

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BANK SULUTGO  
CABANG UTAMA MANADO**

*THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE, MOTIVATION AND LEADERSHIP ON  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT THE MAIN BRANCH OF MANADO NORTH SULAWESI  
BANK*

Oleh:

**Andi Zulfakar Muraga<sup>1</sup>  
Bernhard Tewel<sup>2</sup>  
Lucky O H Dotulong<sup>3</sup>**

<sup>1, 2, 3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>[andizulfakarmuraga@gmail.com](mailto:andizulfakarmuraga@gmail.com)

<sup>2</sup>[bernhardtewel@unsrat.co.id](mailto:bernhardtewel@unsrat.co.id)

<sup>3</sup>[luckydotulong@unsrat.ac.id](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada Bank SULUTGo Cabang Utama Manado. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *Eksplanatori* dengan pendekatan *Asosiatif*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan interview pada karyawan yang berjumlah 205 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 51 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji-t dan uji-F. Hasil Pengujian secara simultan dengan Uji F menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada PT. Bank SULUTGo Cabang Utama Manado. Kemudian, dari hasil pengujian parsial dengan Uji t menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X1, Motivasi (X2) dan Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada PT. Bank SULUTGo Cabang Utama Manado. Upaya-upaya yang dapat dilakukan perusahaan seperti misalnya melakukan riset atau survey tentang Kualitas Kehidupan Kerja untuk merumuskan strategi mencegah terjadinya konflik kerja, memberikan otoritas atau kewenangan lebih kepada karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan tertentu dimbangi dengan briefing dan evaluasi terkait rencana dan hasil kerja secara rutin, melakukan pelatihan manajemen karir kepada karyawan serta membuat regulasi-regulasi khusus tentang hal-hal tersebut.

**Kata Kunci:** *kualitas kehidupan kerja, motivasi, kepemimpinan, komitmen organisasi*

**Abstract:** *This study aims to determine the Effect of Quality of Work Life, Motivation and Leadership on Organizational Commitment at SULUTGo Bank Manado Main Branch. This type of research is explanatory research with an associative approach. Data collection methods used were questionnaires, observations and interviews with 205 employees. The sample used was 51 respondents with a sampling technique using purposive sampling technique. This study was analyzed using Multiple Linear Regression analysis with hypothesis testing using t-test and F-test. Test results simultaneously with the F Test indicate that Quality of Work Life (X1), Motivation (X2) and Leadership (X3) have a significant effect on Organizational Commitment (Y) at PT. Bank SULUTGo Manado Main Branch. Then, the partial test results with the t test show that the Quality of Work Life (X1, Motivation (X2) and Leadership (X3) has a positive effect on Organizational Commitment (Y) at PT Bank SULUTGo Main Branch Manado. Efforts that can be done by the company such as conducting research or surveys on the Quality of Work Life to formulate strategies to prevent work conflicts, give more authority or authority to employees in carrying out certain work tasks, combined with briefings and evaluations related to routine work plans and results, conducting career management training to employees and make special regulations about these matters.*

**Keywords:** *quality of work life, motivation, leadership, organizational commitment*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan memerlukan perhatian serta perlakuan khusus tersendiri. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia tidaklah sama seperti halnya sumber daya lainnya dalam perusahaan, misalnya sumber daya modal, karena manusia memiliki perasaan, sifat, dan kebiasaan yang tidak mudah untuk dipengaruhi sehingga manajemen perusahaan akan berhadapan dengan berbagai ragam sifat, sikap, dan kemampuan manusia.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Kualitas kehidupan kerja, motivasi serta kepemimpinan. Komitmen organisasi pada diri karyawan ditentukan oleh berbagai factor, diantaranya QWL, Motivasi dan Kepemimpinan. Konsep kualitas kehidupan kerja (*Quality Work of Life/ QWL*) pada dasarnya mengungkapkan pentingnya nilai penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya sehingga konsep tersebut menjadi landasan utama bagi manajemen suatu perusahaan untuk mengelola tenaga karyawan. Selain mengungkapkan pentingnya nilai penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerja, QWL juga memiliki peran penting untuk mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi dapat membawa suatu perusahaan kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 2006). QWL yang baik akan memungkinkan munculnya komitmen organisasi bagi karyawan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004). Motivasi karyawan yang baik, berarti mereka memiliki komitmen organisasi. Kepemimpinan menurut Mcshane dan Glinow, (2008) adalah tentang pengaruh, memotivasi dan memungkinkan orang lain untuk menyokong ke arah sukses dan efektivitas dari organisasi dimana mereka sebagai anggota. Kepemimpinan yang baik memungkinkan karyawan betah dengan organisasi atau komitmen organisasi mereka menjadi tinggi.

Peneliti mendapatkan beberapa persoalan terkait dengan Komitmen Organisasi yaitu adanya sebagian pegawai kurang dalam mematuhi aturan yang ada pada PT. Bank SULUTGo cabang Utama Manado, lingkungan kerja yang tidak kondusif, kesempatan pertumbuhan dan perkembangan karyawan masih kurang, sering terlambat melakukan anapal pagi, serta pada jam kerja masih terdapat pegawai yang berkeliaran diluar kantor. Fenomena ini karena kurangnya perhatian atau pengawasan dari atasan sehingga tingkat kedisiplinan di kantor kurang berjalan dengan baik, ini di duga karena kurangnya kesadaran dan kesediaan pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- Menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh antara kualitas kehidupan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Bank SULUTGo Cabang Utama Manado
- Menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi.
- Menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi.
- Menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja menurut Dessler (2006), berarti suatu keadaan di mana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat perlakuan yang adil dan suportif serta kesempatan bagi setiap pegawai untuk mengapresiasi dirinya yang meliputi: rasa aman terhadap pekerjaan dimana pekerjaan bisa diwujudkan oleh organisasi dalam bentuk pensiun dan status, keselamatan kerja dimana karyawan harus mendapat perhatian serius dari semua pihak, dan pengembangan karir, yang merupakan pendekatan formal untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman (Cassio, 2006)

## **Motivasi**

Hasibuan (2002), motivasi berasal dari bahasa Latin, *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut French dan Raven, motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu (Sule, 2006). Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi orang tersebut bertindak. Untuk mengukur tingkat motivasi seseorang, maka ada 3 indikator yang menjadi landasan yaitu: *Need for Achievement* (kebutuhan berprestasi), *Need for Affiliation* (kebutuhan afiliasi), dan *Need for Power* (kebutuhan kekuasaan) (Smith 2011).

## **Kepemimpinan**

Kepemimpinan mengarahkan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan kekuasaan dan pengaruh yang dimilikinya. Hal ini sesuai dengan pendapat tentang kepemimpinan menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) menyatakan bahwa: "*Leadership as the use of power and influence to direct the activities of followers toward goal achievement*" diartikan Kepemimpinan sebagai penggunaan kuasa dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian sasaran. Secara garis besar (Wahjosumidjo, 1991) mengemukakan indikator-indikator kepemimpinan yaitu: Bersifat adil, merupakan rasa kebersamaan dan kesepakatan antara pemimpin dengan bawahan. Memberi sugesti, biasanya disebut sebagai saran atau ajaran. Mendukung tujuan, dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **Komitmen Organisasi**

Pengertian komitmen organisasi menurut Luthans adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Berdasarkan definisi tersebut, anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Konsep komitmen muncul dari studi yang mengeksplorasi kaitan/hubungan antara karyawan dan orang yang meliputi: Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan, Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*) yaitu nilai ekonomi yang bertahan dalam suatu organisasi, dan Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral (Robbins dan Judge, 2015).

## **Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi**

Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja, dan kualitas interaksi antar anggota organisasi. Dari penelitian (Sajjad dan Abbasi, 2014) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan bermakna antara kualitas kehidupan kerja dan dimensinya termasuk lingkungan yang aman dan sehat, pengembangan kemampuan manusia, konstusionalisme, integrasi sosial dan ruang kehidupan total dengan komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh (Helastika, 2019) hubungan yang sangat kuat antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan bidang operasi memiliki implikasi terhadap komitmen organisasi karyawan.

## **Hubungan Antara Motivasi dengan Komitmen Organisasi**

Untuk meningkatkan komitmen organisasi dilakukan dengan memberikan dorongan kepada karyawan. Motivasi dapat mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan serta akan menjadi pengarah dan penggerak. Dari penelitian (Alfianto, 2016) menyimpulkan hanya sedikit yang diketahui tentang pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi, tetapi pemerataan memiliki pengaruh positif yang moderat terhadap komitmen organisasi. Apabila semakin tinggi motivasi, semakin tinggi juga komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan Rahmawati (2015), menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki lebih banyak motivasi, juga memiliki lebih banyak berkomitmen untuk organisasi.

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

Peranan seorang pemimpin sangat besar untuk menentukan keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin yang baik akan memberikan pengaruh pada peningkatan pegawainya. Brown (2003), dalam Suhana (2007) menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan yang meliputi membangun kepercayaan, memberikan inspirasi, visi, mendorong kreativitas dan menekankan pengembangan berpengaruh secara positif pada komitmen afektif karyawan. Sementara perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas

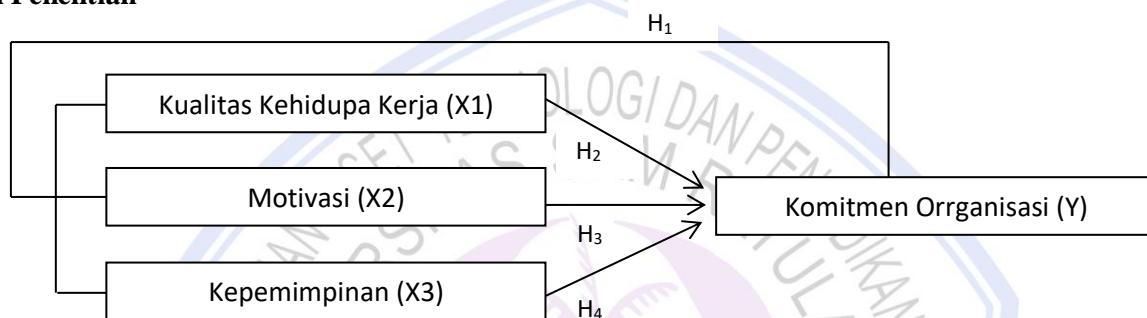


juga berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan, meski tingkat pengaruhnya lebih rendah. Dari hasil penelitian (Izzati dan Prabandini, 2013) menunjukkan adanya hubungan Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi. Faktor kepemimpinan dalam peran yang tidak lagi sentralistik tetapi kearah desentralisasi dengan tetap berlandaskan pada komitmen semua orang terhadap pencapaian arah dan tujuan organisasi (Preffer, 1998).

### Hipotesis

- H1. Kualitas kehidupan kerja, Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen organisasi karyawan di Bank SULUTGo Cabang Manado.
- H2. Kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank SULUTGo Cabang Manado.
- H3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank SULUTGo Cabang Manado.
- H4. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank SULUTGo Cabang Manado.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Kajian teori, 2019*

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Metode yang digunakan peneliiian ini merupakan penelitian kuantitatif. Berdasarkan tingkat explanasi penelitian ini, merupakan penelitian deskriptif, menurut (Sugiyono 2006) merupakan stastistik untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhada objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Pada penelitian ini akan menganalisis pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitan dilakukan pada karyawan Bank SULUTGo Cabang Utama Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 2 bulan.

#### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006). Populasi penelitian adalah karyawan Bank SULUTGo Cabang Utama Manado yang berjumlah 205 orang dan akan. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah teknik *Purposive Sampling*, sehingga sampel yang digunakan sebanyak 51 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, obeservasi dan *interview*.

### Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yaitu sebagai berikut: analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif, serta menggunakan asumsi klasik yang terdiri dari Uji Multikolinieritas, Heteroskedastisitas dan Normalitas. Dalam teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Kemudian pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji Simultan (Uji F), dan Uji Parsial (Uji t).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- A = Konstanta
- $\beta_{1,2,3}$  = Koefisien regresi untuk  $X_1, X_2$  dan  $X_3$
- E = Variabel Pengganggu yang berpengaruh terhadap Y tetapi tidak dimaksudkan dalam model.
- Y = Komitmen Organisasi
- $X_1$  = Kualitas Kehidupan Kerja
- $X_2$  = Motivasi
- $X_3$  = Kepemimpinan

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi produk moment, Jika diperoleh koefisiensi korelasi dari skor item masing-masing ke total skor item variabel  $r$ -hitung > dari  $r$ -tabel dan nilai signifikansinya < 0,05, maka dapat disimpulkan butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas terendah untuk variabel Komitmen Organisasi (Y.7) = 0,493, Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_{1.3}$ ) = 0,328, Motivasi ( $X_{2.8}$ ) = 0,400, Kepemimpinan ( $X_{3.5}$ ) = 0,483. Jadi semua item pertanyaan untuk komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kepemimpinan lebih besar dari  $r$ -tabel = 0,266 dan nilai signifikansi < 0,05 sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas untuk variabel Komitmen Organisasi (Y) = 0,952, Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) = 0,960, Motivasi ( $X_2$ ) = 0,916, Kepemimpinan ( $X_3$ ) = 0,890. Jadi semua item pernyataan untuk Komitmen Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan lebih besar dari 0,70 sehingga dinyatakan reliable.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kualitas Kehidupan Kerja	.180	5.545
	Motivasi	.267	3.740
	Kepemimpinan	.241	4.149

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2019

Tabel 1, Menunjukkan olahan data uji Multikolinieritas yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,180. Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,267, dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar 0,241. Karena semua variabel memiliki nilai Tolerance diatas 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dan untuk nilai VIF dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Kualitas Kerja ( $X_1$ ) sebesar 5.545, Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 3.740, dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar 4.149. Dimana nilai VIF untuk semua variabel kurang dari 10,00 artinya secara keseluruhan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas dengan Metode Uji Glejser****Tabel 2. Uji Heterokedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std. Error		
(Constant)	2.338	.856			2.731	.009
Kualitas Kehidupan Kerja	.004	.034	.044	.130	.130	.897
Motivasi	-.037	.042	-.245	-.879	-.879	.384
Kepemimpinan	.012	.048	.075	.256	.256	.799

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2019

Tabel 2 menunjukkan hasil uji glejser, dapat dilihat kolom signifikan menunjukkan bahwa nilai signifikan Kualitas Kehidupan Kerja = 0,897, nilai signifikansi Motivasi = 0,384 dan nilai signifikansi Kepemimpinan = 0,799. Ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (independen) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari probabilitas 0,05, hal tersebut menandakan tidak terjadinya heterokedastisitas.

**Uji Nomalitas****Tabel 3. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04469277
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.053
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2019

Tabel 3, Uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorof-Smirnov Test dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Berdasarkan tabel 3 di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) memiliki nilai lebih besar dari 0.05, yaitu dengan nilai 0.200. Artinya data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

**Analisis Regresi Linier Berganda****Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std. Error		
(Constant)	-3.605	1.632			-2.209	.032
Kualitas Kehidupan Kerja	.377	.064	.399	.130	5.890	.000
Motivasi	.215	.081	.147	.130	2.652	.011
Kepemimpinan	.751	.091	.484	.130	8.274	.000

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2019

Persamaan Regresi  $Y' = -3,605 + 0,377X_1 + 0,215X_2 + 0,751X_3$  menggambarkan bahwa Nilai constant sebesar -3,605 memberikan pengertian bahwa jika faktor Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Komitmen Organisasi adalah -3.605. Untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan, maka Komitmen Organisasi (Y) meningkat 0,377. Untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Motivasi ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,215. Untuk variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kepemimpinan ( $X_3$ ) meningkat 1 satuan, maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,751.

**Pengujian Hipotesis****Uji Signifikansi Secara Simultan dan Parsial (Uji F dan Uji t)****Tabel 6. Uji F dan Uji t**

Model	Uji t		Uji F	
<i>Constant</i>	t	Sig	F	Sig
Kualitas Kehidupan Kerja	5.890	.000	388.041	.000 <sup>b</sup>
Motivasi	2.652	.011		
Kepemimpinan	8.274	.000		

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2019

Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y yaitu Komitmen Organisasi sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kepemimpinan (X3), berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Komitmen Organisasi, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Nilai t-hitung untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) sebesar 5,890 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,01174 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya Kualitas Kehidupan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima. Nilai t-hitung untuk variabel Motivasi (X2) sebesar 2,652 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,01174 dengan tingkat signifikan  $0,011 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima. Nilai t-hitung untuk variabel Kepemimpinan (X3) sebesar 8,274 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,01174 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya Kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

**Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 7. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980 <sup>a</sup>	.961	.959	2.109	1.470

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat sebesar 0.980. Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara variabel bebas adalah searah, dimana semakin besar ketiga variabel bebas maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel terikat. Nilai 0.980, menunjukkan korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat berada dalam kategori hubungan yang sangat kuat (0.800 – 1.000). Koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0.961 atau 96.1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan kontribusi terhadap perubahan variabel terikat sebesar 96.1%, sementara sisanya 3.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan****Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil perhitungan analisis regresi, didapat Variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan di PT. Bank SULUTGo Cabang Utama Manado. Hasil temuan ini mendukung penelitian Giarto (2018) di PT. Solusky Yogyakarta dan Normala (2010) di Perusahaan Malaysia, dimana dari kedua temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

**Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil yang diperoleh dari analisis regresi, variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Karyawan di PT. Bank SULUTGo Cabang Utama Manado yang masih kurang mematuhi peraturan yang ada, menunjukkan rendahnya motivasi yang dimiliki. Sehingga berpengaruh terhadap komitmen dalam organisasi yang membuat hubungan karyawan dengan atasan jadi buruk. Penelitian sejalan dengan hasil



penelitian terdahulu (Kusni, 2017) menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Eddy (2013) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil yang diperoleh dari analisis regresi, variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan di PT. Bank SULUTGo Cabang Utama Manado merasa kepemimpinan masih kurang baik. Hal ini ditujukan dimana pemimpin kurang interaksi dengan karyawan, pengarahan dalam organisasi masih belum efektif yang berdampak komitmen dalam organisasi semakin rendah. Temuan hasil studi ini juga memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Nowack (2006) bahwa pegawai yang menilai atasannya memiliki praktek kepemimpinan buruk menyebabkan pegawai memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk keluar dari organisasi, kepuasan kerja rendah, dan stres kerja tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Eko (2018) dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi, berpengaruh langsung positif antara Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi.

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi**

Dari hasil Pengujian secara simultan pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi di PT. Bank SULUTGo Cabang Utama Manado. Beberapa persoalan terkait dengan penelitian ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen yaitu mempertahankan karyawan yang berpotensi. Selain adanya komitmen, karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab dengan sempurna. Karyawan di PT. Bank SULUTGo Cabang Utama Manado telah melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas terciptanya Komitmen Organisasi pada karyawan perusahaan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Secara simultan Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Bank SULUTGo Cabang Manado.
2. Secara parsial Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Bank Sulut-Go Cabang Manado
3. Secara parsial Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Bank SULUTGo Cabang Manado.
4. Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Bank SULUTGo Cabang Manado

### **Saran**

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu:

1. Bank SULUTGo Cabang Manado sebaiknya terus memperhatikan faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan untuk dapat meningkatkan Komitmen Organisasi. Upaya-upaya yang dapat dilakukan perusahaan seperti misalnya melakukan riset atau survey tentang Kualitas Kehidupan Kerja untuk merumuskan strategi mencegah terjadinya konflik kehidupan kerja, memberikan otoritas atau kewenangan lebih kepada karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan tertentu diimbangi dengan briefing dan evaluasi terkait rencana dan hasil kerja secara rutin, melakukan pelatihan manajemen karir kepada karyawan serta membuat regulasi-regulasi khusus tentang hal-hal tersebut.
2. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam kepada variabel-variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan dalam kaitannya untuk meningkatkan Komitmen Organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfianto. C, Kamati. N, dan Armeliza. D. 2016. Hubungan antara Motivasi dengan Komitmen Organisasi di Sekolah Menengah Atas Negeri Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah*. Vol. 3, No. 1. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement/article/view/1739>. Diakses pada tanggal 3 Juli 2018



- Anastasia T dan Eddy M.S. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife Di Surabaya. *Jurnal online AGORA Vol. 1 No. 3. (2013)*. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/1157>. Diakses pada tanggal 3 Juli 2018
- Bank Dunia. 2010. *Laporan Ketenagakerjaan di Indonesia*. April 10, 2018. [ddp-ext.worldbank.org/EdStats/IDNwp10c.pdf](http://ddp-ext.worldbank.org/EdStats/IDNwp10c.pdf). Diakses pada tanggal 5 Mei 2018
- Bank SulutGo. 2018. *Laporan Keuangan PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara, 2018*. Di akses lewat [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) > StaticData > ANNOUNCEMENTSTOCK > From\_EREP pada tanggal 30 Juli 2019.
- Cascio, W.F. 2006. *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profit (4th ed.)*. New York: Mc Graw-Hill.
- Colquitt, J.A., Jeffrey A.L dan Michael J.W. 2009. *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Wrok Place*. McGraw-Hill, New York
- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Indeks*, Jakarta.
- Eko P. 2018. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Di SMK Pembangunan Jaya-YAKAPI. *Jurnal Manajemen*. [http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio\\_ekons/article/view/2399](http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons/article/view/2399). Diakses pada tanggal 3 Juli 2018
- Giarto, S.B. 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Yogyakarta*. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5683/JURNAL%20SETYO%20BUDIARI%20GIA%20RTO%2013311383.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Diakses pada tanggal 5 Mei 2018
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Bumi Aksara, Jakarta.
- Helastika, D. O dan Izzati. A. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan bidang Operasi PT. "X". *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol. 6, No. 3. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/29128>. Diakses tanggal 3 Juli 2018
- International Labour Organization. 2008. *Sekilas ILO di Indonesia*. [http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS\\_116236/lan\\_g--en/index.htm](http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_116236/lan_g--en/index.htm). Diakses pada tanggal 30 April 2018
- Izzati. U. A, dan Prabandini. O. 2013. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi (Studi pada guru SMK Swasta Islam Surabaya). *Jurnal Wacana*. <https://jurnalwacana.psikologi.fk.uns.ac.id/index.php/wacana/article/view/70/70>. Diakses tanggal 3 Juli 2018
- Jackson. T. A., Jhom. P, Wang, 2012. *Leadership, Commitment, and Culture: A Meta-Analysis*. *Journal od Leadership & Organizational Studies*. Vol. 20, No. 1. [https://www.researchgate.net/publication/274972567\\_Leadership\\_Commitment\\_and\\_Culture\\_A\\_Meta-Analysis](https://www.researchgate.net/publication/274972567_Leadership_Commitment_and_Culture_A_Meta-Analysis). Diakses tanggal 3 Juli 2018
- Kusni, M. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasi Pada karyawan PT. Plumbon International Textile Cirebon. Skripsi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon. [https://www.academia.edu/34243986/pengaruh\\_motivasi\\_dan\\_pengembangan\\_karier\\_terhadap\\_komitmen\\_organisasi](https://www.academia.edu/34243986/pengaruh_motivasi_dan_pengembangan_karier_terhadap_komitmen_organisasi). Diakses tanggal 3 Juli 2018
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behaviour (9th ed.)*. McGraw-Hill Book Company, New York.
- McShane, S.L dan Glinow, M.A.V. 2008. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, New York

- Normala, D. 2010. *Investigating The Relationship Between QWL And Organizational Commitment Among Employees In Malaysian Firms*. *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 10. <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/7633/5861>. Diakses pada tanggal 3 Mei 2018
- Nowack, Kenneth. 2006. *Does Leadership Practices Affect a Psychologically Healthy Workplace?* Working Paper. Consulting Tools Inc.
- Preffer, J. 1998. *The Human Equation: Building profits by putting people first*. Cambridge, MA: Harvard Bussines School Press.
- Rahmawati. Y. 2015. *Relationship Between Motivation and Organizational Commitment among Scout Volunteers in East Kalimantan*. *Journal of Social Science Studies*. Vol. 2, No. 1. <http://www.macrothink.org/journal/index.php/jsss/article/view/6151>. Diakses tanggal 3 Juli 2018
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Salemba Empat: Jakarta.
- Sajjad, N. K., and Abbasi, B. 2014. *Studying the relationship between quality of work life and organizational commitment*. *Research Journal of Recent Sciences*. <https://pdfs.semanticscholar.org/c0d8/9c19cc9934234452414b91e197c477d18556.pdf>. Diakses Tanggal 3 Juli 2018.
- Siagian, S.P. 2004. *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Smith, R. L. 2011. *Achievement motivation training: An evidence-based approach to enhancing performance*. Retrieved from <http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas11/Article56.pdf>. Diakses pada tanggal 7 Oktober 2019.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*: CV Alfabeta, Bandung.
- Suhana. 2007. *Relationship Analysis of Leadership Style, HRM Practices, Organizational Culture, Commitment and Performance (Study in People Crediting Bank (BPR) in Central Java)*, <https://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah/article/view/2369>. Diakses Tanggal 3 Juli 2018.
- Sule, Erni, T dan Kurniawan, S. 2006. *Pengantar Manajemen* : Kencana, Jakarta.
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Balai Pustaka, Yogyakarta.