₁)

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
Kebutuhan Fisiologis						
1	Saya dapat memenuhi kebutuhan pokok saya dan keluarga					
2	Dengan bekerja di perusahaan ini saya tidak merasa kekurangan secara ekonomi					
Kebutuhan rasa aman						
3	Perusahaan telah memenuhi standar keamanan dan keselamatan kerja					
4	Perusahaan telah mengikuti karyawan pada program jaminan kesehatan dan jaminan hari tua					
Kebutuhan Sosial						
5	Sebagai seorang karyawan, saya dapat berinteraksi dengan baik di lingkungan saya tinggal					
6	Saya dapat berhubungan baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan					
Kebutuhan Penghargaan						
7	Saya selalu mendapat pengakuan rekan kerja atas prestasi kerja saya					
8	Saya senang dengan penghargaan yang diberikan pimpinan atas prestasi kerja saya					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
9	Saya merasa diberi kesempatan yang cukup untuk mengembangkan potensi diri saya					
10	Saya berharap dapat mengembangkan karir di perusahaan ini					

3. Kepuasan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Pekerjaan Itu Sendiri						
1	Saya sangat menyukai bidang pekerjaan yang saya tekuni saat ini					
2	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
Atasan						
3	Saya merasa diperlakukan adil oleh pimpinan dalam bekerja					
4	Pimpinan selalu menghargai hasil pekerjaan bawahan					
Teman Sekerja						
5	Saya merasa hubungan antara bawahan dengan atasan baik-baik saja.					
6	Saya merasa hubungan dengan sesama rekan kerja baik-baik saja.					
Promosi						
7	Saya merasa mendapat kesempatan yang baik untuk promosi jabatan atau pengembangan karir					
8	Pegawai memperoleh kesempatan yang sama untuk promosi jabatan					
Gaji/Upah						
9	Penghasilan yang saya peroleh dapat memenuhi kebutuhan primer dan sekunder					
10	Penghasilan yang saya peroleh dapat meningkatkan status sosial saya					

4. Gaya Kepemimpinan (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
Kecerdasan						
1	Pimpinan saya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari karyawan					
Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial						
2	Pimpinan saya menerima setiap kritikan dan masukan dari karyawan					
Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi						
3	Pimpinan saya memberikan contoh dan tauladan yang baik kepada karyawan					
Sikap-sikap Hubungan Manusiawi						
4	Pimpinan saya menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
Memiliki Pengaruh Yang Kuat						
5	Pimpinan saya memiliki kharismatik dan memberikan tindakan tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran					
Memiliki Pola Hubungan Yang Baik						
6	Pimpinan saya memiliki pola komunikasi yang baik kepada karyawan					
Memiliki Sifat-sifat Tertentu						
7	Pimpinan saya kemampuan tinggi, kemauan keras, dan mensosialisasikan setiap perubahan pada karyawan					
Memiliki Kedudukan atau Jabatan						
8	Pimpinan saya tidak menyalahgunakan kedudukan dan jabatan dalam bersikap					
Mampu Berinteraksi						
9	Pimpinan selalu berinteraksi dengan baik sesama pimpinan, bawahan, dan masyarakat					
Mampu Memberdayakan						
10	Pimpinan mampu memberdayakan karyawan dengan baik					

Lampiran 2

Hasil jawaban kuesioner Responden

- Hasil jawaban Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No responden	Butir Pernyataan										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	3	3	2	3	3	1	3	2	28
2	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	35
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33
4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	33
5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	31
6	5	3	4	3	3	4	5	3	4	5	39
7	5	3	2	4	2	3	4	3	5	4	35
8	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	44
9	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
10	4	5	4	3	2	5	3	4	5	5	40
11	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
12	5	5	3	4	2	3	3	4	5	3	37
13	4	3	4	4	2	2	3	4	5	2	33
14	5	3	3	4	3	2	3	3	4	3	33
15	5	3	3	5	4	3	4	3	5	3	38
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
17	5	4	4	4	4	3	3	2	3	2	34
18	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	37
19	5	4	3	5	4	4	2	4	4	3	38
20	4	4	4	4	3	5	4	2	4	5	39
21	5	3	5	5	2	5	4	3	3	4	39
22	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	37
23	5	3	5	5	3	5	4	3	4	2	39
24	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
25	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37

26	4	3	3	4	3	2	3	5	4	4	35
27	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
28	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	32
29	5	4	4	2	4	4	3	5	5	4	40
30	5	3	3	4	2	4	3	5	5	4	38
31	3	4	3	5	3	2	4	4	4	4	36
32	3	4	3	3	4	4	5	3	3	5	37
33	4	2	4	4	4	2	5	3	5	5	38
34	4	3	3	5	3	4	3	4	4	2	35
35	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	33
36	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	34
37	4	4	5	5	2	5	4	2	4	4	39
38	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	39
39	2	4	3	4	4	4	3	4	5	4	37
40	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	34
41	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	40
42	4	4	4	4	5	2	5	3	4	5	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
44	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	41
45	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	39
48	4	3	2	4	4	3	3	5	5	5	38
49	5	3	3	5	2	3	4	4	3	4	36
50	4	4	4	4	3	5	5	5	3	2	39
51	5	3	5	5	4	2	4	4	3	4	39
52	4	5	4	4	3	3	5	3	4	5	40
53	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
54	5	4	2	4	3	4	4	3	5	4	38
55	4	3	4	3	4	4	3	2	4	5	36

56	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	38
57	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	38
58	4	3	3	4	4	5	3	2	4	5	37
59	3	4	4	4	2	5	3	5	4	4	38
60	3	4	3	4	5	2	5	5	2	5	38
61	5	3	2	4	3	5	2	5	3	5	37
62	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	38
63	5	4	3	4	3	4	2	4	5	4	38
64	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	35
65	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	37
66	5	3	3	4	3	4	4	3	5	3	37
67	4	4	4	4	4	2	5	3	5	3	38
68	2	3	2	3	4	4	5	3	5	5	36
69	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
70	4	3	5	5	3	2	3	4	5	4	38
71	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	37
72	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	39
73	5	3	5	3	3	2	5	3	4	3	36
74	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	39
75	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	38
76	4	4	3	4	3	3	2	5	3	5	36
77	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	39
78	4	4	4	1	3	4	2	5	5	5	37
79	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	39
80	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
81	4	5	3	5	5	3	5	3	4	2	39
82	5	4	3	4	2	5	4	3	4	4	38

- Hasil Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No Responden	Butir Pernyataan										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40
2	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	42
3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	34
6	4	3	4	4	3	4	2	4	5	5	38
7	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	46
8	4	3	2	4	5	4	3	4	3	4	36
9	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	31
10	5	5	3	3	4	4	3	4	5	4	40
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
12	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	42
13	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	37
14	4	4	3	3	5	4	5	3	5	4	40
15	5	2	3	3	4	3	3	5	4	5	37
16	4	1	4	3	4	3	5	3	5	4	36
17	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	35
18	5	5	4	4	3	2	3	4	3	4	37
19	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	41
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
21	5	2	5	5	3	4	3	4	5	4	40
22	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	41
23	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	41
24	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
25	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	39
26	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	36

27	4	4	4	2	3	3	4	3	5	3	35
28	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	37
29	4	4	3	3	5	3	4	3	5	4	38
30	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	31
31	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	35
32	4	3	3	5	3	3	3	4	5	3	36
33	5	5	2	3	4	3	4	3	4	4	37
34	4	2	3	3	4	4	3	5	5	4	37
35	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
36	4	4	2	2	3	4	4	4	5	4	36
37	5	1	3	3	4	3	3	4	3	4	33
38	4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	40
39	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36
40	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	35
41	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	43
42	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	41
43	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	40
44	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	37
45	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	34
46	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	37
47	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	43
48	4	3	5	5	5	3	3	4	3	4	39
49	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	39
50	5	5	5	5	4	3	2	4	3	4	40
51	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	40
52	3	3	5	5	4	5	3	4	5	4	41
53	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	34
54	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	39
55	4	4	5	5	5	3	3	4	2	4	39
56	5	5	4	4	3	3	2	2	2	4	34

57	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	39
58	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	33
59	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
60	3	5	4	3	5	4	3	5	2	3	37
61	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	45
62	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	33
63	4	2	4	3	3	5	4	3	3	4	35
64	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	32
65	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
66	4	4	4	4	3	3	5	5	2	4	38
67	5	5	2	3	3	3	4	4	3	4	36
68	4	4	5	5	4	3	3	2	3	4	37
69	2	4	2	4	3	5	5	3	3	5	36
70	4	2	2	4	4	3	3	4	4	5	35
71	4	2	4	3	4	3	5	3	3	5	36
72	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
73	5	3	3	5	3	2	3	5	3	4	36
74	4	3	4	3	4	5	3	5	5	3	39
75	4	4	4	4	3	3	5	3	5	3	38
76	5	3	3	5	4	4	3	4	3	4	38
77	4	4	3	3	4	3	5	3	3	3	35
78	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	41
79	5	3	3	4	5	4	4	3	3	3	37
80	4	2	4	4	3	4	3	4	5	4	37
81	5	3	2	5	3	4	3	4	2	3	34
82	5	3	2	4	4	4	3	3	3	4	35

- Hasil Jawaban Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X3)

No Responden	Butir Pernyataan										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Hasil
1	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	43
2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	36
3	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	43
4	5	3	4	5	4	5	5	2	4	4	41
5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	40
6	5	3	3	4	5	5	5	3	4	2	39
7	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	38
8	4	5	5	5	4	3	4	4	5	2	41
9	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	43
10	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	44
11	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
12	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	41
13	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	42
14	4	4	4	5	4	5	5	3	5	3	42
15	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	38
16	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	41
17	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	36
18	2	5	4	4	4	4	3	5	5	4	40
19	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	37
20	5	5	5	5	5	3	2	3	5	3	41
21	3	3	4	4	4	3	3	5	5	3	37
22	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	35
23	4	4	4	2	2	4	5	5	4	3	37
24	1	5	4	4	3	3	3	3	4	3	33
25	2	3	3	4	5	4	2	4	5	3	35
26	3	3	5	5	4	5	4	5	5	3	42

27	4	3	2	3	2	3	4	4	5	3	33
28	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	30
29	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	35
30	3	4	3	5	3	1	3	4	4	3	33
31	3	3	3	3	5	3	2	5	4	4	35
32	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	31
33	1	2	2	3	2	3	3	5	4	5	30
34	4	3	3	4	4	2	4	4	4	5	37
35	3	3	4	4	2	4	4	5	4	3	36
36	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	33
37	4	3	4	3	4	3	5	4	4	2	36
38	3	3	4	3	2	3	4	3	5	3	33
39	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	30
40	3	4	4	3	5	3	3	2	5	4	36
41	5	3	3	4	5	4	4	5	3	3	39
42	1	2	5	4	4	4	3	3	4	2	32
43	3	2	3	4	4	3	4	4	5	4	36
44	4	2	3	3	4	5	5	3	2	3	34
45	4	2	3	3	4	4	5	3	3	3	34
46	5	2	3	3	4	4	5	3	2	3	34
47	3	4	2	3	3	4	5	2	3	3	32
48	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	26
49	4	3	2	2	4	3	4	2	3	3	30
50	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
51	1	3	2	3	5	3	2	3	1	1	24
52	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	27
53	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	26
54	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	31
55	5	3	3	2	1	3	3	2	5	5	32
56	3	3	5	3	3	3	5	2	3	3	33

57	2	5	5	3	2	5	5	3	2	3	35
58	1	2	2	4	1	2	2	2	1	4	21
59	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	31
60	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28
61	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	32
62	5	2	4	5	3	2	4	5	2	5	37
63	3	2	4	2	5	4	5	2	3	4	34
64	5	4	5	4	2	3	2	1	2	3	31
65	2	4	5	5	3	2	5	4	2	3	35
66	5	5	2	3	3	5	3	4	2	3	35
67	3	5	4	3	4	3	4	5	5	5	41
68	5	3	3	4	3	4	4	4	2	4	36
69	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	27
70	3	2	3	3	3	5	4	3	3	4	33
71	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	27
72	4	5	3	3	4	5	3	5	2	3	37
73	2	5	2	3	3	4	4	3	2	4	32
74	3	5	3	5	5	5	2	2	4	5	39
75	2	5	3	5	5	5	4	4	5	4	42
76	5	4	4	2	2	4	2	2	2	4	31
77	4	2	4	4	3	5	4	3	3	3	35
78	4	3	3	2	3	5	4	5	2	4	35
79	3	2	4	3	4	5	3	4	5	3	36
80	2	3	4	2	3	4	3	2	4	4	31
81	3	3	2	4	5	5	3	2	2	1	30
82	2	2	4	2	3	3	3	5	3	2	29

- Hasil Jawaban Kuesioner Komitmen Organisasional (Y)

No Responden	Butir Pernyataan										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Hasil
1	3	4	2	3	4	4	3	4	5	4	36
2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	33
3	4	3	4	4	2	4	2	3	5	3	34
4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	34
5	1	3	2	2	3	3	2	3	5	5	29
6	3	3	3	4	4	4	4	2	5	3	35
7	3	2	2	3	2	2	2	3	4	4	27
8	3	3	4	3	4	3	3	4	5	5	37
9	5	3	3	4	3	4	2	3	5	5	37
10	3	5	5	4	4	2	2	4	4	4	37
11	2	5	5	2	4	4	2	2	5	5	36
12	1	2	2	2	3	2	2	3	4	4	25
13	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	37
14	3	2	3	2	4	4	4	1	3	5	31
15	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	35
16	3	2	3	1	3	3	2	2	5	4	28
17	2	3	3	3	4	4	3	4	5	5	36
18	3	4	4	3	3	3	2	3	3	5	33
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
20	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	33
21	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	29
22	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	24
23	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33
24	3	4	4	3	2	2	3	3	5	4	33
25	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	34
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38

27	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	33
28	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	35
29	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	35
30	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
31	4	3	4	4	4	4	3	2	4	2	34
32	4	3	4	3	3	1	3	1	3	2	27
33	3	3	3	3	3	2	3	1	5	2	28
34	3	4	4	3	3	3	2	2	2	1	27
35	5	3	5	3	3	3	4	2	4	4	36
36	3	5	5	3	4	4	3	4	5	5	41
37	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	34
38	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	34
39	4	4	5	3	3	4	3	3	4	5	38
40	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	33
41	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	31
42	4	4	3	2	2	2	3	3	5	3	31
43	3	3	5	3	3	3	4	4	2	3	33
44	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	31
45	4	5	4	2	2	3	3	3	4	4	34
46	5	5	5	4	3	3	3	2	5	3	38
47	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	38
48	5	5	4	2	2	1	2	3	4	2	30
49	3	3	4	3	4	4	3	2	4	2	32
50	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	31
51	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	29
52	4	4	5	1	2	2	2	3	2	3	28
53	3	3	5	2	3	2	2	3	3	3	29
54	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	35
55	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	31
56	4	4	5	3	3	2	4	3	4	3	35

57	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	37
58	2	3	4	4	3	3	4	2	5	3	33
59	1	4	4	2	2	2	1	1	3	2	22
60	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	32
61	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	32
62	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	31
63	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	37
64	4	5	4	4	3	3	2	3	5	3	36
65	5	5	4	2	2	2	2	3	5	4	34
66	5	4	5	2	3	2	3	3	3	5	35
67	3	5	3	3	3	4	3	3	5	4	36
68	4	5	4	1	2	1	2	2	3	3	27
69	4	4	3	2	2	1	2	1	3	3	25
70	5	5	5	4	3	3	2	3	4	4	38
71	3	3	3	3	3	4	2	2	5	3	31
72	5	4	4	3	2	3	2	3	4	5	35
73	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	37
74	5	3	3	4	4	4	2	2	5	4	36
75	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	39
76	4	3	3	2	2	3	3	2	5	3	30
77	5	5	5	4	4	3	3	2	4	4	39
78	5	5	1	1	2	1	3	2	5	4	29
79	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	37
80	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
81	5	5	4	2	2	3	3	2	4	3	33
82	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	32

Lampiran 3

Hasil uji frekuensi karakteristik responden

1. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin Responden

jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	52	63.4	63.4	63.4
	Wanita	30	36.6	36.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

2. Karakteristik berdasarkan Usia Responden

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	32	39.0	39.0	39.0
	25 - 35 tahun	41	50.0	50.0	89.0
	36 - 45 tahun	5	6.1	6.1	95.1
	46 - 55 tahun	2	2.4	2.4	97.6
	> 55 tahun	2	2.4	2.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

3. Karakteristik berdasarkan Pendidikan Responden

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	28	34.1	34.1	34.1
	D3	21	25.6	25.6	59.8
	S1	31	37.8	37.8	97.6
	S2	2	2.4	2.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

4. Karakteristik berdasarkan Lama Kerja Responden

lama_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 6 bulan	18	22.0	22.0	22.0
	7 - 12 bulan	11	13.4	13.4	35.4
	13 - 19 bulan	27	32.9	32.9	68.3
	20 - 24 bulan	3	3.7	3.7	72.0
	> 24 bulan	23	28.0	28.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Lampiran 4

Hasil Uji frekuensi Jawaban Responden

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

X1_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.7	3.7	3.7
	3	12	14.6	14.6	18.3
	4	42	51.2	51.2	69.5
	5	25	30.5	30.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	30	36.6	36.6	37.8
	4	45	54.9	54.9	92.7
	5	6	7.3	7.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.1	6.1	6.1
	3	34	41.5	41.5	47.6
	4	33	40.2	40.2	87.8
	5	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	1	1.2	1.2	2.4
3	20	24.4	24.4	26.8
4	45	54.9	54.9	81.7
5	15	18.3	18.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1_P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	12	14.6	14.6	14.6
3	40	48.8	48.8	63.4
4	26	31.7	31.7	95.1
5	4	4.9	4.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1_P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	13.4	13.4	13.4
3	21	25.6	25.6	39.0
4	37	45.1	45.1	84.1
5	13	15.9	15.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1_P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	8.5	8.5	8.5
3	32	39.0	39.0	47.6
4	30	36.6	36.6	84.1
5	13	15.9	15.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1_P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	6	7.3	7.3	8.5
3	34	41.5	41.5	50.0
4	31	37.8	37.8	87.8
5	10	12.2	12.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1_P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	23	28.0	28.0	29.3
4	35	42.7	42.7	72.0
5	23	28.0	28.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	11.0	11.0	11.0
3	19	23.2	23.2	34.1
4	34	41.5	41.5	75.6
5	20	24.4	24.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

2. Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

X2_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	10	12.2	12.2	13.4
4	49	59.8	59.8	73.2
5	22	26.8	26.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.4	2.4	2.4
2	7	8.5	8.5	11.0
3	24	29.3	29.3	40.2
4	36	43.9	43.9	84.1
5	13	15.9	15.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	11.0	11.0	11.0
3	20	24.4	24.4	35.4
4	44	53.7	53.7	89.0
5	9	11.0	11.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.7	3.7	3.7
3	20	24.4	24.4	28.0
4	46	56.1	56.1	84.1
5	13	15.9	15.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2_P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.4	2.4	2.4
3	32	39.0	39.0	41.5
4	27	32.9	32.9	74.4
5	21	25.6	25.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2_P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.9	4.9	4.9
3	38	46.3	46.3	51.2
4	28	34.1	34.1	85.4
5	12	14.6	14.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2_P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.7	3.7	3.7
3	35	42.7	42.7	46.3
4	25	30.5	30.5	76.8
5	19	23.2	23.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2_P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.9	4.9	4.9
3	25	30.5	30.5	35.4
4	39	47.6	47.6	82.9
5	14	17.1	17.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2_P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	11.0	11.0	11.0
3	32	39.0	39.0	50.0
4	20	24.4	24.4	74.4
5	21	25.6	25.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2_P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	21	25.6	25.6	26.8
	4	50	61.0	61.0	87.8
	5	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

X3_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.1	6.1	6.1
	2	11	13.4	13.4	19.5
	3	26	31.7	31.7	51.2
	4	25	30.5	30.5	81.7
	5	15	18.3	18.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	22.0	22.0	22.0
	3	30	36.6	36.6	58.5
	4	21	25.6	25.6	84.1
	5	13	15.9	15.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	13.4	13.4	13.4
	3	30	36.6	36.6	50.0
	4	32	39.0	39.0	89.0
	5	9	11.0	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	12.2	12.2	12.2
	3	30	36.6	36.6	48.8
	4	27	32.9	32.9	81.7
	5	15	18.3	18.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.4	2.4	2.4
	2	16	19.5	19.5	22.0
	3	23	28.0	28.0	50.0
	4	25	30.5	30.5	80.5
	5	16	19.5	19.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	7	8.5	8.5	9.8
	3	28	34.1	34.1	43.9
	4	24	29.3	29.3	73.2
	5	22	26.8	26.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	12.2	12.2	12.2
	3	26	31.7	31.7	43.9
	4	32	39.0	39.0	82.9
	5	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3_P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	18	22.0	22.0	23.2
3	21	25.6	25.6	48.8
4	22	26.8	26.8	75.6
5	20	24.4	24.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X3_P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.4	2.4	2.4
2	15	18.3	18.3	20.7
3	24	29.3	29.3	50.0
4	21	25.6	25.6	75.6
5	20	24.4	24.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X3_P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.7	3.7	3.7
2	8	9.8	9.8	13.4
3	42	51.2	51.2	64.6
4	22	26.8	26.8	91.5
5	7	8.5	8.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

4. Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Y_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.7	3.7	3.7
2	5	6.1	6.1	9.8
3	35	42.7	42.7	52.4
4	25	30.5	30.5	82.9
5	14	17.1	17.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	8.5	8.5	8.5
3	30	36.6	36.6	45.1
4	28	34.1	34.1	79.3
5	17	20.7	20.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	7	8.5	8.5	9.8
3	31	37.8	37.8	47.6
4	29	35.4	35.4	82.9
5	14	17.1	17.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.9	4.9	4.9
2	17	20.7	20.7	25.6
3	32	39.0	39.0	64.6
4	29	35.4	35.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	20.7	20.7	20.7
	3	37	45.1	45.1	65.9
	4	28	34.1	34.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.1	6.1	6.1
	2	16	19.5	19.5	25.6
	3	36	43.9	43.9	69.5
	4	25	30.5	30.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	27	32.9	32.9	34.1
	3	36	43.9	43.9	78.0
	4	18	22.0	22.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y_P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.1	6.1	6.1
	2	26	31.7	31.7	37.8
	3	34	41.5	41.5	79.3
	4	17	20.7	20.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y_P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.1	6.1	6.1
	3	18	22.0	22.0	28.0
	4	35	42.7	42.7	70.7
	5	24	29.3	29.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	6	7.3	7.3	8.5
	3	30	36.6	36.6	45.1
	4	31	37.8	37.8	82.9
	5	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Lampiran 5

Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

- Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Correlations

		X1_P1	X1_P2	X1_P3	X1_P4	X1_P5	X1_P6	X1_P7	X1_P8	X1_P9	X1_10	TOTAL_X1
X1_P1	Pearson Correlation	1	-.096	.120	.123	-.163	-.043	-.022	-.069	.064	-.128	.228
	Sig. (2-tailed)		.389	.282	.271	.143	.702	.844	.538	.565	.251	.039
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1_P2	Pearson Correlation	-.096	1	.081	-.134	.025	.162	.035	-.008	-.066	-.050	.234
	Sig. (2-tailed)	.389		.470	.230	.824	.145	.753	.940	.555	.654	.034
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1_P3	Pearson Correlation	.120	.081	1	.121	.002	.062	.189	-.133	-.097	-.034	.396**
	Sig. (2-tailed)	.282	.470		.278	.982	.583	.089	.234	.387	.760	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1_P4	Pearson Correlation	.123	-.134	.121	1	.057	-.101	.132	-.053	-.026	-.105	.298**
	Sig. (2-tailed)	.271	.230	.278		.614	.366	.237	.638	.818	.348	.007
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1_P5	Pearson Correlation	-.163	.025	.002	.057	1	-.175	.221	.028	-.030	.112	.326**
	Sig. (2-tailed)	.143	.824	.982	.614		.115	.046	.806	.790	.317	.003
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1_P6	Pearson Correlation	-.043	.162	.062	-.101	-.175	1	-.128	.012	-.064	.069	.283**
	Sig. (2-tailed)	.702	.145	.583	.366	.115		.253	.917	.565	.538	.010
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1_P7	Pearson Correlation	-.022	.035	.189	.132	.221	-.128	1	-.215	-.033	.201	.445**
	Sig. (2-tailed)	.844	.753	.089	.237	.046	.253		.053	.768	.070	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1_P8	Pearson Correlation	-.069	-.008	-.133	-.053	.028	.012	-.215	1	.001	.107	.231
	Sig. (2-tailed)	.538	.940	.234	.638	.806	.917	.053		.994	.339	.037
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1_P9	Pearson Correlation	.064	-.066	-.097	-.026	-.030	-.064	-.033	.001	1	.077	.257*
	Sig. (2-tailed)	.565	.555	.387	.818	.790	.565	.768	.994		.493	.020
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1_10	Pearson Correlation	-.128	-.050	-.034	-.105	.112	.069	.201	.107	.077	1	.456**
	Sig. (2-tailed)	.251	.654	.760	.348	.317	.538	.070	.339	.493		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.228*	.234*	.396**	.298**	.326**	.283**	.445**	.231*	.257*	.456**	1
	Sig. (2-tailed)	.039	.034	.000	.007	.003	.010	.000	.037	.020	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Correlations

		X2_P1	X2_P2	X2_P3	X2_P4	X2_P5	X2_P6	X2_P7	X2_P8	X2_P9	X2_P10	TOTAL_X2
X2_P1	Pearson Correlation	1	.217	.012	.170	.196	-.161	-.138	.103	.029	.017	.327**
	Sig. (2-tailed)		.051	.913	.126	.077	.148	.216	.358	.793	.877	.003
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2_P2	Pearson Correlation	.217	1	.145	.128	.160	-.030	.117	.014	-.093	-.101	.430**
	Sig. (2-tailed)	.051		.195	.252	.150	.786	.294	.903	.406	.365	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2_P3	Pearson Correlation	.012	.145	1	.400**	.154	-.057	.056	.024	.103	-.038	.471**
	Sig. (2-tailed)	.913	.195		.000	.167	.613	.616	.828	.358	.737	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2_P4	Pearson Correlation	.170	.128	.400**	1	.132	.013	-.226*	.064	-.199	.052	.349**
	Sig. (2-tailed)	.126	.252	.000		.236	.908	.041	.567	.072	.646	.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2_P5	Pearson Correlation	.196	.160	.154	.132	1	.232*	.185	.102	.114	.037	.605**
	Sig. (2-tailed)	.077	.150	.167	.236		.036	.095	.363	.309	.741	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2_P6	Pearson Correlation	-.161	-.030	-.057	.013	.232*	1	-.002	.002	.203	-.082	.308**
	Sig. (2-tailed)	.148	.786	.613	.908	.036		.984	.983	.067	.464	.005
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2_P7	Pearson Correlation	-.138	.117	.056	-.226*	.185	-.002	1	.053	.119	.034	.348**
	Sig. (2-tailed)	.216	.294	.616	.041	.095	.984		.639	.285	.762	.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2_P8	Pearson Correlation	.103	.014	.024	.064	.102	.002	.053	1	.004	.073	.355**
	Sig. (2-tailed)	.358	.903	.828	.567	.363	.983	.639		.968	.513	.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2_P9	Pearson Correlation	.029	-.093	.103	-.199	.114	.203	.119	.004	1	.145	.416**
	Sig. (2-tailed)	.793	.406	.358	.072	.309	.067	.285	.968		.193	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2_P10	Pearson Correlation	.017	-.101	-.038	.052	.037	-.082	.034	.073	.145	1	.239*
	Sig. (2-tailed)	.877	.365	.737	.646	.741	.464	.762	.513	.193		.030
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.327**	.430**	.471**	.349**	.605**	.308**	.348**	.355**	.416**	.239*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.001	.000	.005	.001	.001	.000	.030	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Correlations

		X3_P1	X3_P2	X3_P3	X3_P4	X3_P5	X3_P6	X3_P7	X3_P8	X3_P9	X3_P10	TOTAL_X3
X3_P1	Pearson Correlation	1	.143	.138	.160	.168	.282*	.232*	.104	.016	.085	.495**
	Sig. (2-tailed)		.200	.216	.151	.131	.010	.036	.354	.890	.447	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3_P2	Pearson Correlation	.143	1	.232*	.298**	.192	.200	-.036	.112	.156	.086	.489**
	Sig. (2-tailed)	.200		.036	.007	.084	.072	.746	.318	.163	.440	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3_P3	Pearson Correlation	.138	.232*	1	.333**	.097	.128	.191	.089	.242*	-.024	.474**
	Sig. (2-tailed)	.216	.036		.002	.386	.251	.085	.425	.029	.834	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3_P4	Pearson Correlation	.160	.298**	.333**	1	.375**	.136	.092	.235*	.235*	-.069	.571**
	Sig. (2-tailed)	.151	.007	.002		.001	.225	.410	.033	.033	.539	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3_P5	Pearson Correlation	.168	.192	.097	.375**	1	.334**	.105	.222*	.282*	-.114	.572**
	Sig. (2-tailed)	.131	.084	.386	.001		.002	.349	.045	.010	.309	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3_P6	Pearson Correlation	.282*	.200	.128	.136	.334**	1	.244*	.130	.064	-.025	.518**
	Sig. (2-tailed)	.010	.072	.251	.225	.002		.027	.246	.570	.820	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3_P7	Pearson Correlation	.232*	-.036	.191	.092	.105	.244*	1	.101	.005	-.022	.378**
	Sig. (2-tailed)	.036	.746	.085	.410	.349	.027		.367	.967	.848	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3_P8	Pearson Correlation	.104	.112	.089	.235*	.222*	.130	.101	1	.337**	.132	.533**
	Sig. (2-tailed)	.354	.318	.425	.033	.045	.246	.367		.002	.236	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3_P9	Pearson Correlation	.016	.156	.242*	.235*	.282*	.064	.005	.337**	1	.182	.540**
	Sig. (2-tailed)	.890	.163	.029	.033	.010	.570	.967	.002		.102	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3_P10	Pearson Correlation	.085	.086	-.024	-.069	-.114	-.025	-.022	.132	.182	1	.240*
	Sig. (2-tailed)	.447	.440	.834	.539	.309	.820	.848	.236	.102		.030
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.495**	.489**	.474**	.571**	.572**	.518**	.378**	.533**	.540**	.240*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.030	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **Variabel Komitmen Organisasional (Y)**

Correlations

		Y_P1	Y_P2	Y_P3	Y_P4	Y_P5	Y_P6	Y_P7	Y_P8	Y_P9	Y_10	TOTAL_Y
Y_P1	Pearson Correlation	1	.448**	.242*	.130	-.150	-.066	.077	-.049	.030	-.030	.402**
	Sig. (2-tailed)		.000	.029	.244	.180	.558	.492	.663	.790	.789	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y_P2	Pearson Correlation	.448**	1	.340**	-.011	-.100	-.100	-.100	.092	.089	.012	.405**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.924	.370	.373	.370	.410	.427	.914	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y_P3	Pearson Correlation	.242*	.340**	1	.072	-.008	.009	-.063	.065	-.226*	-.088	.323**
	Sig. (2-tailed)	.029	.002		.521	.943	.935	.576	.560	.041	.432	.003
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y_P4	Pearson Correlation	.130	-.011	.072	1	.510**	.441**	.342**	.198	.052	-.086	.570**
	Sig. (2-tailed)	.244	.924	.521		.000	.000	.002	.074	.645	.440	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y_P5	Pearson Correlation	-.150	-.100	-.008	.510**	1	.527**	.428**	.248	.068	.209	.562**
	Sig. (2-tailed)	.180	.370	.943	.000		.000	.000	.024	.543	.059	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y_P6	Pearson Correlation	-.066	-.100	.009	.441**	.527**	1	.258	.214	.211	.279	.595**
	Sig. (2-tailed)	.558	.373	.935	.000	.000		.019	.054	.057	.011	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y_P7	Pearson Correlation	.077	-.100	-.063	.342**	.428**	.258	1	.236	-.047	.015	.439**
	Sig. (2-tailed)	.492	.370	.576	.002	.000	.019		.033	.676	.893	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y_P8	Pearson Correlation	-.049	.092	.065	.198	.248	.214	.236	1	.001	.272	.493**
	Sig. (2-tailed)	.663	.410	.560	.074	.024	.054	.033		.991	.013	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y_P9	Pearson Correlation	.030	.089	-.226*	.052	.068	.211	-.047	.001	1	.244	.319**
	Sig. (2-tailed)	.790	.427	.041	.645	.543	.057	.676	.991		.027	.003
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y_10	Pearson Correlation	-.030	.012	-.088	-.086	.209	.279	.015	.272	.244	1	.406**
	Sig. (2-tailed)	.789	.914	.432	.440	.059	.011	.893	.013	.027		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.402**	.405**	.323**	.570**	.562**	.595**	.439**	.493**	.319**	.406**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Reliabilitas

- Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.553	11

- Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	11

- Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	11

- Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	11

Lampiran 6

Hasil Uji Analisi Data

1. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_X1 * TOTAL_Y	Between Groups	(Combined)	105.935	18	5.885	.858	.628
		Linearity	.025	1	.025	.004	.952
		Deviation from Linearity	105.909	17	6.230	.908	.567
	Within Groups		432.017	63	6.857		
	Total		537.951	81			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_X2 * TOTAL_Y	Between Groups	(Combined)	720.854	18	40.047	5.686	.000
		Linearity	534.612	1	534.612	75.909	.000
		Deviation from Linearity	186.242	17	10.955	1.556	.105
	Within Groups		443.695	63	7.043		
	Total		1164.549	81			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_X3 * TOTAL_Y	Between Groups	(Combined)	510.381	18	28.355	1.253	.250
		Linearity	286.964	1	286.964	12.681	.001
		Deviation from Linearity	223.418	17	13.142	.581	.894
	Within Groups		1425.631	63	22.629		
	Total		1936.012	81			

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.189	6.295		.348	.729		
	TOTAL_X1	.085	.129	.055	.661	.511	.935	1.070
	TOTAL_X2	.650	.089	.614	7.344	.000	.914	1.095
	TOTAL_X3	.182	.071	.222	2.571	.012	.858	1.166

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.189	6.295		.348	.729
TOTAL_X1	.085	.129	.055	.661	.511
TOTAL_X2	.650	.089	.614	7.344	.000
TOTAL_X3	.182	.071	.222	2.571	.012

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran 7

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Uji t dan Uji F

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.482	2.888

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.189	6.295		.348	.729
	TOTAL_X1	.085	.129	.055	.661	.511
	TOTAL_X2	.650	.089	.614	7.344	.000
	TOTAL_X3	.182	.071	.222	2.571	.012

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654.137	3	218.046	26.140	.000 ^b
	Residual	650.643	78	8.342		
	Total	1304.780	81			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Lampiran 8

R Tabel

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

t- tabel

t Table

cum. prob	t _{.50}	t _{.75}	t _{.80}	t _{.85}	t _{.90}	t _{.95}	t _{.975}	t _{.99}	t _{.995}	t _{.999}	t _{.9995}
one-tail	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005
two-tails	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002	0.001
df											
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
60	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
80	0.000	0.678	0.846			1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.581	3.098	3.300
Z	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090	3.291
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	99%	99.8%	99.9%
	Confidence Level										

Lampiran 10

f-tabel

df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	10
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883	241,882
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,786
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,060
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,854
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,671
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,450
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,275
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,220
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,204
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,190
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,177
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,165
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,114
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,077
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152	2,049
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,026
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112	2,008
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	1,993
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	1,969
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056	1,951
90	3,947	3,097	2,707	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043	1,938
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032	1,927
110	3,927	3,079	2,687	2,454	2,297	2,182	2,094	2,024	1,918
120	3,920	3,072	2,680	2,447	2,290	2,175	2,087	2,016	1,910
130	3,914	3,066	2,674	2,441	2,284	2,169	2,081	2,010	1,904
140	3,909	3,061	2,669	2,436	2,279	2,164	2,076	2,005	1,899
150	3,904	3,056	2,665	2,432	2,274	2,160	2,071	2,001	1,894
160	3,900	3,053	2,661	2,428	2,271	2,156	2,067	1,997	1,890
180	3,894	3,046	2,655	2,422	2,264	2,149	2,061	1,990	1,884
200	3,888	3,041	2,650	2,417	2,259	2,144	2,056	1,985	1,878
220	3,884	3,037	2,646	2,413	2,255	2,140	2,051	1,981	1,874
240	3,880	3,033	2,642	2,409	2,252	2,136	2,048	1,977	1,870
260	3,877	3,031	2,639	2,406	2,249	2,134	2,045	1,974	1,867
280	3,875	3,028	2,637	2,404	2,246	2,131	2,042	1,972	1,865
300	3,873	3,026	2,635	2,402	2,244	2,129	2,040	1,969	1,862
400	3,865	3,018	2,627	2,394	2,237	2,121	2,032	1,962	1,854
500	3,860	3,014	2,623	2,390	2,232	2,117	2,028	1,957	1,850
600	3,857	3,011	2,620	2,387	2,229	2,114	2,025	1,954	1,846
700	3,855	3,009	2,618	2,385	2,227	2,112	2,023	1,952	1,844
800	3,853	3,007	2,616	2,383	2,225	2,110	2,021	1,950	1,843
900	3,852	3,006	2,615	2,382	2,224	2,109	2,020	1,949	1,841
1000	3,851	3,005	2,614	2,381	2,223	2,108	2,019	1,948	1,840
∞	3,841	2,996	2,605	2,372	2,214	2,099	2,010	1,938	1,831