

PENGARUH *SELF LEADERSHIP* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL FOUR POINTS BY SHERATON

**I Made Aditya Darma Putra¹
Desak Ketut Sintaasih²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email: adidarmaputra6@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja dalam arti sempit merupakan hasil kerja yang dicapai setiap karyawan di dalam suatu perusahaan serta bagaimana cara karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self leadership* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di Hotel Four Points by Sheraton Bali. Jumlah sampel yang diambil adalah 100 orang responden, dengan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *accidental sampling (convenience)*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *self leadership* dan komitmen organisasional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perlu menciptakan suatu suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan semua karyawan. Peningkatan terhadap kondisi kerja ini dilakukan agar dapat menyenangkan karyawan sehingga karyawan merasa senang dengan pekerjaan dengan pekerjaan yang didapat serta fasilitas lainnya yang mendukung kegiatan kerja. Sehingga, karyawan dapat bekerja dengan semangat, produktif, dan menampilkan kinerja yang terbaik.

Kata kunci : *self leadership*, komitmen organisasional, kinerja karyawan

ABSTRACT

Performance is the result of work achieved employee in a company how employees do the job. This study aims to determine the influence of self-leadership and organizational commitment to employee performance at Four Points by Sheraton Bali Hotel. Samples taken is 100 respondents, with nonprobability sampling method with accidental sampling technique. Data collection is done through observation, interview and questionnaire. The analysis technique used is multiple regression. The results showed that self leadership and organizational commitment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The result showed need to create an atmosphere or working conditions that can meet the expectations of all employees. Improvement to the working conditions is done in order to please employees and employees feel happy with the job with the work gained as well as other facilities that support work activities. Thus, employees can work passionately, productively, and perform at their best.

Keyword : *self-leadership, organizational commitment, employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi perusahaan-perusahaan dituntut untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Pengertian kinerja (*performance*) menurut Moehirono (2012) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui *self leadership* dan komitmen organisasi yang sesuai dengan harapan karyawannya. Untuk memajukan suatu perusahaan dibutuhkan adanya keyakinan bahwa segala kerja keras dan upaya harus didukung oleh berbagai kalangan dan banyak pihak. Untuk itu peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu peran pemimpin juga sangat dibutuhkan. Tidak hanya berperan aktif memacu

karyawannya menyalurkan ide-ide kreatif, tetapi juga bertindak positif demi kemajuan perusahaan. Kepemimpinan yang sulit dilakukan adalah memimpin dirinya sendiri. *Self leadership* (kepemimpinan diri) menuntut dapat mengelola dan mengatur diri sendiri sebelum mengelola dan mengatur orang lain. Setiap orang memerlukan kemampuan untuk memimpin dirinya sendiri, agar sukses dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Seseorang terlebih dahulu harus memiliki *self leadership* yang kuat untuk berhasil memimpin orang lain (Blanchard, 2006). Kemampuan memimpin diri sendiri modal menentukan dalam meningkatkan kinerjanya sesuai peran, tugas, dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin pendidikan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi (Samaneh *et al.*, 2012). Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai bentuk loyalitas yang lebih nyata yang dapat dilihat dari sejauh mana individu mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Paula, 2011). Adanya komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan membuat mereka memiliki tanggung jawab besar untuk memberikan segala kemampuannya demi keberhasilan organisasi, sehingga dengan sendirinya munculah rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi tersebut (Necdet *et al.*, 2012). Perasaan inilah yang akan membuat karyawan mampu bekerja lebih giat dan berusaha untuk menghindari perilaku yang kurang produktif. Oleh karena itu, komitmen organisasi ini menjadi aspek penting karena dapat memberi dorongan pada karyawan untuk memiliki perilaku yang mengarah pada pencapaian kinerja yang lebih baik.

Bali memiliki beragam potensi budaya dan alam yang dapat dijadikan sebagai modal untuk mengembangkan kepariwisataannya (Prayogi, 2011). Keindahan alam dan kebudayaan Bali yang unik dan beranekaragam yang berpedoman pada falsafah Hindu serta keindahan alam menjadi daya tarik tersendiri bagi para wisatawan, baik wisatawan manca negara, maupun wisatawan nusantara (Subadra dkk., 2006). Perusahaan yang bersaing dalam bisnis pariwisata salah satunya adalah bisnis jasa penginapan. Persaingan dalam era global semakin kompleks, sehingga perusahaan harus memperhatikan pemanfaatan SDA dan SDM karena dapat memberikan keuntungan dan memberikan efisiensi dalam pengelolaan suatu perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia mampu menciptakan berbagai inovasi yang dapat menggerakkan perusahaan.

Hotel Four Points dengan kelas bintang empat merupakan salah satu usaha akomodasi bergerak dalam industry pariwisata. Hotel Four Points memiliki fasilitas 185 kamar, 2 kolam renang outdoor, 2 restoran dan kafe, fasilitas bisnis dan lain-lainnya. Hotel Four Points mendapatkan 245 reviewstraveler rating excellent dari total 488 reviews di Tripadvisor masih berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan karyawan terhadap pelanggan. Hotel Four Points memiliki 132 karyawan dan jabatan di dalamnya bervariasi tergantung dari banyaknya tugas dan bagian yang ada dalam perusahaan, di mana yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah *self leadership*, komitmen organisasi dan kinerja yang memadai. Berdasarkan latar

belakang masalah tersebut dan bukti empiris yang terjadi pada Hotel Four Points by Sheraton Bali, maka peneliti melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Self Leadership* dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Four Points by Sheraton Bali).

Berdasarkan paparan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: apakah *self leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Four Points by Sheraton Bali? dan apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Four Points by Sheraton Bali? Tujuan yang ingin dicapai dari poses penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Four Points by Sheraton Bali dan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Four Points by Sheraton Bali. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan *self leadership*, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan serta dapat memberikan masukan dan sumbangan yang berarti bagi Hotel Four Points by Sheraton Bali sebagai bahan informasi dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dalam masalah-masalah kinerja karyawan.

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dan seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja, baik untuk individu maupun kelompok, menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dkk., 2002). Dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai

oleh seorang karyawan dalam memberikan kontribusi bagi organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi karyawan dari sebuah perusahaan dapat terlihat dari kinerja yang telah ditampilkan. Seperti, bagaimana karyawan tersebut menggunakan waktu, kesempatan serta sumber daya dalam menghasilkan suatu output atau hasil kerja. Suatu kinerja yang baik dapat dilihat dari segi kuantitas, yaitu berapa banyak jumlah hasil kerja yang telah dihasilkan dan kualitas, yaitu tingkat baik atau buruknya hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

Kriteria kinerja (*performance criteria*) adalah dimensi dimana kinerja perseorangan, tim, atau unit kerja diberi penilaian. Hal tersebut adalah pengharapan kinerja yang dilakukan oleh individu atau tim untuk memenuhi strategi perusahaan. Jika pekerjaan telah didesain secara baik dengan pembayaran terhadap bagaimana permintaan pekerjaan berhubungan dengan kebutuhan strategi bisnis, maka melaksanakan analisis pekerjaan harus memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut merefleksikan kepentingan strategi perusahaan. Kriteria kinerja harus mencakup kinerja pekerja dengan tugas yang spesifik dan sebagai anggota perusahaan. Gomes (2003) yang mengutip pendapat Kae E. Chung & Leon C. Megginson pada bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, mendefinisikan istilah *performance appraisal* sebagai suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Jadi, penilaian performansi ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu, atau performansi. Tujuan penilaian performansi, secara umum, dapat dibedakan menjadi dua macam, yakni: (1) untuk mereward

performansi sebelumnya, (2) untuk memotivasi perbaikan performansi pada waktu yang akan datang. Informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian performansi dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, dan penempatan-penempatan pada tugas-tugas tertentu.

Kata pemimpin pertama kali muncul pada tahun 1300, sedangkan kata kepemimpinan muncul pada tahun 1800 (Arifin, 2012). Seorang pemimpin adalah orang yang mampu membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas persuasif, dan penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya. Kepemimpinan diri atau *self leadership* menurut Manz *et al.* (2001), dalam Muckhtar dan Lubis (2012) mendeskripsikan proses mempengaruhi diri sendiri melalui suatu tindakan yang mampu dilakukan orang tersebut dan mencapai suatu arah diri serta motivasi diri yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. *Self leadership* diartikan sebagai pemahaman dalam mempengaruhi diri yang cenderung mengarahkan seseorang terhadap tindakan dalam melakukan pekerjaan yang memotivasi secara alami. Hal ini juga dapat diartikan sebagai usaha mengarahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang tidak diinginkan namun harus dikerjakan (Tabak *et al.*, 2011). *Self leadership* meliputi perilaku spesifik dan rancangan strategi kognitif untuk mempengaruhi pribadi secara efektif. Strategi ini secara umum dikelompokkan ke dalam tiga kategori pokok, yaitu strategi yang berpusat pada perilaku (*behavior focus strategy*), *natural focus strategies* (strategi fokus alami), dan strategi pola berpikir konstruktif (*constructive thought pattern strategies*). (Manz dan Neck, 2004).

Komitmen organisasional adalah derajat dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional merefleksikan keyakinan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras, dan terus bekerja di organisasi tersebut (Newstrom & Davis, 1995). Hulin (1998) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu sikap ketertarikan yang ditunjukkan oleh karyawan kepada organisasi sebagai keseluruhan. Karyawan ingin tetap di organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, pengidentifikasian yang dimaksud adalah identifikasi nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi yang dilakukan oleh karyawan. Tingkat komitmen organisasional yang tinggi dapat berdampak pada kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

Meyer dan Allen (1990) mengelompokkan tiga bentuk komitmen organisasional. Yaitu *continuance*, *affective*, dan *normative*. *Continuance commitment* adalah keinginan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat berbuat hal yang lain (Greenberg dan Baron, 2000). Karyawan terikat dengan organisasi hanya karena faktor seperti rencana pension dan senioritas, yang tidak berlanjut apabila berhenti bekerja. Karyawan tidak memiliki identifikasi pribadi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi (Schultz dan Schultz, 1998). *Continuance commitment* atau komitmen berkelanjutan ini dapat disebabkan karena karyawan tidak memiliki pilihan lain selain bertahan dalam perusahaan dan akan

mendapatkan kerugian apabila meninggalkan perusahaan. Kerugian ini seperti kehilangan fasilitas yang ditawarkan perusahaan, tunjangan pension. Selain itu apabila karyawan telah lama bekerja dalam perusahaan dan telah merasa senior, rasa senioritas ini juga dapat menimbulkan komitmen berkelanjutan. Selain itu, karyawan dengan komitmen tipe ini juga tidak memiliki identifikasi pribadi dengan nilai-nilai perusahaan. Bentuk komitmen yang kedua *affective commitment*. *Affective commitment* adalah kekuatan hasrat karyawan untuk bekerja dalam organisasi karena setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi (Greenberg dan Baron, 2000). Bentuk komitmen yang ketiga adalah *normative commitment*. *Normative commitment* kekuatann hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena merasa wajib untuk tetap tinggal dalam organisasi, hal ini karena tekanan dari orang lain (Greenberg dan Baron, 2000).

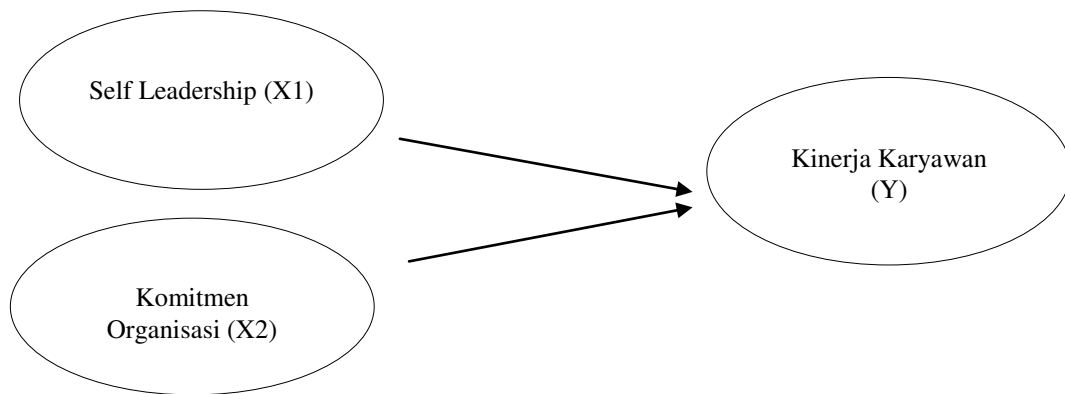
Self-leadership adalah sebuah set strategi ekstensif yang difokuskan ke perilaku dan pikiran yang bisa digunakan untuk menghasilkan self-influence. *Self-leadership* adalah apa yang dilakukan orang untuk memimpin dirinya sendiri. Di beberapa cara, *self-leadership* bisa dianggap sebagai bentuk *followership* yang bertanggungjawab, tepatnya, jika diberi otonomi dan tanggungjawab untuk mengontrol hidupnya, apa yang bisa dilakukan *follower* yang nantinya menjadi *self-leader* untuk menjawab tantangan dalam cara yang bertanggungjawab (Manz dan Sims, 2012). Agung Muljono dkk. (2015) dalam studinya dengan menganalisis *self leadership* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self leadership* mampu digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan dan berpengaruh positif. Dengan adanya hasil

penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa *self leadership* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dengan analisis tersebut maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Self Leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan dasar untuk mencapai tujuan perusahaan (A.Zafer, 2012). Cevat *et al.* (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga dikatakan oleh Mela (2013) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dengan analisis tersebut maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Madel Konseptual

Sumber: Data diolah, 2017

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat asosiatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan dalam hal ini adalah antara variable *self leadership* dan komitmen

organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Four Points by Sheraton Bali. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Four Points by Sheraton Bali yang beralamat di Jalan Benesari, Banjar Pengabetan, Kuta. Alasan peneliti melakukan penelitian pada karyawan Hotel Four Points by Sheraton Bali yaitu karena ditemukannya masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, *self leadership* dan komitmen organisasi pada karyawan Hotel Four Points by Sheraton Bali. Obyek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, *self leadership* dan komitmen organisasi pada karyawan Hotel Four Points by Sheraton Bali. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen, dimana variabel independen adalah *self leadership* dan komitmen organisasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Dari jenis penilaian performansi berdasarkan judgement (Judgement Performance Evaluation) menurut Bernandin & Russel yang kemudian dikutip oleh Gomes (2003), terdapat 8 dimensi penilaian kinerja karyawan yang menjadi perhatian: a) *quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, b) *quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kecapaiannya, c) *job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya, d) *creativity*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, e) *cooperation*, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi), f) *dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja, g) *initiative*, semangat

untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya, h) *personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi.

Self Leadership merupakan proses mempengaruhi diri sendiri melalui suatu tindakan yang mampu dilakukan orang tersebut dan mencapai suatu arah diri serta motivasi diri yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan (Manz dan Neck dalam Muckhtar (2012). Dimensi self leadership ialah *behavior focused strategies* (strategi yang berpusat pada perilaku), *natural reward strategies* (strategi penghargaan alami), *constructive thought pattern strategies* (strategi pola pikir konstruktif). *Behaviour focused strategies* atau strategi yang berfokus pada perilaku adalah strategi yang melibatkan peraturan - peraturan pribadi atas perilaku melalui penggunaan penilaian diri dan disiplin diri yang dirancang untuk mencapai perilaku yang diinginkan dan mengurangi perilaku yang tidak efektif, berguna untuk mengelola perilaku yang terkait dengan tujuan yang penting.

Natural reward strategies atau strategi penghargaan alami adalah Strategi yang dilakukan dengan menciptakan reward yang alami yang ditujukan untuk mendapatkan penghargaan terhadap aktivitas yang dilakukan. Menurut Manz dan Neck (2004) ada dua strategi yang dilakukan, yaitu dengan menciptakan *features* yang lebih menyenangkan tetapi ada aspek penghargaan. Kedua strategi ini akan menciptakan perasaan kompeten dan motivasi intrinsik sehingga dapat meningkatkan kinerja. Strategi ini lebih memfokuskan pada aspek positif yang diberikan oleh tugas atau aktivitas. Reward yang alami akan diperoleh dari insentif yang dibangun dari tugas itu sendiri. *Constructive thought pattern*

strategies atau strategi pola berpikir konstruktif adalah Strategi yang melibatkan kreasi dan proses berperilaku yang konstruktif. Dirancang untuk membantu formasi pola pikir yang konstruktif dan cara-cara yang positif mempengaruhi kinerja individu.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Mohammadi *et al.* (2014) sebagai sikap tentang kesetiaan individu kepada organisasi dan partisipasi individu dalam pengambilan keputusan organisasi. Terdapat indikator komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991, 1997: 1) komitmen afektif (*affective commitment*) adalah dimana karyawan merasa ingin tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Ini merupakan keterkaitan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis kepada organisasi. 2) komitmen normatif (*normative commitment*) dimana karyawan merasa seharusnya tetap tinggal (bekerja dalam perusahaan) dan merasa mempunyai kewajiban yang seharusnya dilakukan. 3) komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*) dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Karyawan macam ini merasa terjerat dengan perusahaan karena kurang mempunyai keterampilan (*skills*), atau tidak ada kesempatan untuk pindah ke perusahaan lain, atau menerima gaji yang sangat tinggi, dan lain sebagainya. Mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan.

Data kuantitatif pada penelitian ini berupa data keluhan wisatawan pada Hotel Four Points by Sheraton Bali yang didapat dari web tripadvisor.com. Data kualitatif pada penelitian ini berupa wawancara dan observasi pada karyawan Hotel Four Points by Sheraton Bali. Data primer dalam penelitian ini diperoleh

dari observasi langsung hasil pengisian kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Hotel Four Points by Sheraton Bali. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data keluhan konsumen pada Hotel Four Points by Sheraton Bali, sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi beserta tugas dan wewenang dari setiap bagian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Four Points by Sheraton Bali yang berjumlah 132 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *accidental sampling (convenience)*. Metode ini merupakan prosedur *sampling* yang memilih sampel dari orang atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses sebagai responden. Penentuan jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2012), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots\dots\dots(1)$$

Dimana:

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Populasi
- e = Batas toleransi kesalahan sebesar 0,05

Berdasarkan perhitungan dari rumus diatas, maka jumlah minimal sampel yang perlu diteliti sebesar 100 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara sebagai berikut: 1) Observasi, dilakukan pengamatan langsung ke lokasi yaitu Hotel Four Points by Sheraton Bali. Pengamatan dilakukan untuk memperoleh gambaran secara langsung mengenai susasan tempat kerja dan proses kerja. 2) Wawancara, melakukan pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara

langsung dengan beberapa karyawan yang bersangkutan berkaitan dengan *self leadership*, komitmen organisasi, kinerja karyawan. 3) Kuisisioner merupakan daftar pertanyaan secara tertulis, agar responden menjawab sendiri pertanyaan pertanyaan tersebut yang berkaitan dengan objek penelitian. Selanjutnya kuisisioner akan diukur dengan menggunakan skala Likert.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Pengujian regresi linear berganda dapat dilakukan setelah model penelitian ini memenuhi syarat lolos dari uji asumsi klasik yaitu data harus berdistribusi normal, tidak mengandung multikolonieritas, dan heteroskedastisitas serta tidak berada pada daerah autokorelasi. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas, yaitu *self leadership* dan komitmen organisasi dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Menurut Nata Wirawan (2002) adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- $\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien Regresi Variabel Independen
- X_1 = *Self Leadership*
- X_2 = Komitmen Organisasi
- μ = *Error/* Variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam model

Sebelum dilakukan interpretasi terhadap hasil regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi: 1) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang dibuat, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang berdistribusi normal. Utama (2009) mengatakan bahwa untuk

menguji normalitas suatu data dilakukan dengan melihat *Asymp. Sig (2-tailed)*. Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan berarti distribusi data dikatakan tidak normal. Begitu juga sebaliknya, jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan berarti distribusi data dikatakan normal. 2) Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier (multikolinearitas) antara variabel bebas (*independent*) satu dengan variabel bebas yang lain (Sudarmanto, 2005:136). Sebagai pedoman untuk mengetahui antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lain tidak terjadi multikolinearitas jika mempunyai VIF (*Varian Inflation Factor*) kurang dari 10 dan angka *Tolerance* lebih dari 0,1. 3) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas dapat digunakan dengan menggunakan uji *Glejser*. Model ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolute e_i dengan variabel bebas, jika hasil uji *Glejser* menunjukkan nilai probabilitas signifikansi lebih dari 0,05, maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2006:108).

Uji F digunakan untuk melihat kelayakan model penelitian. Uji F bertujuan untuk melihat apakah semua variable *self leadership* (X1) dan komitmen organisasional (X2) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Uji F dapat diketahui dengan melihat hasil regresi yang dilakukan melalui program SPSS yaitu dengan membandingkan tingkat signifikansi F dengan derajat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$).

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. *R-Square* (koefisien determinasi) adalah antara nol dan sampai dengan satu. Nilai *adjusted R²* yang mendekati satu berarti kemampuan variabel-variabel *self leadership* (X1) dan komitmen organisasional (X2) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel kinerja karyawan (Y) (Ghozali, 2011).

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011). Uji t dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel yang terdapat pada *output* hasil regresi dengan menggunakan SPSS. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$), dimana H_0 = koefisien tidak signifikan dan H_1 = koefisien signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden dapat dijelaskan secara umum dapat dilihat dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, departemen, dan masa kerja dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Lima karakteristik dari responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia tingkat pendidikan, departemen, dan masa kerja. Responden pada penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki berjumlah 68 orang. Sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 32 orang. Usia dalam responden penelitian ini mulai dari 18-27 tahun sebanyak 60 orang, usia 28-37 tahun sebanyak 34 orang atau sebesar 34 persen dan usia 37 tahun keatas sebanyak 6 orang. Tingkat pendidikan jumlah tertinggi terletak pada

tingkat pendidikan SMA/SMK/Sederajat yang memiliki jumlah 40 orang, sedangkan jumlah yang terendah pada tingkat pendidikan Sarjana yang memiliki jumlah 8 orang.

Responden pada karakteristik departemen menunjukkan bahwa pada departemen engineering memiliki jumlah 5 orang, departemen bookkeeper memiliki jumlah 5 orang, departemen memiliki jumlah 5 orang, departemen front office memiliki jumlah 10 orang, departemen rest & bar memiliki jumlah 28 orang, departemen kitchen memiliki jumlah 18 orang, departemen marketing memiliki jumlah 6 orang, departemen house keeper memiliki jumlah 18 orang, dan departemen security memiliki jumlah 10 orang. Karakteristik masa kerja terdapat tiga bagian, masa kerja 0-2 tahun memiliki jumlah sebanyak 22 orang, dan masa kerja lebih dari 2 tahun memiliki jumlah sebanyak 78 orang.

Variabel *self leadership* merupakan variabel bebas yang diukur dengan menggunakan 21 pernyataan yang ditanggapi menggunakan 5 poin skala *likert*. Keseluruhan skor rata-rata jawaban responden terhadap variabel *self leadership* (X_1) adalah sebesar 4,08 yang berarti *self leadership* yang dimiliki karyawan Hotel Four Points tergolong baik. Baik artinya responden mampu mempengaruhi diri sendiri melalui suatu tindakan yang mampu dilakukan oleh responden itu sendiri serta motivasi diri yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Nilai rata-rata tertinggi ditunjukkan pada dimensi *self punishment*, *self talk*, dan *evaluating beliefs and assumptions* yang ketiga dimensi tersebut memiliki rata-rata skor yang sama yaitu sebesar 4.10, sedangkan nilai rata-rata terendah ditunjukkan pada dimensi *self observation* dengan rata-rata skor sebesar 3,98.

Variabel komitmen organisasional merupakan variabel bebas yang diukur dengan menggunakan 16 pernyataan yang ditanggapi menggunakan 5 poin skala *likert*. Keseluruhan skor rata-rata jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasional (X_2) adalah sebesar 4,12 yang berarti komitmen organisasional yang dimiliki karyawan Hotel Four Points tergolong baik. Baik artinya responden memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi akan adanya rasa senang bekerja dalam perusahaan, bangga bekerja dalam perusahaan, serta adanya perasaan memiliki dan terdapat kelekatan emosional antara karyawan dan perusahaan. Nilai rata-rata tertinggi ditunjukkan pada dimensi komitmen normatif dengan rata-rata skor sebesar 4.23, sedangkan nilai rata-rata terendah ditunjukkan pada dimensi komitmen afektif dengan rata-rata skor sebesar 4.03.

Variabel kinerja karyawan merupakan variabel terikat yang diukur dengan menggunakan 14 pernyataan yang ditanggapi menggunakan 5 poin skala *likert*. Keseluruhan skor rata-rata jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,09 yang berarti kinerja yang dimiliki karyawan Hotel Four Points tergolong baik. Baik artinya responden mampu bekerja dan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Nilai rata-rata tertinggi ditunjukkan pada dimensi *quality of work* dengan rata-rata skor sebesar 4.33, sedangkan rata-rata terendah ditunjukkan pada dimensi *cooperative* dengan rata-rata skor sebesar 3.85.

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perhitungan koefisien regresi linier berganda dilakukan dengan

analisis regresi melalui *software SPSS 24.0 for Windows*, diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Nilai Koefisien Regresi	t hitung	Nilai Signifikansi
<i>Self Leadership</i>	0,566	5,640	0,000
Komitmen Organisasional	0,214	2,132	0,036
R Square			0,542
Adjusted R Square			0,533
F Statistik			57,441
Signifikansi			0,000

Sumber: Data diolah, 2017

Nilai determinasi total sebesar 0,533 mempunyai arti bahwa sebesar 53,3% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi *self leadership*, dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 46,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Berdasarkan hasil analisis pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi 0,566. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis terdukung, dimana *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,036 dengan nilai koefisien regresi 0,214. Nilai signifikansi $0,036 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis terdukung, dimana komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006).

Tabel 2.
Hasil Uji ANOVA

Model	Sum of Squares
1 Regression	53.677
Residual	45.323
Total	99.000

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel hasil uji anova (UJI F) di atas, diperoleh nilai antar kelompok pembandingan = 2, nilai dalam kelompok penyebut = 97, pada alfa=0,05 maka nilai F tabelnya adalah $F_{0,05}(2,97) = 3,09$. Sedang F hitung = 57,441. Nilai Fhitung > Ftabel, $57,441 > 3,09$, dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata 0,05 (H_1 diterima). Kesimpulannya, pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan) berarti bahwa *self leadership* dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik *self leadership* yang dimiliki oleh karyawan maka dapat menunjang atau meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan untuk memenuhi tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil persepsi responden terhadap variabel *self leadership* yaitu dimensi yang meliputi *behavior focused strategies*, *natural reward strategies*, dan *constructive thought pattern strategies* yang diukur dengan menggunakan 21 indikator, dimana responden dengan jawaban tertinggi ditunjukkan pada pernyataan “Membayangkan hasil

yang baik pada tugas yang akan saya kerjakan”, sedangkan jawaban terendah ditunjukkan pada pernyataan “Bekerja sesuai tujuan spesifik yang telah dibuat untuk diri sendiri”.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Musaheri (2014) yang menyatakan bahwa dengan *self leadership*, seorang pemimpin akan memiliki kesadaran untuk menguasai semua potensi diri dan terus melangkah bersamaan dengan pilihan hidup, harapan, keinginan-keinginan dalam meraih kesuksesan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Marnis (2013) yang menyatakan bahwa Hasil penelitian menyatakan bahwa *self leadership* dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Riau.

Hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan maka menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi pula. Berdasarkan hasil persepsi responden terhadap variabel komitmen organisasi yaitu dimensi yang meliputi *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuence commitment* yang diukur dengan menggunakan 16 indikator, dimana responden dengan jawaban tertinggi ditunjukkan pada pernyataan “Apabila mendapatkan tawaran bekerja di tempat lain, merasa tidak baik bagi diri sendiri jika meninggalkan perusahaan”, sedangkan jawaban terendah ditunjukkan pada pernyataan “Merasa masalah yang dialami perusahaan adalah masalah saya juga”.

Semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan berakibat pada semakin tingginya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang

dilakukan oleh Yenny dan Joko (2011), Peace dan Mechanic (2014), Goddy dan Idowu (2014), Hueryren (2012) yang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi dasar di dalam analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji asumsi klasik yang diolah dengan bantuan *software* SPSS 24.0. Nilai *Kolmogorov Sminarnov* (K-S) sebesar 0,590, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,878. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,878 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF Kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinieritas. Nilai *tolerance* dan VIF dari seluruh variable menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinieritas. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Nilai Sig. dari variabel *Self Leadership*, dan Komitmen Organisasional, masing-masing sebesar 0,124 dan 0,129 Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Penelitian ini telah mampu menjelaskan model teori tentang nilai-nilai yang terkandung dalam *self leadership* dan komitmen organisasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil model teoritis tersebut menjelaskan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam *self leadership* dan komitmen organisasional secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan konsep *self leadership* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengungkapkan pentingnya pihak manajemen memperhatikan seberapa besar *self leadership* dan komitmen organisasional mempengaruhi tingkat kinerja pada karyawan.

Pada uji parsial ditemukan bahwa *self leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa *self leadership* yang ada di Hotel Four Points by Sheraton Bali mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Four Points by Sheraton Bali. Hasil tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila komitmen organisasional yang dirasakan rendah maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel *self leadership* dan komitmen organisasi. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat menambah jumlah variabel penelitian yang dipergunakan untuk mengetahui kinerja karyawan, seperti: *turnover*, OCB, stress kerja, dan lainnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis adalah sebagai berikut: 1) *Self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Four Points by Sheraton Bali. Hasil tersebut memiliki arti bahwa jika seseorang memiliki *self leadership* maka orang tersebut akan memiliki rasa optimisme terhadap pekerjaannya, mampu mengelola dirinya sendiri agar mencapai tujuan yang sudah ditentukan organisasi serta meyakini bahwa jika ia melakukan pekerjaan yang baik maka ia akan mendapatkan hasil kerja yang baik pula. 2) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Four Points by Sheraton Bali. Hasil tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila komitmen organisasional yang dirasakan rendah maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Perlu diadakan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara *self leadership* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan sampel yang berbeda. Karena masih sangat sedikitnya kajian ilmiah mengenai *self leadership* sehingga bahan rujukan untuk penelitian masih sangat minim. Manajemen Hotel Four Points by Sheraton Bali, dalam menumbuhkan komitmen yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan, perlu menciptakan suatu suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan semua karyawan. Peningkatan terhadap kondisi kerja ini dilakukan agar dapat menyenangkan karyawan sehingga karyawan merasa senang dengan pekerjaan

dengan pekerjaan yang didapat serta fasilitas lainnya yang mendukung kegiatan kerja. Sehingga, karyawan dapat bekerja dengan semangat, produktif, dan menampilkan kinerja yang terbaik.

REFERENSI

- Adetayo Joshua Olusegun, Ajani John Oluwasayo & Olabisi Olawoyim. 2014. An Overview of the Effects of Job Stres on Employees Performance in Nigeria Tertiary Hospitals. *Scientific Review Article*, 60(4): 139-153.
- As'ad Moh. 1991. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty
- Allen, N.J & Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Comiitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63(1): 1-18.
- Anoraga, Pandji, 1997. *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ameeq, Ul Ameeq and Hanif, F. 2013. Impact of Training on Employee's Development and Performance in Hotel Industry of Lahore, Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 4(4).
- Arbabisarjou Azisollah, Ajdari Zaman, Omeidi Khaled & Jalalinejad Razieh. 2013. The Relationship between Job Stres and Performance Among the Hospitas Nurses. *World of Sciences Journal*, 13(2): 181-188.
- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan - Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Armstrong, Michael & Baron, A. 1998. *Performance Management : The New Realities, Institute of Personnel and Development*, New York.
- Baron, R.A. & Jerald Greenberg. 2000. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing Human Sidenof Work*. (7th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Bass, Bernard M. 1990. *From Transactional to transformational Leadership : Learning To Share the Vision, Organizational Dynamics*, 18(2): 19-31.
- Bernardin, John H., & Russel, Joyce. 1993. *Human Resource Management: an Exprerimental Approach* Singapura: Mc Graw-Hill,Inc.
- Blanchard, Olivier. 2006. *Macroeconomics 4th edition*. Pearson Prentice Hall. New Jersey

- Brahmasari 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan Studi Kasus pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 10(2)
- Davis, Keith and John W. Newstrom, 2002. *Perilaku dalam Organisasi*, Cetakan Ketujuh. Jakarta: Erlangga
- Dian Kristianto, Suharnomo & Intan Ratnawati. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Tugurejo Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4): 1-12.
- Elloy, F. David. 2008. The Relationship Between Self-Leadership Behaviours and Organization Variables In a Self-Managed Work Team Environment, *Management Research News*, 31 (11): 801-810
- Goddy Osa Igbaekemen & Idowu Oluwafemi Amos. 2014. The Impact of Organizational Commitment on Employees Productivity: A Case Study of Nigeria Brewery, PLC. *IMPACT International Journal of Research in Business Management*, 2(9): 107-122.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. 1996. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Gomes, Faustino, Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hadi, Nur. 2011. *Corporate Social Responsibility edisi Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Hadi, Prasetyo Dwi. 2011. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Superleadership terhadap Kinerja dengan Komitmen sebagai Variabel Intervening*. Aset, September 2011, 3(1): 95-109
- Hasan, Salwa Hayati., Aziz, Nasir., Adam, Muhammad. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktifis pada Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 1(1): 1-22.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 1996. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE
- Henry Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Bagian Penerbitan STIE YKPN.

- Hueryren Yeh Dr., Dachuan Hong. 2012. The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 8(2): 50-59.
- Jackson, Susan E., Schuler, Randall S., & Werner, Steve. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta. Salemba Empat.
- Jimad, Habibullah & Apriyani, In. 2009. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(3): 304-322.
- Lawson, Ken. 2005. *Performance Review*, Axis Publishing Limited, London.
- Lisa E. Baranik, Elizabeth A. Roling, Lillian T. Eby. 2010. Why does mentoring work? The role of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*. 7(6): 366-373.
- L. Mathis, Robert – H. Jackson, John., 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- McShane, Steven, M. Von Glinow, 2008. *Organizational Behavior. Edition No. 5*. Chicago, IL: McGraw Hill.
- Manz C, Charles dan Sims P, Henry, Jr, *New Superleadership*, Hardcover, Berretkohler Pub. 2001
- Marnis dan Marzolina, 2012. Pengaruh Self Leadership terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara V Riau. *Laporan Penelitian*. Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Masiud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mc Cormick, EJ & Tiffin. 1979. *Industrial Psychology*. New Delhi: Prentice Hall
- Moehirono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mowday, R, Porter, L, Steers, R. 1982. *Organizational Linkage : The Psychology of Commitment, Abstein, and Turnover*. New York : Academic Press.
- Muchdarsyah. Sinungan. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muljono, Agung, Naely Azhad, M, dan Herlambang, Toni. 2015. *Super Leadership Dan Self Leadership: Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai*

- Kajian Berbasis Riset Pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Di Kabupaten Jember . *Prosiding Seminar Nasional FE UM Jember* 2015.
- Nata Wirawan, I Gusti Putu. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) untuk ekonomi dan bisnis*, Denpasar : edisi kedua, Keraras Emas.
- Neck, C. dan Houghton, J.D. 2006. Two Decades of Self Leadership Theory and Research: Past Development, Present Trends, and Future Possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, suppl. Self Leadership. 21.4
- Neck, C. dan Houghton, J.D. 2002. The revised self-leadership questionnaire Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*. 17 (8): 672-691
- Necdet Bilgin dan Halil Demirer. 2012. The examination of the relationship among organizational support, affective commitment and job satisfaction of hotel employees. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 5 (1): 470-473.
- Ningrum, Widhayu. Bambang Swasto Sunuaryo dan Moehammad Soe'oad Hakam. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-Perto China East Java. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2): 1-8.
- Noe, Raymond A., Hollenback John R., Gerhart, Barry., Wright Patrick M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6. Jakarta. Salem Empat
- Peace Irefinn &Mechanic, Mohammed Ali. 2014. Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. *IOSR Journal of Humanities and Sosial Science*, 19(3): 33-41
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi*. Penerjemah: Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo
- Prayogi, Putu Agus. (2011). Dampak Perkembangan Pariwisata di Objek Wisata Penglipuran. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, 1 (1): 64-79
- Primajaya, D. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(2): 67-81
- Riyadi, Slamet . 2011 Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1): 40-45

- Samaneh Aghdasi, Ali Reza Kiamanesh, Abdolrahim Naveh Ebrahim. 2012. Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction. *International, Conference on Education and Educational Psychology*. 2 (9): 1965 – 1976.
- Subadra, I Nengah.dan Nyoman Mastiani Nadra.2006. Dampak Ekonomi, Sosial Budaya, dan Lingkungan Pengembangan Desa Wisata Di Jatiluwih Tabanan. *Jurnal Manajemen Pariwisata*, 5 (1): 47-64.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta
- Suwardi & Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1): 75-86
- Tabak, Akif., Celik, Mazlum., dan Turkoz, Tolga. 2011. Self Leadership in Public Sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(3)
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wihardi,A.N.,Pradhanawati,A.,& Nugraha, H. S. (2014).Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*,3(3): 22-29.
- Yenny Veraawati & Joko Utomo. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Lippo Cabang Kudus. *Analisis Manajemen*, 5(2): 1-8.
- Yetta Tri Nydia. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono. *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Poilitik Universitas Indonesia*, Depok.
- Zulpikar & Daniel Budi Santoso. 2011. Analisis Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(1): 82-96.