

## Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Mitra Global Adiniaga

Reni Oktavia Dewi<sup>1</sup>, Lukmanul Hakim<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>

Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta, Indonesia

Email: [oktaviadewireni@gmail.com](mailto:oktaviadewireni@gmail.com)<sup>1</sup>, [lukmanul.luh@bsi.ac.id](mailto:lukmanul.luh@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

Submit:  
18-10-2026

Revisi:  
20-10-2026

Terima  
20-10-2026

Terbit Online:  
27-10-2026

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Mitra Global Adiniaga Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif melalui survei. Seluruh 30 karyawan dilibatkan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert lima tingkat dan dianalisis dengan IBM SPSS Statistics 26 melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas residual, heteroskedastisitas, multikolinearitas, linearitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil menunjukkan kepemimpinan memiliki koefisien positif tetapi tidak signifikan ( $B = 0,217$ ;  $t = 1,363$ ;  $p = 0,184$ ). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional ( $B = 1,113$ ;  $t = 3,467$ ;  $p = 0,002$ ). Model signifikan secara simultan,  $F(2,27) = 58,268$ ;  $p < 0,001$ , dengan  $R^2$  sebesar 0,812 dan adjusted  $R^2$  sebesar 0,798. Implikasi penelitian adalah perlunya memperkuat motivasi melalui apresiasi, dukungan pelaksanaan tugas, dan kesempatan pengembangan, disertai perbaikan komunikasi kepemimpinan. Generalisasi dibatasi oleh ukuran sampel, cakupan satu perusahaan, dan penggunaan penilaian diri. Keterkaitan antarprediktor juga perlu diperhatikan dalam menafsirkan koefisien parsial.

Kata kunci: kepemimpinan; motivasi kerja; komitmen organisasional.

### ABSTRACT

**Abstract** - This study examines the effects of leadership and work motivation on organisational commitment among employees of PT Mitra Global Adiniaga in Jakarta. An associative quantitative survey involved all 30 employees through saturated sampling. Five-point Likert questionnaire data were analyzed using IBM SPSS Statistics 26 through validity, reliability, residual normality, heteroscedasticity, multicollinearity, linearity, multiple linear regression, t-tests, an F-test, and coefficients of determination. Leadership had a positive but nonsignificant coefficient ( $B = 0.217$ ;  $t = 1.363$ ;  $p = 0.184$ ). Work motivation had a positive and significant coefficient ( $B = 1.113$ ;  $t = 3.467$ ;  $p = 0.002$ ). The overall model was significant,  $F(2,27) = 58.268$ ;  $p < 0.001$ , with  $R^2$  of 0.812 and adjusted  $R^2$  of 0.798. These findings suggest strengthening motivation through appreciation, task support, and development opportunities while improving leadership communication. Generalization is limited by the sample size, single-company setting, and self-reported measures. Relationships between the predictors should also be considered when interpreting their partial coefficients.

Keywords: leadership; work motivation; organisational commitment.

## 1. PENDAHULUAN

Komitmen organisasional merupakan aspek penting dalam hubungan karyawan dengan perusahaan. Komitmen tercermin pada kesediaan mendukung tujuan organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, loyalitas, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Bagi pengelola sumber daya manusia, pemahaman mengenai komitmen membantu menentukan perhatian pada pengalaman kerja yang mendukung keberlangsungan hubungan tersebut.

Kajian komitmen organisasi menempatkan keterikatan karyawan dengan tujuan dan nilai organisasi sebagai perhatian dalam pengelolaan

pekerjaan. Penelitian ini menggunakan komitmen sebagai variabel dependen, sehingga hasilnya tidak disamakan dengan pengukuran kinerja karyawan (Qamar et al., 2021).

PT Mitra Global Adiniaga Jakarta memiliki 30 karyawan. Prasurvei terhadap 11 karyawan menunjukkan beberapa indikator komitmen belum sepenuhnya sesuai harapan. Sebanyak 18,2% responden dilaporkan belum menunjukkan keterikatan yang kuat dan upaya terbaik secara optimal, sedangkan 27,3% belum menunjukkan keinginan kuat untuk bertahan ketika menghadapi tantangan. Temuan awal tersebut memberi alasan untuk menelaah pengalaman

kepemimpinan dan motivasi kerja dalam kaitannya dengan komitmen. Prasurvei diposisikan sebagai latar belakang, bukan sebagai bukti hubungan sebab akibat.

Kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan, komunikasi, dukungan, serta keputusan yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Motivasi kerja mencerminkan dorongan dari dalam dan luar individu untuk menjalankan tugas serta mencapai tujuan. Kedua konsep dapat saling berkaitan dalam pengalaman kerja, tetapi masing-masing perlu dievaluasi sebagai prediktor ketika diuji dalam satu model.

Pembahasan konsep dasar kepemimpinan menekankan peran pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan orang lain menuju tujuan bersama. Kerangka tersebut relevan untuk memahami bagaimana karyawan menilai perilaku pimpinan dalam aktivitas sehari-hari (Andreansyah & Muttaqien, 2025).

Motivasi karyawan juga dibahas dalam kaitannya dengan hasil kerja organisasi. Dalam penelitian ini, motivasi dipusatkan pada dorongan mencapai hasil, tanggung jawab, dukungan, serta penghargaan yang dialami karyawan (Darmawan & Ernawati, 2021).

Dimensi kepemimpinan produktif memberi konteks mengenai perlunya dukungan, pengarahan, dan pengelolaan kegiatan ketika organisasi menghadapi tuntutan kerja. Pengukuran kepemimpinan pada penelitian ini mengadaptasi aspek perilaku pemimpin sesuai pengalaman karyawan (Lubis et al., 2021).

Kajian kepemimpinan transformasional juga menekankan kemampuan pemimpin menginspirasi, memberi arah, dan mendorong perubahan. Konteks kajian tersebut digunakan untuk menjelaskan unsur transformasional dalam instrumen, tanpa menganggap bahwa semua dimensi kepemimpinan yang digunakan merupakan satu skala baku yang identik (Mustofa et al., 2024).

Kepemimpinan (X1) diukur dengan 12 butir yang mencakup motivasi, dukungan, pengarahan, pengambilan keputusan, komunikasi, dan perilaku transformasional. Indikatornya meliputi pemberian motivasi dan apresiasi, umpan balik, kepedulian, kewibawaan, kejelasan petunjuk dan tujuan, penentuan prioritas, komunikasi, koordinasi, kreativitas, serta inspirasi perubahan. Skor merepresentasikan penilaian karyawan terhadap pimpinan, bukan evaluasi objektif seluruh efektivitas manajerial.

Pembedaan motivasi intrinsik dan ekstrinsik memberi dasar untuk memahami dorongan yang berasal dari tujuan pribadi maupun kondisi pekerjaan. Penelitian motivasi pada karyawan menggunakan kedua aspek tersebut, meskipun keluarannya berbeda dari komitmen organisasional yang menjadi fokus penelitian ini (Firnanda et al., 2025).

Motivasi kerja (X2) diukur melalui enam butir pada dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Indikator meliputi usaha mencapai hasil terbaik, dukungan pekerjaan

terhadap tujuan karier, tanggung jawab, penghargaan atas prestasi, kondisi kerja yang mendukung, dan dukungan pimpinan. Pembedaan kedua prediktor terletak pada fokus pengukuran: kepemimpinan menilai tindakan atau perilaku pimpinan, sedangkan motivasi kerja menilai dorongan karyawan untuk berusaha dan menyelesaikan tugas. Dukungan serta penghargaan dapat menjadi sumber motivasi, tetapi butir yang hanya menilai pemberian dukungan atau penghargaan oleh atasan berpotensi berdekatan dengan indikator kepemimpinan. Oleh karena itu, kesesuaian pemisahan konstruk perlu diperiksa melalui redaksi butir, bukan hanya nama variabel. Indikator dan skor penelitian ini dipertahankan sesuai instrumen yang digunakan; belum dilakukan pengujian tambahan untuk memastikan daya pembeda kedua konstruk.

Kajian dimensi komitmen organisasi memberikan landasan mengenai identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan. Penelitian ini mengadaptasi indikator komitmen untuk menggambarkan dukungan terhadap tujuan, keterlibatan, rasa bangga, dan rasa memiliki perusahaan (Novena et al., 2023).

Komitmen organisasional (Y) diukur melalui sepuluh butir pada aspek identification, involvement, loyalty, komitmen afektif, dan ownership. Indikator meliputi pemahaman serta dukungan terhadap tujuan perusahaan, kesediaan berkontribusi, keterlibatan dalam pekerjaan, keinginan bertahan, semangat, kebanggaan, rasa memiliki, serta tanggung jawab atas kemajuan perusahaan. Skor menunjukkan komitmen yang dilaporkan responden, tanpa langsung disamakan dengan data aktual retensi atau produktivitas.

Penelitian peran kepemimpinan terhadap komitmen organisasional melaporkan pengaruh positif dan signifikan. Temuan tersebut menjadi pembanding bagi pengujian apakah hubungan kepemimpinan tetap terlihat ketika motivasi kerja dimasukkan bersama dalam model (Patadungan, 2023).

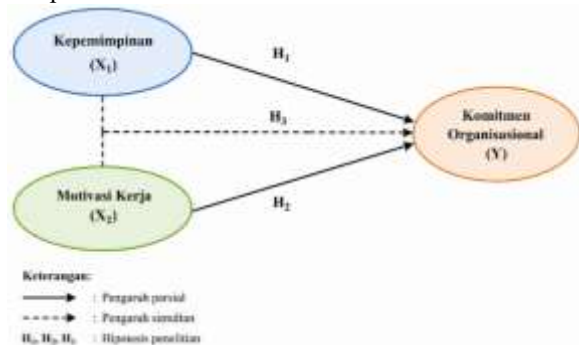
Penelitian gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja menempatkan motivasi sebagai variabel intervening menuju komitmen organisasi. Berbeda dari spesifikasi tersebut, penelitian ini memperlakukan motivasi sebagai prediktor sejajar dan tidak menguji mediasi (Mufarrohah & Sumartik, 2022).

Kajian pada PT Gunawan Fajar menguji budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan transformasional dalam kaitannya dengan komitmen serta kinerja. Penelitian ini lebih terbatas pada dua prediktor dan komitmen sebagai satu variabel keluaran (Febrianti, 2024).

Motivasi kerja bersama dukungan organisasi juga telah dikaji terhadap komitmen organisasi. Hasil yang dilaporkan mendukung relevansi motivasi sebagai salah satu prediktor komitmen (Sinambela, 2021).

Penelitian ini berfokus pada seluruh karyawan PT Mitra Global Adiniaga Jakarta. Fokus empiris tersebut digunakan untuk menjelaskan perbedaan hubungan

parsial dan keberartian model secara simultan. Tujuannya adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan serta motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan menyusun masukan pengelolaan karyawan yang sesuai dengan temuan pada perusahaan.



Sumber: (Kerangka penelitian, 2026).

Gambar 1. Kerangka berpikir penelitian

Hipotesis penelitian adalah H1: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional; H2: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional; serta H3: kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Model menguji hubungan langsung tanpa variabel mediasi atau interaksi.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei. Pendekatan ini digunakan untuk mengukur hubungan antarvariabel melalui jawaban terstruktur dan analisis statistik (Sugiyono, 2021).

Populasi penelitian adalah seluruh 30 karyawan PT Mitra Global Adiniaga Jakarta. Sampel ditentukan dengan sampling jenuh atau sensus, sehingga seluruh populasi dilibatkan sebagai 30 responden. Kriteria responden adalah berstatus karyawan perusahaan. Usia dan jenis kelamin digunakan untuk menjelaskan komposisi responden, tanpa dimasukkan sebagai variabel kontrol dalam regresi. Penelitian dilakukan pada 2026.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator penelitian. Instrumen memuat 28 pernyataan: 12 butir kepemimpinan, enam butir motivasi kerja, dan sepuluh butir komitmen organisasional. Jawaban menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Skor total tiap variabel digunakan dalam analisis. Dokumen perusahaan dan literatur digunakan untuk mendukung pemahaman konteks serta landasan penelitian.

Data dianalisis dengan IBM SPSS Statistics 26. Pengujian instrumen meliputi korelasi item-total untuk validitas dan Cronbach's alpha untuk reliabilitas. Butir dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,361 pada  $n = 30$ ,  $df = 28$ , dan  $\alpha = 0,05$ .

Reliabilitas mengikuti kriteria  $\alpha > 0,60$  yang digunakan dalam rancangan penelitian. Seluruh nilai  $\alpha$  juga dibandingkan untuk menjelaskan konsistensi internal instrumen.

Pemeriksaan asumsi meliputi normalitas residual Kolmogorov-Smirnov, histogram, normal P-P plot, multikolinearitas melalui *Tolerance* dan VIF, linearitas, serta heteroskedastisitas melalui scatterplot. Kriteria yang digunakan adalah  $p$  normalitas  $> 0,05$ , *Tolerance*  $> 0,10$ , VIF  $< 10$ , dan  $p$  deviation from linearity  $> 0,05$ . Pengujian linearitas merupakan pemeriksaan hubungan skor survei potong lintang, bukan analisis runtun waktu.

Regresi berganda dirumuskan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ . Uji  $t$  menilai masing-masing koefisien setelah prediktor lainnya diperhitungkan; uji  $F$  menilai model secara keseluruhan.  $R^2$  serta adjusted  $R^2$  menunjukkan proporsi variasi  $Y$  yang dijelaskan model, sedangkan ringkasan regresi  $X_1$  saja disajikan terpisah dari model utama. Taraf signifikansi ditetapkan 5%. Kesimpulan dibatasi pada hubungan statistik dalam desain survei satu periode.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Gabungan karakteristik responden

| Profil        | Kategori            | n  | %     |
|---------------|---------------------|----|-------|
| Status        | Karyawan perusahaan | 30 | 100,0 |
| Usia          | 18–22 tahun         | 6  | 20,0  |
|               | 23–27 tahun         | 19 | 63,3  |
|               | 28–32 tahun         | 2  | 6,7   |
|               | 33–37 tahun         | 1  | 3,3   |
|               | >37 tahun           | 2  | 6,7   |
| Jenis kelamin | Laki-laki           | 12 | 40,0  |
|               | Perempuan           | 18 | 60,0  |

Sumber: (Data diolah, 2026).

Seluruh responden pada Tabel 1 berstatus karyawan perusahaan. Mayoritas berusia 23–27 tahun, yaitu 19 orang (63,3%), sedangkan perempuan berjumlah 18 orang (60,0%). Komposisi ini menjadi konteks pembacaan hasil. Penelitian tidak menguji perbedaan antarusia atau jenis kelamin, sehingga karakteristik tersebut tidak digunakan untuk menyimpulkan kelompok tertentu memiliki komitmen lebih tinggi.

### 3.2. Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Gabungan validitas dan reliabilitas

| Butir | r X1  | r X2  | r Y   |
|-------|-------|-------|-------|
| 1     | 0,728 | 0,809 | 0,740 |
| 2     | 0,750 | 0,721 | 0,815 |
| 3     | 0,682 | 0,847 | 0,882 |
| 4     | 0,792 | 0,809 | 0,713 |
| 5     | 0,796 | 0,778 | 0,831 |
| 6     | 0,770 | 0,878 | 0,803 |

|       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|
| 7     | 0,842 | —     | 0,739 |
| 8     | 0,808 | —     | 0,830 |
| 9     | 0,893 | —     | 0,804 |
| 10    | 0,877 | —     | 0,840 |
| 11    | 0,842 | —     | —     |
| 12    | 0,809 | —     | —     |
| Alpha | 0,948 | 0,892 | 0,937 |

Tanda — menunjukkan tidak ada butir pada nomor tersebut untuk variabel bersangkutan; r merupakan korelasi item dengan skor total variabel.

Sumber: (Data diolah, 2026).

Seluruh 28 butir pada Tabel 2 memiliki r hitung > 0,361. Rentang korelasi kepemimpinan adalah 0,682–0,893, motivasi kerja 0,721–0,878, dan komitmen organisasional 0,713–0,882. Dengan kriteria penelitian, seluruh butir dinyatakan valid. Alpha X1 sebesar 0,948, X2 sebesar 0,892, dan Y sebesar 0,937 melampaui batas 0,60, sehingga konsistensi internal instrumen memadai untuk analisis berikutnya. Korelasi item–total ini belum mencakup seluruh aspek validitas konstruk.

### 3.3. Normalitas dan Pemeriksaan Grafik

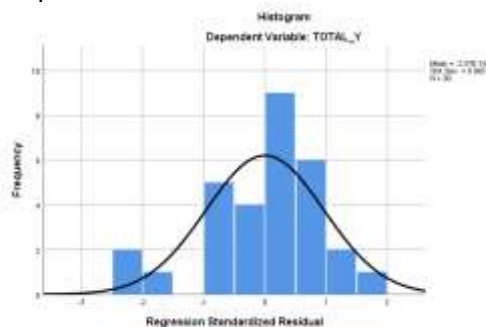
Tabel 3. Ringkasan normalitas residual

| Ukuran                    | Hasil          |
|---------------------------|----------------|
| Jumlah observasi          | 30             |
| Rata-rata residual        | 0,000          |
| Simpangan baku residual   | 3,88692        |
| K–S / selisih absolut     | 0,128          |
| Selisih positif / negatif | 0,074 / –0,128 |
| p Kolmogorov–Smirnov      | 0,200*         |

\* Nilai 0,200 merupakan batas bawah signifikansi yang ditampilkan SPSS; uji menggunakan koreksi Lilliefors.

Sumber: (Data diolah, 2026).

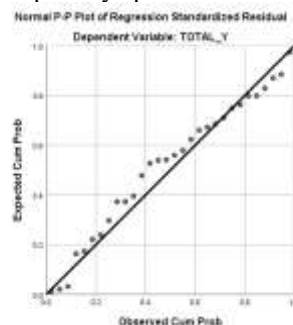
Tabel 3 menunjukkan  $p = 0,200 > 0,05$ , sehingga tidak terdapat bukti penolakan normalitas residual pada taraf 5%. Asumsi normalitas berkenaan dengan residual model, bukan keharusan seluruh prediktor berdistribusi normal. Hasil ini dibaca bersama grafik dan keterbatasan jumlah responden, tanpa menyatakan bahwa distribusi residual terbukti normal secara sempurna.



Sumber: (Output SPSS 26, 2026).

Gambar 2. Histogram residual terstandarisasi

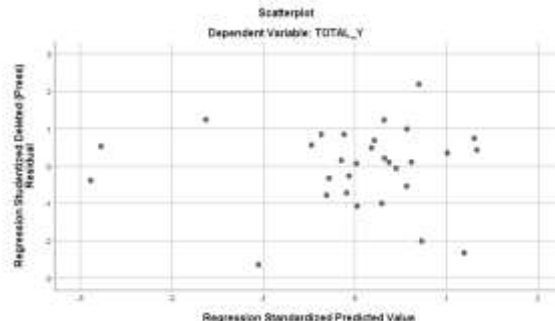
Histogram pada Gambar 2 memperlihatkan residual terkonsentrasi di sekitar nol dan secara umum mengikuti bentuk lonceng. Terdapat beberapa observasi pada ekor kiri dan ketidaksimetrian frekuensi antarinterval. Pola tersebut memberi dukungan visual bagi hasil uji residual, tanpa menghilangkan perlunya pemeriksaan asumsi lainnya.



Sumber: (Output SPSS 26, 2026).

Gambar 3. Normal P–P plot residual

Pada Gambar 3, titik umumnya mengikuti arah garis diagonal dengan penyimpangan pada bagian tengah dan ujung distribusi. Tidak terlihat penyimpangan besar yang tegas secara keseluruhan. Grafik ini konsisten dengan hasil Kolmogorov–Smirnov yang tidak menolak normalitas pada taraf 5%, tetapi bukan bukti bahwa seluruh asumsi regresi telah terpenuhi.



Sumber: (Output SPSS 26, 2026).

Gambar 4. Scatterplot residual dan nilai prediksi

Gambar 4 menampilkan residual studentized deleted terhadap nilai prediksi terstandarisasi. Titik berada di atas dan di bawah nol tanpa pola corong atau gelombang yang tegas, sehingga pemeriksaan visual belum menunjukkan indikasi heteroskedastisitas yang jelas. Beberapa titik berada cukup jauh dari pusat sebaran. Hasil ini dibatasi pada pemeriksaan grafik; keluaran statistik uji Glejser tidak disajikan sehingga tidak digunakan sebagai dasar kesimpulan.

### 3.4. Multikolinearitas dan Linearitas

Tabel 4. Gabungan multikolinearitas dan linearitas

| Ukuran      | X1     | X2      |
|-------------|--------|---------|
| Tolerance   | 0,192  | 0,192   |
| VIF         | 5,210  | 5,210   |
| F linearity | 76,296 | 126,907 |
| p linearity | <0,001 | <0,001  |
| F deviation | 1,024  | 1,358   |
| p deviation | 0,518  | 0,277   |

Sumber: (Data diolah, 2026).

Tolerance kedua prediktor pada Tabel 4 sebesar 0,192 dan VIF sebesar 5,210 masih memenuhi batas Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 yang digunakan dalam penelitian. Namun, hasil tersebut tidak berarti kedua prediktor bebas dari keterkaitan yang kuat. Dalam model dua prediktor, tolerance yang rendah menunjukkan sebagian besar variasi satu prediktor berkaitan dengan prediktor lainnya. Akibatnya, estimasi hubungan unik masing-masing prediktor menjadi kurang presisi dibandingkan jika keduanya tidak berkorelasi. Kedekatan indikator dukungan dan penghargaan dapat menjadi salah satu penjelasan yang perlu diperiksa, tetapi VIF tidak dapat memastikan penyebabnya adalah tumpang tindih instrumen. Kondisi ini terutama perlu diperhatikan pada sampel 30 responden.

Nilai p deviation from linearity kepemimpinan-komitmen sebesar 0,518 dan motivasi-komitmen sebesar 0,277, keduanya > 0,05. Pengujian tidak mendeteksi penyimpangan signifikan dari bentuk hubungan linear. Komponen linear kedua hubungan signifikan ( $p < 0,001$ ). Hasil ini mendukung bentuk hubungan linear secara bivariat, tetapi tidak menjamin setiap koefisien akan tetap signifikan dalam regresi dua prediktor.

### 3.5. Regresi Berganda dan Uji t

Tabel 5. Gabungan koefisien regresi dan uji t

| Unsur  | B     | SE    | Beta  | t     | p     |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Konst. | 0,937 | 3,385 | —     | 0,277 | 0,784 |
| X1     | 0,217 | 0,159 | 0,260 | 1,363 | 0,184 |
| X2     | 1,113 | 0,321 | 0,661 | 3,467 | 0,002 |

*B = koefisien tidak terstandarisasi; SE = standard error; Beta = koefisien terstandarisasi. Variabel dependen adalah komitmen organisasional.*

Sumber: (Data diolah, 2026).

Persamaan regresi adalah  $Y = 0,937 + 0,217X1 + 1,113X2$ . Dengan motivasi kerja tetap, kenaikan satu satuan skor kepemimpinan berkaitan dengan kenaikan skor komitmen sebesar 0,217. Akan tetapi,  $t = 1,363$  dan  $p = 0,184 > 0,05$  menunjukkan koefisien tersebut tidak signifikan, sehingga H1 tidak didukung. Hasil ini menunjukkan bukti yang belum cukup mengenai

pengaruh parsial kepemimpinan, bukan membuktikan kepemimpinan tidak diperlukan dalam organisasi.

Dengan kepemimpinan tetap, kenaikan satu satuan motivasi kerja berkaitan dengan kenaikan skor komitmen sebesar 1,113. Nilai  $t = 3,467$  dan  $p = 0,002$  mendukung H2. Beta motivasi sebesar 0,661 lebih besar daripada kepemimpinan sebesar 0,260 dalam model ini. Koefisien tidak terstandarisasi tidak langsung dibandingkan sebagai ukuran dominasi karena jumlah butir dan rentang skor variabel berbeda. Beta juga bukan persentase kontribusi unik tiap prediktor.

Konstanta 0,937 menunjukkan nilai prediksi saat kedua skor prediktor nol. Karena nol berada di luar rentang skor kuesioner, konstanta tidak ditafsirkan sebagai kondisi nyata karyawan tanpa kepemimpinan atau motivasi. Penafsiran utama mengikuti arah, besar, dan ketidakpastian koefisien dalam rentang pengukuran penelitian.

### 3.6. Uji F dan Koefisien Determinasi

Tabel 6. Ringkasan ANOVA model berganda

| Komponen | JK        | df | RJK     |
|----------|-----------|----|---------|
| Regresi  | 1.891,063 | 2  | 945,531 |
| Residual | 438,137   | 27 | 16,227  |
| Total    | 2.329,200 | 29 | —       |

*JK = jumlah kuadrat; RJK = rata-rata jumlah kuadrat.  $F = 58,268$  dan  $p < 0,001$ .*

Sumber: (Data diolah, 2026).

Tabel 6 menunjukkan model signifikan secara simultan,  $F(2,27) = 58,268$ ;  $p < 0,001$ , sehingga H3 didukung. Uji F menunjukkan setidaknya satu koefisien prediktor berbeda dari nol. Hasil tersebut konsisten dengan motivasi yang signifikan dan kepemimpinan yang tidak signifikan secara parsial. Arah hubungan ditunjukkan oleh koefisien regresi, sedangkan keberartian uji F tidak membuktikan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh individual yang signifikan atau saling memperkuat.

Tabel 7. Gabungan ringkasan model regresi

| Model     | R     | R <sup>2</sup> | Adj. R <sup>2</sup> | SEE     |
|-----------|-------|----------------|---------------------|---------|
| X1 saja   | 0,853 | 0,728          | 0,718               | 4,75542 |
| X1 dan X2 | 0,901 | 0,812          | 0,798               | 4,028   |

Sumber: (Data diolah, 2026).

Adj. R<sup>2</sup> = adjusted R square; SEE = standard error of the estimate. Model X1 saja adalah regresi satu prediktor, sedangkan X1 dan X2 adalah model utama dua prediktor.

Pada regresi satu prediktor, kepemimpinan menjelaskan 72,8% variasi komitmen dengan adjusted R<sup>2</sup> sebesar 71,8%. Nilai tersebut merupakan daya jelas model X1 saja dan bukan kontribusi parsial unik kepemimpinan dalam model berganda. Karena itu, angka ini tidak bertentangan secara langsung dengan koefisien kepemimpinan yang tidak signifikan setelah motivasi diperhitungkan.

Pada model utama,  $R^2$  sebesar 0,812 menunjukkan kedua prediktor menjelaskan 81,2% variasi komitmen dalam sampel. Sebesar 18,8% variasi belum dijelaskan model, termasuk kemungkinan variabel lain dan galat pengukuran. Adjusted  $R^2$  sebesar 0,798 menunjukkan daya jelas setelah penyesuaian jumlah prediktor dan responden.  $R$  sebesar 0,901 adalah korelasi berganda, sedangkan SEE sebesar 4,028 berada dalam satuan skor komitmen. Selisih  $R^2$  antarmodel tidak diperlakukan sebagai bukti mediasi atau pengujian formal tambahan.

### 3.7. Pembahasan dan Penelitian Pembeding

Kepemimpinan memiliki koefisien positif tetapi tidak signifikan setelah motivasi kerja diperhitungkan ( $B = 0,217$ ;  $p = 0,184$ ). Sebaliknya, motivasi kerja tetap positif dan signifikan ( $B = 1,113$ ;  $p = 0,002$ ). Perbedaan ini menunjukkan bahwa bukti hubungan parsial motivasi dengan komitmen lebih jelas dalam model dan sampel penelitian, bukan bahwa kepemimpinan tidak penting. Regresi  $X_1$  saja memiliki  $R^2$  sebesar 0,728, tetapi angka tersebut mencakup variasi yang juga dapat berkaitan dengan motivasi. Ketika keduanya dimasukkan bersama, koefisien kepemimpinan hanya menggambarkan hubungan yang tersisa setelah motivasi dikendalikan secara statistik. VIF 5,210 dan kedekatan indikator dukungan serta penghargaan memberi konteks mengapa hubungan unik kepemimpinan lebih sulit dibedakan. Namun, hal ini belum membuktikan penyebab ketidaksignifikanan. Model juga tidak menguji mediasi, sehingga motivasi tidak dapat dinyatakan menyalurkan pengaruh kepemimpinan.

Hasil kepemimpinan berbeda dari Patadungan (2023), yang dalam penelitian terdahulu melaporkan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Perbedaan objek, instrumen, dan penyertaan prediktor lain perlu diperhatikan. Dibandingkan Mufarrohah dan Sumartik (2022), motivasi dalam penelitian ini berperan sebagai prediktor langsung, sedangkan penelitian terdahulu menempatkannya sebagai variabel intervening. Karena spesifikasinya berbeda, hasil tidak dianggap sebagai pengujian proses yang identik. Dengan demikian, hasil PT Mitra Global Adiniaga dapat dipahami sebagai perbedaan hubungan parsial dalam spesifikasi model tertentu. Perbedaan signifikansi antarprediktor juga tidak dengan sendirinya membuktikan bahwa kedua koefisien berbeda secara signifikan; pengujian selisih koefisien tidak dilakukan.

Penelitian pada organisasi mahasiswa memasukkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap komitmen. Dibandingkan konteks tersebut, penelitian PT Mitra Global Adiniaga menelaah komitmen karyawan perusahaan dan tidak memasukkan budaya organisasi. Perbedaan konteks dan model membatasi perbandingan langsung besar koefisien (Putro et al., 2023).

Motivasi kerja yang positif dan signifikan menunjukkan bahwa responden dengan skor motivasi lebih tinggi cenderung melaporkan komitmen lebih tinggi setelah kepemimpinan diperhitungkan. Secara konseptual, dorongan mencapai hasil, tanggung jawab, dan tujuan karier berhubungan lebih langsung dengan alasan karyawan berusaha serta mempertahankan kontribusinya kepada perusahaan. Penjelasan ini bersifat kontekstual; penelitian tidak menguji mekanisme psikologis atau setiap indikator secara terpisah. Beta motivasi sebesar 0,661 dibandingkan kepemimpinan sebesar 0,260 menunjukkan estimasi hubungan terstandarisasi yang relatif lebih besar dalam sampel, tanpa mengartikannya sebagai persentase kontribusi atau bukti kausal.

Hasil motivasi searah dengan penelitian yang melaporkan pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap komitmen ketika dukungan organisasi serta kepuasan kerja ikut ditelaah. Perbedaannya, penelitian ini menyertakan kepemimpinan sebagai prediktor lain, sehingga konsistensi arah hubungan lebih relevan daripada perbandingan langsung nilai koefisien (Subiyanto & Utami, 2021).

Hasil ini juga searah dengan Sinambela (2021), yang mengkaji motivasi dan dukungan organisasi terhadap komitmen. Keselarasan tersebut mendukung perhatian praktis pada pengalaman yang mendorong motivasi karyawan. Akan tetapi, dukungan organisasi dalam penelitian terdahulu tidak disamakan begitu saja dengan keseluruhan kepemimpinan yang diukur di PT Mitra Global Adiniaga.

Penelitian kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kepuasan kerja memberi pembeding bagi model yang signifikan secara keseluruhan. Temuan pada penelitian ini menunjukkan keberartian gabungan dua prediktor, dengan motivasi tetap signifikan secara parsial. Kepuasan kerja tidak diukur, sehingga hubungan variabel tersebut tidak disimpulkan dari data penelitian ini (Artini & Mujiati, 2022).

Dibandingkan Febrianti (2024), yang memasukkan budaya organisasi dan keluaran kinerja, penelitian ini memberikan bukti yang lebih terbatas pada komitmen karyawan satu perusahaan. Keberartian model secara simultan menunjukkan relevansi mempertimbangkan pengalaman kepemimpinan bersama motivasi, tanpa membuktikan bahwa masing-masing selalu signifikan pada seluruh organisasi.

Implikasi bagi perusahaan adalah memprioritaskan upaya yang mendukung motivasi, seperti apresiasi yang jelas, dukungan pelaksanaan tugas, dan kesempatan pengembangan. Komunikasi, pengarahan, serta perhatian pimpinan tetap perlu ditingkatkan, meskipun koefisien kepemimpinan tidak signifikan. Rekomendasi merupakan tindak lanjut praktis dari hubungan yang ditemukan; efektivitas program tertentu belum diuji dalam penelitian.

Keterbatasan penelitian mencakup 30 responden dari satu perusahaan, penilaian diri dalam satu periode,

dan keterkaitan antarprediktor. Indikator dukungan serta penghargaan muncul pada kepemimpinan dan motivasi, sehingga sebagian hubungan dapat mencerminkan kedekatan isi pengukuran. Korelasi item-total dan reliabilitas yang tinggi belum memastikan kedua konstruk memiliki daya pembeda yang memadai. Karena redaksi seluruh butir dan pengujian pembeda konstruk belum disajikan, kesesuaian pemisahan indikator tidak dinyatakan telah terkonfirmasi. Pemeriksaan heteroskedastisitas hanya berupa grafik. Batasan ini perlu dipertimbangkan dalam menafsirkan koefisien parsial dan generalisasi hasil.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, kesimpulan penelitian dirumuskan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan memiliki koefisien positif tetapi tidak signifikan dalam model berganda ( $B = 0,217$ ;  $p = 0,184$ ).  $H_1$  tidak didukung. Hasil regresi satu prediktor tidak digunakan sebagai bukti kontribusi parsial unik kepemimpinan setelah motivasi diperhitungkan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional ( $B = 1,113$ ;  $p = 0,002$ ), sehingga  $H_2$  didukung. Temuan ini menempatkan penguatan motivasi sebagai perhatian praktis dalam pengelolaan komitmen karyawan pada konteks penelitian.
3. Model signifikan secara simultan ( $F = 58,268$ ;  $p < 0,001$ ), sehingga  $H_3$  didukung.  $R^2$  sebesar 81,2% dan adjusted  $R^2$  sebesar 79,8% menunjukkan daya jelas model dalam sampel, dengan batas generalisasi pada cakupan dan desain penelitian.

### 4.2. Saran

Dengan mempertimbangkan hasil dan keterbatasan penelitian, saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut.

1. PT Mitra Global Adiniaga disarankan memperkuat apresiasi, dukungan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Pimpinan tetap perlu menjaga komunikasi, kejelasan arahan, dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan sebagai bagian dari perbaikan pengalaman kerja.
2. Karyawan disarankan menjaga tanggung jawab, membangun kerja sama, serta menyampaikan kebutuhan dan kendala pekerjaan secara terbuka. Partisipasi tersebut dapat menjadi bahan evaluasi bersama untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.
3. Peneliti selanjutnya disarankan memperluas cakupan responden dan menelaah redaksi butir bersama pembimbing sebelum pengumpulan data. Kepemimpinan perlu berfokus pada perilaku pimpinan, sedangkan motivasi pada dorongan karyawan untuk bekerja. Butir dukungan dan penghargaan perlu diperiksa agar tidak mengulang

isi yang sama pada kedua variabel. Untuk data penelitian ini, pemeriksaan kuesioner asli dapat memperjelas batas pengukuran; apabila komposisi butir atau pengodean diubah, analisis perlu dijalankan ulang dan seluruh hasil diselaraskan. Pengukuran berulang dan uji statistik heteroskedastisitas dapat melengkapi penelitian berikutnya.

## REFERENSI

- Andreansyah, R., & Muttaqien, M. I. (2025). Konsep dasar kepemimpinan: Dari definisi hingga tipologi pemimpin efektif. *Akhlaq : Jurnal Pendidikan Agama Islam dan Filsafat*, 2(1), 159–166.  
<https://doi.org/10.61132/akhlaq.v2i1.313>
- Artini, N. L. K. M. S., & Mujati, N. W. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 41–61.  
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v11.i01.p03>
- Darmawan, D., & Ernawati. (2021). Motivasi karyawan dan hasil kerja bagi organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 74–78.
- Febrianti, F. D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi Kerja , Kepemimpinan Transformational Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Gunawan Fajar ). *Jurnal Transformatif*, 13(2), 95–112.
- Firnanda, F., Isabella, & Novalita. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Andalan Rasa. *Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(3), 458–466.
- Lubis, S., Gistituati, N., & Rifma, R. (2021). Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Produktif dalam Menghadapi Kompleksitas dan Dinamika Organisasi. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(2), 1–12.  
<https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i2.113256>
- Mufarrohah, K., & Sumartik, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 38–50.
- Mustofa, A., Mauna, B., & Patoni, A. (2024). Dimensi kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan islam. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 6(1), 25–34.  
<https://doi.org/10.15642/JAPI.2024.6.1.25-34>

- Novena, N., Retawati, A., & Anden, T. (2023). Pengaruh dimensi komitmen organisasi terhadap perilaku kerja proaktif pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 3(3), 156–164.  
<https://doi.org/10.52300/jmso.v3i3.7370>
- Patadungan, H. (2023). Peran Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(2), 80–86.  
<https://doi.org/10.59583/mars.v3i2.46>
- Putro, S. E., S, E. A., & Agape, R. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(2), 94–104.
- Qamar, S., Madina, S., Armiana, A., & Wahyuddin, W. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Alauddin Makassar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 51–60.  
<https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22106>
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34–42.  
<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.55>
- Subiyanto, D., & Utami, R. A. (2021). Pengaruh dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 4(2), 202–212.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.