



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan

Ahmad Lazuardy Agyl^{1*}, O.P Bismark², Mandra Adrika Putra³

Program Studi S1 Manajemen, STIE Widyaswara Indonesia, Indonesia

^{1*}agylardy@email.com, ²opbismark402@gmail.com , ³mandraadrikaputra@email.com

Corresponding Author

Nama Penulis : Ahmad Lazuardy agyl

E-mail : agylardy@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran serta menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling* dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sebanyak 73 responden. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara itu, variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dalam menjelaskan variasi komitmen organisasi pegawai.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kompensasi, Komitmen Organisasi.

Abstract

This study aims to describe and analyze the influence of transformational leadership, motivation, and compensation on the organizational commitment of employees at Solok Selatan Regional General Hospital (RSUD). This research employed a quantitative descriptive method with all employees of Solok Selatan Regional General Hospital serving as the study population. The sample was selected using the Simple Random Sampling technique, and the Slovin formula with a 10% margin of error was applied, resulting in 73 respondents. The results of the t-test indicated that transformational leadership has a significant effect on organizational commitment. Motivation was also found to have a significant effect on organizational commitment. However, compensation did not have a significant effect on organizational commitment. Furthermore, the F-test results revealed that transformational leadership, motivation, and compensation simultaneously have a significant effect on employees' organizational commitment at Solok Selatan Regional General Hospital. Therefore, the regression model used in this study is considered appropriate for explaining the variation in employees' organizational commitment.

Keywords : Transformational Leadership, Motivation, Compensation, and Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran strategis dalam sistem kesehatan nasional Indonesia. Berdasarkan data Profil Kesehatan Indonesia 2023, jumlah rumah sakit di Indonesia mengalami peningkatan signifikan sebesar 12,46% dari tahun 2019 hingga 2023, mencapai 2.636 rumah sakit umum yang terdiri dari 242 rumah sakit pemerintah pusat, 849 rumah sakit pemerintah daerah, dan 1.545 rumah sakit swasta. Peningkatan jumlah ini mencerminkan komitmen pemerintah dalam meningkatkan aksesibilitas layanan kesehatan bagi masyarakat, namun juga menimbulkan tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas.

Komitmen organisasi pegawai rumah sakit menjadi isu krusial yang memerlukan perhatian serius dari manajemen rumah sakit. Fenomena turnover intention yang tinggi di kalangan tenaga kesehatan rumah sakit menjadi indikator rendahnya komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan tingkat keterikatan, loyalitas, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut (Robbins dan Judge, 2017), Komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi serta kesediaannya untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi. Ketika pegawai merasakan adanya keadilan, perhatian, dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka, maka akan muncul rasa keterikatan dan loyalitas yang lebih kuat. Menurut (Meyer & Allen, 1997) Komitmen organisasi dibagi menjadi tiga komponen: 1. Komitmen Afektif (Kepemimpinan yang mendukung, Hubungan kerja yang harmonis, Kesesuaian nilai individu dan organisasi, Pengalaman kerja yang positif) 2. Komitmen Berkelanjutan (Besarnya kompensasi, Investasi waktu dan tenaga, Kesempatan kerja alternatif yang terbatas) 3. Komitmen Normatif (Nilai budaya organisasi, Pendidikan dan sosialisasi organisasi, Rasa hutang budi terhadap organisasi).

Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai rumah sakit. Menurut (Bass dan Avolio, 1994), (Ali et al., 2026; Putra et al., 2025), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan bawahannya sehingga mereka dapat melampaui kinerja standar dan mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dalam organisasi moderen, termasuk sektor pelayanan kesehatan, kepemimpinan transformasional menjadi penting karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan pegawai, serta mendorong tercapainya kinerja yang optimal di tengah tuntutan kerja yang semakin kompleks.

Selain itu motivasi kerja juga mempengaruhi komitmen organisasi pegawai rumah sakit. Menurut (Elmita et al., 2023; Havira et al., 2025; Irfan et al., 2025; Mardiansyah et al., 2023; Novita et al., 2026; Pratama et al., 2025; Putra & Novita, 2025; Robbins & Judge, 2017; Sari et al., 2024; Suryani et al., 2025), motivasi kerja adalah proses psikologis yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku individu dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi, namun masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diisi. Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Suciartini & Mujiati, 2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, namun penelitian tersebut tidak mengeksplorasi secara spesifik peran kompensasi sebagai variabel independen.

Penelitian (Sudewa & Riana, 2020) membuktikan pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada hotel, yang menunjukkan perlunya penelitian serupa di sektor kesehatan yang memiliki karakteristik berbeda. Studi yang dilakukan oleh (Prabowo et al., 2023) mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan

transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM, namun belum mengintegrasikan variabel motivasi dan kompensasi secara bersamaan.

Penelitian di RSUD Kabupaten Solok Selatan yang secara spesifik menganalisis pengaruh simultan kepemimpinan transformatif, motivasi, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pegawai masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini akan memberikan kontribusi baru dengan mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian, serta memberikan pemahaman komprehensif tentang dinamika komitmen organisasi di rumah sakit daerah yang memiliki karakteristik dan tantangan khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Tabel 1
Pegawai dan Perawat RSUD Solok Selatan

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Direktur	1
2	Pejabat Struktural	12
3	Dokter	28
4	Dokter Gigi	3
5	Perawat	107
6	Bidan	31
7	Tenaga Kefarmasian	11
8	Tenaga Laboratorium	15
9	Nutrisi	8
10	Radiografer	5
11	Fisioterapis	8
12	Rekam Medis	14
13	Administrasi & Penunjang	18
	TOTAL	261

Sumber : Bagian Kepegawaian RSUD Solok Selatan 2025

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal komparatif (*causal comparative research*). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (kepemimpinan transformatif, motivasi, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi) melalui pengumpulan data numerik dan analisis statistik. Penelitian dilaksanakan di RSUD Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 261 yaitu seluruh pegawai tetap RSUD Kabupaten Solok Selatan. Pengambilan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*error tolerance*) sebesar 10% , sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 73 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

HIPOTESIS

- Ho1 : Kepemimpinan transformatif berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan
- Ha1 : Kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan.
- Ho2 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan.
- Ha2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan.

- Ho3 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan.
- Ha3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan.
- Ho4 : Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kompensasi secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap komitmen organisasi Pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan.
- Ha4 : Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap terhadap komitmen organisasi Pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Data dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,235)

Tabel 2
Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y1	0,235	0,895	0,000	Valid
Y2	0,235	0,910	0,000	Valid
Y3	0,235	0,932	0,000	Valid
Y4	0,235	0,934	0,000	Valid
Y5	0,235	0,840	0,000	Valid
Y6	0,235	0,888	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2026

Pada Tabel 4.1 diketahui bahwa variabel komitmen organisasi memiliki 6 item pertanyaan yang dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,235). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi mampu mengukur secara tepat aspek yang hendak diungkap dalam kuisioner penelitian ini.

Tabel 3
Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,235	0,929	0,000	Valid
X1.2	0,235	0,939	0,000	Valid
X1.3	0,235	0,906	0,000	Valid
X1.4	0,235	0,915	0,000	Valid
X1.5	0,235	0,924	0,000	Valid
X1.6	0,235	0,923	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2026

Pada Tabel 4.2 diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki 6 item pertanyaan yang dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih

besar dari r tabel (0,235). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kepemimpinan transformasional mampu mengukur secara tepat aspek yang hendak diungkap dalam kuisioner penelitian ini.

Tabel 4
Uji Validitas Motivasi

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,235	0,895	0,000	Valid
X2.2	0,235	0,946	0,000	Valid
X2.3	0,235	0,952	0,000	Valid
X2.4	0,235	0,938	0,000	Valid
X2.5	0,235	0,911	0,000	Valid
X2.6	0,235	0,915	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2026

Pada Tabel 4.3 diketahui bahwa variabel motivasi memiliki 6 item pertanyaan yang dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,235). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi mampu mengukur secara tepat aspek yang hendak diungkap dalam kuisioner penelitian ini.

Tabel 5
Uji Validitas Kompensasi

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X3.1	0,235	0,822	0,000	Valid
X3.2	0,235	0,812	0,000	Valid
X3.3	0,235	0,800	0,000	Valid
X3.4	0,235	0,821	0,000	Valid
X3.5	0,235	0,782	0,000	Valid
X3.6	0,235	0,823	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2026

Pada Tabel 4.4 diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki 6 item pertanyaan yang dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,235). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kompensasi mampu mengukur secara tepat aspek yang hendak diungkap dalam kuisioner penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Apabila *Cronbach's Alpha* 0,70, maka seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 6
Uji Reliabilitas

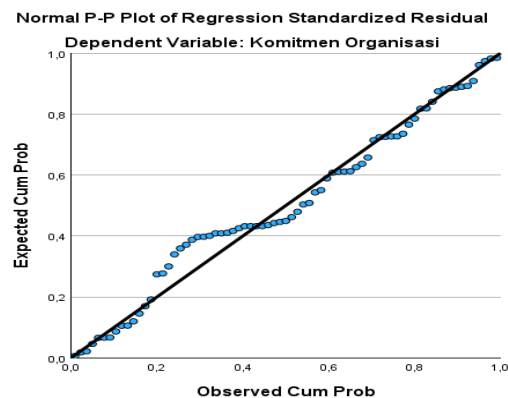
No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
1	Komitmen Organisasi	0,952	Reliabel
2	Kepemimpinan Transformasional	0,965	Reliabel

3	Motivasi	0,967	Reliabel
4	Kompensasi	0,985	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk kuesioner variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,952, Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,965, motivasi sebesar 0,967, dan kompensasi sebesar 0,965. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,70.

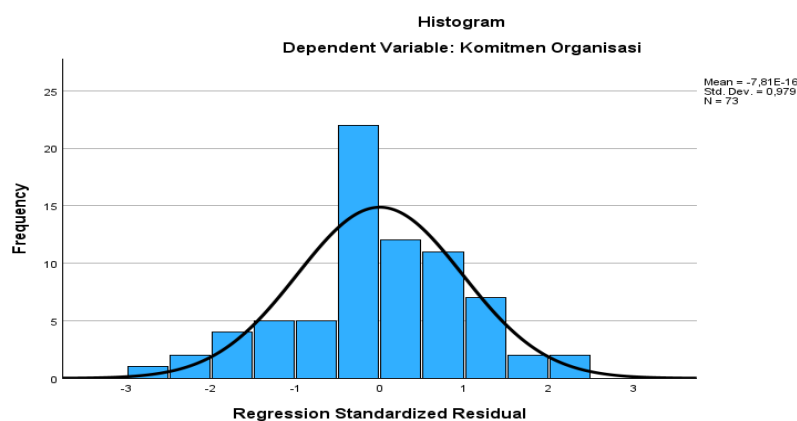
Uji Normalitas



Gambar 1

P-P Plot

Hasil pengujian menggunakan Normal Probability Plot (*P-P Plot*) menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut secara konsisten. Sesuai dengan kriteria pengujian, pola persebaran ini mengindikasikan bahwa data residual memiliki distribusi yang normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas yang dipersyaratkan. Selanjutnya yaitu pengujian normalitas menggunakan Histogram.



Gambar 2

Histogram

Pada grafik histogram di atas, diketahui bahwa data residual dari hubungan antara variabel cenderung terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan oleh bentuk kurva histogram yang menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*), dengan puncak yang berada di sekitar nilai tengah (0) serta penyebaran data yang relatif mengikuti pola distribusi normal. Meskipun terdapat sedikit kemiringan

pada salah satu sisi, secara umum distribusi masih terlihat cukup seimbang antara sisi kiri dan kanan. Selain itu, sebaran data juga terkonsentrasi di sekitar garis tengah tanpa adanya penyimpangan ekstrem yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut. Selanjutnya untuk mendeteksi distribusi normal, maka dilakukan dengan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*.

Tabel 7
Kolmogrov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,53350733
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,059
	Negative	-,111
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,026
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,024
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel di atas, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,026. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, sehingga data tidak layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

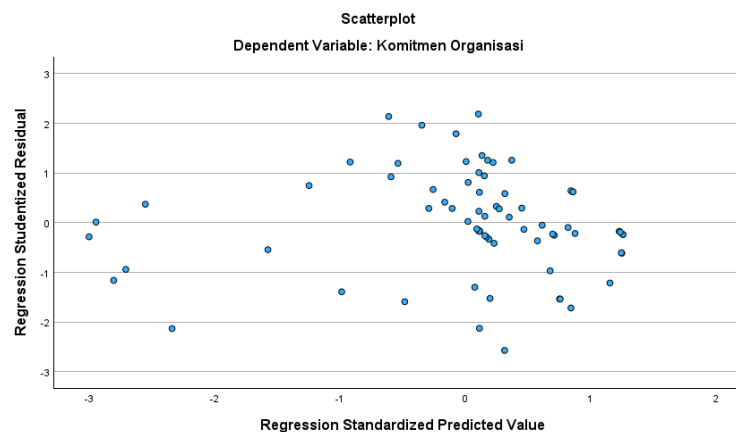
Tabel 8
Uji multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.			
1	(Constant)	-,191	1,461		-,130	,897		
	Kepemimpinan Transformatif	,353	,091	,313	3,856	<,001	,399	2,505
	Motivasi	,651	,071	,652	9,137	<,001	,517	1,935
	kompetensi	,022	,091	,019	,245	,807	,451	2,219

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, terlihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi linier berganda tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga variabel kepemimpinan transformatif, motivasi, dan kompetensi layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, atau menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala *heteroskedastisitas* pada model regresi yang digunakan.

Analisis Linear Berganda

Tabel 9
Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,191	1,461		-,130	,897
	Kepemimpinan Transformasional	,353	,091	,313	3,856	<,001
	Motivasi	,651	,071	,652	9,137	<,001
	kompensasi	,022	,091	,019	,245	,807

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program *SPSS*, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda seperti yang ditunjukkan pada Tabel koefisien, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,191 + 0,353 X_1 + 0,651 X_2 + 0,022 X_3 + e$$

- a. Nilai Konstanta (α) = -0,191

Menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen (Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kompensasi) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Komitmen Organisasi pegawai adalah sebesar -0,191. Secara statistik, nilai konstanta negatif ini merupakan titik awal matematis dari model regresi yang digunakan.

- b. Koefisien Kepemimpinan Transformasional (X_1) = 0,353

Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Kepemimpinan Transformatif akan meningkatkan Komitmen Organisasi pegawai sebesar 0,353 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

c. Koefisien Motivasi (X_2) = 0,651

Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Motivasi akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,651 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

d. Koefisien Kompensasi (X_3) = 0,022

Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Kompensasi hanya akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,022 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,905 ^a	,819	,811	2,58800

a. Predictors: (Constant), kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,905 dan nilai *R Square* sebesar 0,819. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformatif, motivasi, dan kompensasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel komitmen organisasi pegawai. Hal ini berarti bahwa sebesar 81,9% variasi komitmen organisasi pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformatif, motivasi, dan kompensasi. Hasil koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian sudah sangat baik dalam menjelaskan variasi komitmen organisasi. Nilai R^2 sebesar 0,819 mengindikasikan bahwa sebagian besar perubahan tingkat komitmen organisasi pegawai dapat dijelaskan oleh tiga variabel utama, yaitu kepemimpinan transformatif, motivasi, dan kompensasi.

Uji Parsial (Uji T)

Adapun kriteria pengujian dalam uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel:
 - a) Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - b) Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Berdasarkan nilai signifikansi:
 - a) Jika Sig. > 0,05, maka H_0 diterima (tidak terdapat pengaruh signifikan).
 - b) Jika Sig. < 0,05, maka H_0 ditolak (terdapat pengaruh signifikan). (Ghozali, 2018)

Tabel 11
Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,191	1,461		-,130	,897
	Kepemimpinan Transformasional	,353	,091	,313	3,856	<,001
	Motivasi	,651	,071	,652	9,137	<,001
	Kompensasi	,022	,091	,019	,245	,807

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil Uji T Variabel Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,856 > t tabel sebesar 1,994 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan.

Hasil Uji T Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t hitung sebesar 9,137 > t tabel sebesar 1,994 dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya, motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan.

Hasil Uji T Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t hitung sebesar 0,245 < t tabel sebesar 1,994 dan nilai signifikansi $0,807 > 0,05$, maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak. Artinya, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12
Uji F (Uji secara simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2086,541	3	695,514	103,843	<,001 ^b
	Residual	462,143	69	6,698		
	Total	2548,685	72			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, diperoleh nilai F hitung sebesar 103,843. Tabel distribusi F, diperoleh F tabel sebesar 2,74. Maka nilai F hitung sebesar $103,843 > F$ tabel sebesar 2,74, sehingga H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Artinya, kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,856 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Sementara itu, pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) sebesar 69 ($df = n - k - 1 = 73 - 3 - 1$), diperoleh nilai t tabel sebesar 1,995. Karena nilai t hitung (3,856) lebih besar dibandingkan t tabel (1,995) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai. Secara teoritis, kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan komitmen organisasi karena pemimpin tidak hanya berfokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta perhatian individual kepada pegawai.

Pemimpin transformasional cenderung membangun hubungan emosional yang kuat dengan bawahannya, sehingga pegawai merasa dihargai, didukung, dan memiliki keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif, yang pada akhirnya mendorong loyalitas serta kesediaan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Anindita et al., 2022), “Menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi”, (Suciartini & Mujiati, 2022) “Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional”, dan (Iqbal et al., 2019) “Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, khususnya pada sektor layanan kesehatan (healthcare)”. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan visi yang jelas, serta memperhatikan kebutuhan individu pegawai akan meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen RSUD Kabupaten Solok Selatan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Penerapan gaya kepemimpinan ini diharapkan dapat memperkuat hubungan antara pimpinan dan pegawai serta mendorong terciptanya kinerja organisasi yang lebih optimal.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar 9,137 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Sementara itu, pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) sebesar 69 ($df = n - k - 1 = 73 - 3 - 1$), diperoleh nilai t tabel sebesar 1,994. Karena nilai t hitung (9,137) lebih besar dibandingkan t tabel (1,994) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Secara teoritis, motivasi merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk bertindak dan berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta dedikasi yang lebih besar terhadap

pekerjaannya. Hal ini berdampak pada meningkatnya keterikatan emosional, rasa memiliki, dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, yang merupakan indikator dari komitmen organisasi.

Motivasi juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Pegawai yang termotivasi akan lebih berinisiatif, disiplin, serta bersedia memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi. Dengan demikian, motivasi tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setiawan, 2016) "Menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja, maka komitmen mereka terhadap organisasi akan semakin kuat", (Sudewa & Riana, 2020) Membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Secara parsial, motivasi juga memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan loyalitas karyawan, dan (Aydogdu & Asikgil, 2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Pegawai yang merasakan adanya dorongan atau motivasi dalam lingkungannya cenderung memiliki niat yang rendah untuk meninggalkan organisasi (low turnover intention), yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas pegawai serta mendorong mereka untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang perlu diperhatikan oleh manajemen RSUD Kabupaten Solok Selatan dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Upaya peningkatan motivasi, seperti pemberian penghargaan, pengakuan atas kinerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan mampu memperkuat komitmen pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar 0,245 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,807. Pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) sebesar 69 ($df = n - k - 1 = 73 - 3 - 1$), diperoleh nilai t tabel sebesar 1,994. Karena nilai t hitung (0,245) lebih kecil dibandingkan t tabel (1,994) dan nilai signifikansi (0,807) lebih besar dari 0,05, maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan. Artinya, tinggi atau rendahnya kompensasi yang diterima pegawai tidak secara langsung memengaruhi tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Secara teoritis, kompensasi memang merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku pegawai. Namun, dalam konteks penelitian ini, kompensasi bukan menjadi faktor utama yang menentukan komitmen organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan, seperti pegawai yang lebih mengutamakan faktor non-finansial, misalnya lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, kepemimpinan, serta rasa tanggung jawab terhadap profesi, khususnya dalam sektor pelayanan kesehatan.

Selain itu, karakteristik pegawai di RSUD Kabupaten Solok Selatan yang sebagian besar bekerja dalam bidang pelayanan publik memungkinkan adanya orientasi nilai yang lebih tinggi terhadap pengabdian dan profesionalisme dibandingkan dengan aspek material. Dengan demikian, komitmen organisasi lebih dipengaruhi oleh faktor intrinsik daripada ekstrinsik seperti kompensasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setiawan dan Rahmawati, 2020) Menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diberikan dianggap sebagai kewajiban standar organisasi dan bukan merupakan pendorong utama bagi pegawai untuk meningkatkan loyalitas mereka secara emosional”, yang menyatakan bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam membentuk komitmen pegawai, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi bukan merupakan faktor penentu utama dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan. Oleh karena itu, manajemen perlu lebih memfokuskan perhatian pada faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh, seperti peningkatan motivasi, penerapan kepemimpinan yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, guna meningkatkan komitmen pegawai secara optimal.

4. Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai RSUD Solok Selatan.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai F hitung sebesar 103,843, sedangkan nilai F tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan ($df_1 = k$ dan $df_2 = n - k - 1$) adalah sebesar 2,74. Karena nilai F hitung (103,843) lebih besar dibandingkan F tabel (2,74), maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima.

Selain itu, hasil uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan kepemimpinan transformasional dan motivasi, ketiga variabel tersebut mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, komitmen organisasi tidak hanya dibentuk oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor yang saling melengkapi.

Kepemimpinan transformasional berperan dalam memberikan arah, inspirasi, dan visi yang jelas kepada pegawai, sehingga mampu menumbuhkan rasa percaya dan keterikatan terhadap organisasi. Di sisi lain, motivasi menjadi dorongan internal yang membuat pegawai memiliki semangat kerja, dedikasi, serta keinginan untuk berkontribusi secara optimal. Sementara itu, kompensasi, meskipun tidak signifikan secara parsial, tetap berfungsi sebagai faktor pendukung yang memberikan rasa keadilan dan penghargaan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel ini menciptakan suatu kondisi kerja yang holistik.

Kepemimpinan yang baik tanpa motivasi yang kuat tidak akan maksimal, begitu pula motivasi yang tinggi tanpa adanya dukungan penghargaan (kompensasi) dapat menurunkan kepuasan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, kombinasi antara faktor intrinsik (kepemimpinan dan motivasi) dan ekstrinsik (kompensasi) menjadi kunci dalam membangun komitmen organisasi yang kuat. Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat dan layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai F hitung yang sangat besar menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi komitmen organisasi pegawai.

Secara bersama-sama, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai F hitung $103,843 > F$ tabel 2,74. Ketiga variabel ini mampu menjelaskan variasi komitmen organisasi sebesar 81,9%. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sudewa & Riana, 2020) ”membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap komitmen organisasional secara simultan maupun parsial”, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan memberikan dampak kuat terhadap pembentukan komitmen organisasional.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan komitmen organisasi pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan perlu dilakukan secara menyeluruh dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut. Manajemen tidak cukup hanya berfokus pada satu variabel saja, melainkan perlu mengintegrasikan gaya kepemimpinan yang inspiratif, upaya peningkatan motivasi kerja, serta sistem kompensasi yang adil dan layak. Pendekatan yang terintegrasi ini diharapkan mampu menciptakan pegawai yang loyal, berdedikasi tinggi, dan berkomitmen kuat terhadap organisasi.

KESIMPULAN

Dari hasil Uji Parsial diperoleh bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Komitmen Organisasi adalah t hitung $3,856 > t$ tabel $1,994$ dan p value $< 0,05$ maka Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen Organisasi karena H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dan hasil Uji Parsial variabel Motivasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi adalah t hitung $9,137 > t$ tabel $1,994$ dan p value $< 0,05$ maka Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen Organisasi karena H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Serta hasil Uji Parsial variabel Kompensasi (X3) terhadap Komitmen Organisasi adalah t hitung $0,245 < t$ tabel $1,994$ dan p value $< 0,05$ maka Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karena H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji ANOVA atau F, diperoleh F hitung sebesar $103,843 > F$ tabel sebesar $2,74$, dan diperoleh nilai Sig. sebesar $< 0,001 < 0,05$, sehingga H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Artinya, kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai RSUD Kabupaten Solok Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H. N., Fazar, A., Putra, M. A., Putra, D., Asraf, H. R., & Hasanah, U. (2026). *Keterampilan Kepemimpinan dalam Konteks Perubahan*. Serasi Media Teknologi.
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43–53.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. sage.
- Elmita, Y., Wandura, N., Bismark, O. P., Suryani, E., & Putra, M. A. (2023). The Influence of Motivation and Discipline on the Performance of Nagari Officials:(Study at the Wali Nagari Office of Pasir Talang Barat, Sungai Pagu District, South Solok Regency). *Strata Business Review*, 1(1), 107–116.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Havira, P., Suryani, E., & Putra, M. A. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU RUMAH TAHFIDZ DI KECAMATAN SUNGAI PAGU KABUPATEN SOLOK SELATAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widwaswara Indonesia*, 1(1), 10–18.
- Iqbal, K., Fatima, T., & Naveed, M. (2019). The impact of transformational leadership on nurses' organizational commitment: A multiple mediation model. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), 262–275.
- Irfan, M., Syamsurizaldi, S., Maas, I., Bismark, O., & Putra, M. A. (2025). THE EFFECT OF MOTIVATION, DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF NAGARI OFFICES IN SANGIR DISTRICT, SOUTH SOLOK REGENCY. *Jurnal Manajemen*, 13(3), 256–263.
- Mardiansyah, N., Suryani, E., Maas, I., Dakhyar, D., & Putra, M. A. (2023). The Effect of Human Resource Development and Self-Motivation on Nurse Performance at Solok Selatan Hospital.

- Strata Business Review*, 1(1), 117–129.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- Novita, R., Wandra, N., & Putra, M. A. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widyaswara Indonesia*, 2(1), 112–125.
- Pratama, A., Putra, M. A., & Yanti, T. (2025). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU TPA/MDA DI NAGARI PAKAN RABAA UTARA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widyaswara Indonesia*, 1(1), 1–9.
- Putra, M. A., & Novita, R. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Administrasi Kantor*, 13, 240–253.
- Putra, M. A., Suryani, E., Bismark, O. P., & Yanti, T. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Serasi Media Teknologi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sari, H. N., Suryani, E., Dakyar, D., Maas, I., & Putra, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi Diri Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 10–17.
- Sucitartini, K. M., & Mujiati, N. W. (2022). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional*. Udayana University.
- Sudewa, A. A. G. A., & Riana, I. G. (2020). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada Hotel Visesa Ubud*. Udayana University.
- Suryani, E., Putra, M. A., & Yanti, T. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan melalui Pendekatan SEM-PLS. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 10(2), 140–151.