




### THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT THE BAPPEBTI WAREHOUSE RECEIPT SYSTEM AND COMMODITY AUCTION MARKET DEVELOPMENT AND DEVELOPMENT BUREAU

Mutia Endang Novianti<sup>1</sup>, Zulkifli Rangkuti<sup>2</sup>, Jamal Hanaffy<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, Pasar Minggu Jakarta Timur 12520  
mutia.novianti@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRACT
<b>Sejarah Artikel:</b> Diterima tgl. 18/05/2026 Diperbaiki tgl. 22/05/2026 Disetujui tgl. 02/06/2026 Tersedia daring tgl. 02/06/2026	This study aims to determine the influence of leadership style and job satisfaction on the organizational commitment of employees of the warehouse receipt system development and development bureau and commodity auction market of BAPPEBTI. The phenomenon underlying this study is the discovery of employees with a suboptimal level of organizational commitment. In this study, the author used quantitative research. The population in this study was 145 employees. In this study, the author used a sampling technique using the Slovin formula for 59 employees. Data were collected using a closed questionnaire with a Likert scale, and analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS program version 20. The results of the study indicate that partially and simultaneously, the influence of leadership style and job satisfaction has a positive and significant effect on employee organizational commitment. This study emphasizes the importance of being able to follow up with appropriate policies to be able to optimally increase employee organizational commitment
(e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312	
<b>DOI:</b> 10.64626/jmbo.v5i1.669	<b>Keywords:</b> Leadership Style, Job Satisfaction, Organizational Commitment.
 ©2026. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY ( <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a> )	

#### PENDAHULUAN

Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi sektor publik, keberhasilan suatu instansi tidak hanya ditentukan oleh sistem dan prosedur kerja yang baik, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu

aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah komitmen organisasional pegawai, yaitu sejauh mana pegawai memiliki keterikatan, loyalitas, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi secara optimal dalam

mencapai tujuan organisasi. Pada Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas BAPPEBTI, komitmen organisasional pegawai menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, khususnya dalam mengembangkan sistem perdagangan komoditas yang transparan, efektif, dan berkelanjutan. Namun dalam praktiknya, tingkat komitmen pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan serta tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku, motivasi, serta sikap kerja pegawai dalam organisasi. Pimpinan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang efektif, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi komitmen organisasional pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek lingkungan kerja, hubungan kerja, penghargaan, maupun kesempatan pengembangan diri, cenderung memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Dengan demikian, kombinasi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan tingkat kepuasan kerja yang baik diharapkan mampu

meningkatkan komitmen organisasional pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai pada Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas BAPPEBTI. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Selain itu, secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan organisasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, sehingga mampu meningkatkan komitmen pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

## LANDASAN TEORI

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Harries Madiistriyatno (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian proses menyeluruh yang berfungsi untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### **Kepemimpinan**

Dalam pandangan Harries

Madiistriyatno (2021) gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku yang konsisten dan khas yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

### Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2015) kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

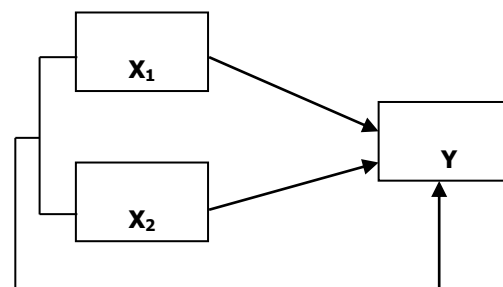
### Komitmen Organisasional

Menurut Harries Madiistriyatno (2021) komitmen organisasi adalah tingkat sejauh mana seorang pegawai mempercayai dan menerima nilai-nilai organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawai. Penelitian oleh Sutrisno (2022) Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi. dan Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Wulandari & Hidayat (2021) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan, terutama yang bersifat transformasional dan partisipatif, dapat

meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Hal ini diperkuat oleh temuan Arifin (2020) dan Setyawati (2019) yang menyatakan bahwa kombinasi kepemimpinan efektif dan kepuasan kerja yang tinggi mampu mendorong loyalitas dan komitmen pegawai terhadap visi dan misi organisasi.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasional.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ha<sub>1</sub> : Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen pada Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI).
2. Ha<sub>2</sub> : Ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen pada Biro Pembinaan dan Pengembangan

Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI).

3. Ha<sub>3</sub>: Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen pada Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI).

#### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain, menurut Sugiyono (2016). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah 145 pegawai Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas BAPPEBTI. Jenis sampel yang akan digunakan adalah jenis sampel random sampling, karena semua anggota populasi yang akan dilakukan secara acak tanpa menggunakan strata yang ada dalam anggota populasi dengan kata lain di anggap homogen. Dengan demikian dari hasil perhitungan di atas diperoleh

ukuran sampel adalah 59

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen organisasional ( $Y$ ). Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1-5.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20 dan mencakup uji asumsi klasik serta regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variable (Hanaffy, 2024).

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis telah menyebarkan kuesioner kepada 59 responden yang merupakan pegawai Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas BAPPEBTI. Tiga variabel utama yang dianalisis adalah kepemimpinan ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan komitmen organisasional ( $Y$ ).

Hasil rekapitulasi skor menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan "setuju" dan "sangat setuju" terhadap item-item terkait ketiga variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden merasakan adanya suasana kerja internal organisasi yang dibentuk oleh praktik, prosedur, dan perilaku yang didukung dan dihargai di dalamnya, memiliki loyalitas

terhadap institusi, dan menunjukkan performa kerja yang positif.

Uji instrument adalah proses pengujian alat ukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian untuk memastikan bahwa alat tersebut valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil korelasi pada skor jawaban masing-masing responden saling berkorelasi atau tidak dengan total skor masing-masing variable dengan nilai kritis pada nilai signifikansi 0,05.

**Gambar 2.** Pembobotan Tanggapan Responden Untuk Penerapan Sub Variabel Gaya Kepemimpinan

Min		Med		Max
Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi ↓	Sangat Tinggi
58	104,4	150,8	197,2	243,6
213,8				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

**Gambar 3.** Pembobotan Tanggapan Responden Untuk Penerapan Sub Variabel Kepuasan Kerja

Min		Med		Max
Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi ↓	Sangat Tinggi
58	104,4	150,8	197,2	243,6
217				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

**Gambar 4.** Pembobotan Tanggapan Responden Untuk Penerapan Sub Variabel Komitmen

Min		Med		Max
Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi ↓	Sangat Tinggi
58	104,4	150,8	197,2	243,6
231,7				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

### Uji Normalitas

Uji ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov - Smirnov Goodness of Fit Test*. Teknik ini digunakan karena data yang akan diuji berada dalam level interval (*Engineering*

*Statistics Handbook*) dan Garson (2013)). Selain itu, teknik ini lebih ketat dibandingkan dengan X karena teknik ini memperlakukan *observasi* individual secara terpisah sehingga tidak seperti X, tidak perlu kehilangan informasi karena pembuatan kategorisasi (Siegel, 2012 : h. 51). Suatu data dikatakan normal jika nilai  $p > 0.05$  (Field, 2012 : h. 46).

**Tabel 2.** Hasil Uji Normalitas

		Y	X1	X2
N		58	58	58
Normal	Mean	23,9655	22,1207	22,4483
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1,70619	1,78765	2,12068
Most Extreme Differences	Absolute	,176	,165	,118
	Positive	,094	,165	,118
	Negative	-,176	-,128	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		1,341	1,255	,900
Asymp. Sig. (2-tailed)		,055	,086	,393

a. Test distribution is Normal.

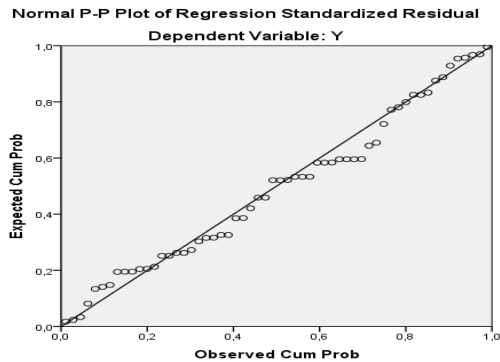
b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dapat dijelaskan bahwa nilai  $p = 0,086$  untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berarti nilai  $p > 0,05$ , kemudian nilai  $p = 0,393$  untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berarti nilai  $p > 0,05$ , dan nilai  $p = 0,055$  untuk variabel komitmen pegawai pada Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) (Y), berarti nilai  $p > 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa data variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan komitmen pegawai pada Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) (Y) adalah

normal.

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dengan diagram pencar uji normalitas, sebagai berikut:



Gambar 5. Hasil Uji Normalitas

Maka dari gambar 5.4 dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini adalah normal, dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal sehingga dikatakan bahwa model regresi layak dipakai untuk memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Homogenitas

Pendekatan Levene biasanya akan langsung disajikan oleh SPSS Ketika kita melakukan F-test untuk sampel yang *independent*. Dari nilai F-test yang didapatkan dari F-test dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ .

Uji homogenitas dengan hasil sebagai berikut: Berdasarkan hasil perhitungan didapat  $F\text{-test} = 2,493$  dengan  $\rho = 0,117$  dan  $F_{tabel} (n - 2)$ . (1) df:  $(58 - 2)$  (1).  $0,05 = 3,17$ , berarti  $\rho > 0,05$  ( $0,117 > 0,05$ ) dan  $F\text{-test} < F_{tabel}$  ( $2,493 < 3,17$ ), maka dapat dikatakan bahwa data variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan komitmen ( $Y$ ) adalah homogen.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2013: h. 57). Dengan dasar pengambilan keputusan:

- Nilai *Tolerance*  $< 10\%$  dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $> 10$ , maka  $H_0$  diterima yang artinya terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- Nilai *Tolerance*  $> 10\%$  dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$ , maka  $H_0$  tidak diterima yang artinya tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

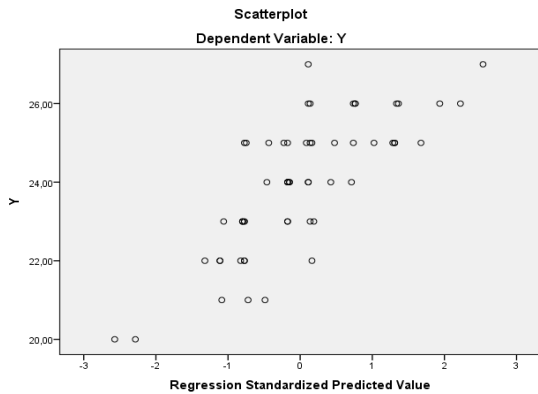
Bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi. Karena semua variabel mempunyai nilai *tolerance*, yaitu  $0,807 > 0,10$  dan VIF, yaitu  $1,239 < 10$ , dengan demikian sesuai dengan asumsi.

### Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians

dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013: h. 69). Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar 6.** Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olahan SPSS 2025

Berdasarkan gambar 5.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Karena terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah 0 pada sumbu Y.

**Tabel 3.** Persamaan Regresi Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen

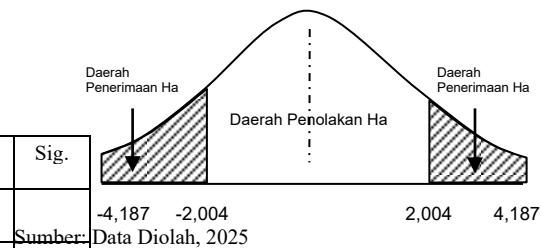
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,304	1,988		3,171	,002
	X1	,379	,091	,397	4,187	,000

a Dependent Variable: Y  
 Sumber: Hasil Olahan SPSS 2025

Model persamaanya adalah :  $\hat{Y} = a + b_1 X_1$   
 $\hat{Y} = 6,304 + 0,379 X_1$  Perhitungan analisis regresi sederhana terhadap variabel peningkatan komitmen atas gaya kepemimpinan menghasilkan arah regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,379 dan konstanta (a) sebesar 6,304. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel

tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 6,304 + 0,379 X_1$ . Selanjutnya nilai positif 0,379 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas menggambarkan bahwa arah hubungan dengan variabel terikat (komitmen pegawai pada Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) adalah searah; dimana kenaikan satu satuan variabel gaya kepemimpinan akan menyebabkan kenaikan peningkatan komitmen pegawai pada Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) sebesar 0,379.

**Gambar 7.** Kurva Distribusi Penerimaan Dan Penolakan  $H_0$



Dengan demikian hipotesis pertama terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen pegawai pada Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI).

**Tabel 4.** Persamaan Regresi Variabel Kepuasan Terhadap Komitmen Pegawai Pada Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,304	1,988		3,171	,002
	X2	,413	,076	,514	5,417	,000

a Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2025

Model persamaanya adalah :  $\hat{Y} = a + b_2 X_2$   
 $\hat{Y} = 6,304 + 0,413 X_2$  Perhitungan analisis regresi sederhana terhadap variabel peningkatan komitmen pegawai pada Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) atas kepuasan menghasilkan arah regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,413 dan konstanta ( $a$ ) sebesar 6,304. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 6,304 + 0,415 X_2$ . Selanjutnya nilai positif 0,241 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (kepuasan) menggambarkan bahwa arah hubungan dengan variabel terikat (komitmen pegawai pada Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI). adalah searah; dimana kenaikan satu satuan variabel kepuasan akan menyebabkan kenaikan

peningkatan komitmen pegawai pada Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) sebesar 0,413.

**Tabel 5.** Hasil Regresi Ganda Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Terhadap Komitmen

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,304	1,988		3,171	,002
	X1	,379	,091	,397	4,187	,000
	X2	,413	,076	,514	5,417	,000

a Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2025

Adapun persamaan regresi pada tabel di atas adalah sebagai berikut:  $\hat{Y} = 6,304 + 0,379 X_1 + 0,413 X_2$  Berdasarkan pada tabel 5.30 dapat dijelaskan bahwa dari persamaan tersebut dapat dikemukakan bahwa semua variabel berpengaruh positif, artinya jika terjadi kenaikan variabel komitmen pegawai pada Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI), maka akan diikuti oleh variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan. Dengan koefisien regresi gaya kepemimpinan dan kepuasan, maka berpengaruh signifikan.

**Tabel 6.** Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,775 <sup>a</sup>	,601	,586	1,09763

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2025

Dari tabel 5.31 tampak bahwa nilai *Coefficient Correlation* (R) yang berarti gaya kepemimpinan dan kepuasan secara bersama-sama memiliki korelasi dengan komitmen pegawai pada kantor Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) sebesar 0,775, artinya gaya kepemimpinan dan kepuasan secara bersama-sama berhubungan kuat dengan komitmen pegawai Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI). Hal ini karena nilai  $R_y$  terletak pada 0,60 sampai dengan 0,775. Sugiyono (2015: h. 216).

Nilai  $R_{Square}$  model sebesar 0,601, artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan dapat menjelaskan variabel komitmen pegawai pada Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI). secara linier sebesar 60,1%. Atau ada 39,9% yang tidak dapat dijelaskan secara linier oleh variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan dengan demikian, maka gaya

kepemimpinan dan kepuasan merupakan variabel yang sangat baik untuk menjelaskan komitmen pegawai Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI).

**Tabel 5.7.** Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99,667	2	49,834	41,363	,000 <sup>b</sup>
	Residual	66,264	55	1,205		
	Total	165,931	57			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2025

Hasil uji anova tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 41,363 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  yang dihitung pada derajat bebas pembilang (df pembilang) sebesar 2 dan derajat bebas penyebut (df penyebut) sebesar 55 pada sebesar 0,05 yang nilainya adalah 3,17, tampak sangat jelas bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $41,363 > 3,17$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang dihasilkan adalah baik dan komitmen pegawai pada Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh gaya kepemimpinan dan kepuasan, dengan demikian hipotesis ketiga terbukti bahwa ada pengaruh nyata (signifikan) antara gaya kepemimpinan dan kepuasan secara bersama-sama terhadap komitmen pegawai pada Biro Pembinaan

dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) dengan menerima  $H_{a3}$  dan menolak  $H_{o3}$ .

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari Hasil ini didukung oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 6,304 + 0,379 X_1 + 0,413 X_2$  dapat dijelaskan bahwa dari persamaan tersebut dapat dikemukakan bahwa semua variabel berpengaruh positif, artinya jika terjadi kenaikan variabel komitmen pegawai pada Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI), maka akan diikuti oleh variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan. Dengan koefisien regresi gaya kepemimpinan dan kepuasan, maka berpengaruh signifikan. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Sutrisno (2022) Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi. dan Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Wulandari & Hidayat (2021) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan, terutama yang bersifat transformasional dan partisipatif, dapat meningkatkan

keterikatan pegawai terhadap organisasi. Hal ini diperkuat oleh temuan Arifin (2020) dan Setyawati (2019) yang menyatakan bahwa kombinasi kepemimpinan efektif dan kepuasan kerja yang tinggi mampu mendorong loyalitas dan komitmen pegawai terhadap visi dan misi organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Madiistriyatno, Harries. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Madiistriyatno, Harries. (2021). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan dalam Konteks Manajemen Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Allen N.J. and Meyer J.P., (2012). *The Measurement and Antecedent of Affective. and Continuance to the organisation. Journal of Occupational Psychology*. 63. 1-18.
- Anggi Wulan Lestari Sofia, A. P. Sambul. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 3 (1) : 69-79.
- Angle dan Parry, (2010). *An Empirical Assesment of Organizational. Commitment and Organization Effectiveness*. *Administrative Science Quarterly* 26. P. 1-14.
- Arikunto. Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Asnawi. Sahlan. (2014). *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pusgrafin.
- Bartuto, J. E. & Wheeler D. W. (2016). *Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership*. *Journal of University of Nebraska*,

- 31(3), 300-326.
- Barnad. Cherter. (2015). *The Functions of The Executive*. Mass. Harvard University. Cambridge
- Danim. Sudarwan. (2012). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Pustaka Setia. Bandung
- David Keith dan Newstone John W., (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Erlangga. Jakarta.
- Donelly. Invancevich. Gibson. (2011). *Organisasi*. PT Glora Aksara Pratama. Jakarta.
- Effendi. Uchyana. Onong. (2014). *Human Relation dan Publik Relation*. Alumni. Bandung.
- Flippo E.B., (2014). *Manajemen Personalia*. (jilid 1). Erlangga. Jakarta.
- Fukami. CV and Larson EX. (2014). *Commitment to Company and Union. Pararel Model. Jurnal of Applied Psychology*. Vol. 69. 3. 367-371.
- Garson, G. David. (2013). *One-Sample Kolmogorov-Smirnou Gpadnees of fit test dalam www2. chass ncsu. Nesu. Edu/garson/pa765/Kolmo.htm*.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 2. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson. James L. Ivancevich. Jhon M. Donelly. James H.. (2015). *Organizations Behavior Structure and Process*. Richard D. Irwin Inc. Homewood. Illinois.
- Gluekk. W.F. (2013). *Personel A. Diagnostic Approach*. Business Publishing inc. Texas.
- Grant. Robert M.. (2013). *Analisis Strategi Kontemporer Konsep. Teknik Aplikasi*. Erlangga. Yogyakarta
- Handoko. Hani. T., (2014). *Manajemen*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Handoko. Hani T., (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hardjito. Dydiet. (2016). *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Hasan. Iqbal. (2012). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Peneiltian dan Aplikasinya*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Buni Akasara. Jakarta.
- Hersey. Paul. (2014). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Delaprapta. Jakarta.
- Ifratus Zuraidah (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan Di Ud. Jati Diri Kabupaten Pamekasan*. Ekomadania Volume 1. Nomor 2. Januari 2018.
- Indrawidjaya. Adam Ibrahim. (2013). *Perilaku Organisasi*. Sinar Baru. Bandung.
- Indriantoro. Nur dan Bambang Supomo. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis (Untuk Akuntansi dan Manajemen)*. Edisi Pertama. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Irawan. Prasetya. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. STIA LAN PRESS. Jakarta
- Ivancevich, J. M., Noor, H. H. (2015). *Hubungan antara Hardiness dengan Burnout Pada Anggota Polisi Pengendalian Massa (Dalmas) Polrestabes Bandung*. Journal Fakultas Psikologi. Universitas Islam Bandung. 124-129.
- Kartono. Kartini. (2014). *Menyiapkan dan Memandu Karir*. CV. Rajawali. Jakarta.
- Kartono. Kartini. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo

- Persada. Jakarta.
- Keating. Charles. J., (2014). *Kepemimpinan Teri dan Pengembangannya. alih bahasa Hajana Mangun AM.* Kanisius. Yogyakarta.
- Kerlinger. F. N., (2016). *Azas-Azas Penelitian.* Behavior (Terjemahan). UGM Press. Yogyakarta.
- Kountur. Ronny. (2014). *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis.* Penerbit PPM. Jakarta Pusat.
- Mangkunegara. Anwar. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Andi Yogyakarta.
- Manullang. M., (2014). *Manajemen Personalia.* Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Matheiu J. E. dan Zajac D. M. (2013). *A Review and Meta Aanalysis of the Antecedents, Correlates, Consequences or Organoization Cimmitment.* Psychological Bulletin. 108. 171-194.
- Meller B., & Mcgraw, A. P. (2012). *Antipated Emotions as Guildes to Choce Current Dicions in Psychological to Choice.* Current decisions in Psychological Science, Vol. 10, 210-227.
- Meyer, David G. (2012). *Psikologi Sosial.* Jilid 2. Penerbit Salemba. Jakarta.
- Miner. (2012). *Organizational Behavior, Performance & Productivity,* State. University, New York.
- Mintorogo. Antonius. (2017). *Kepemimpinan Dalam Organisasi.* STIA LAN Press. Jakarta.
- Mitchell. (2012). *Gray's Anatomy Students.* second ed. Elsevier. Canada.
- Moh. Nazir. (2015). *Metode Penelitian.* Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Moekizat. (2015). *Manajemen Kepegawaian.* Alumni. Bandung.
- Mowday R., Stresss, R dan Porter L. (2013). *The Measurement of Organizational Commitment.* Journal of Vocational Behaviour.
- Muchinsky. (2013). *Psychology Apllied to Work.* 7th edition. Thomson.
- Nedler D. A. dan Tushmarin M. L., (2012). *Strategic Organisation Design.* Harper Collins.
- Nina Zahra. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Aspek Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kepercayaan Pada Sektor Perbankan.* Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa. Volume 8, No.1 Tahun 2015.
- Nitisemito. Alex. (2015). *Manajemen Personalia.* Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nugroho, Riant. (2014). *Public Policy.* PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Pace. R. Wayne, & Don F. Faules. (2012). *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Prusahaan.* Remaja Rhosdakarya. Bandung
- Porter. Michael. E., (2013). *Competitive Strategy: Tecnology for Analizing Industries and Competitors.* Free Press. New York.
- Pudyastuti H., (2014). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengembangan Karir dengan Disiplin Kerja Karaywan.* Petugas Dinas Luar di AJP. Bumiputera. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi UGM. Yogyakarta.
- Robbinsos. P. Stephen. (2016). *Organizational Behavior.* Pretice Hall. Inc. New York.
- Schafer. J. A. (2010). *Effective Leaders and Leadership in Policing: traits, assessment, development, and expansion.* Journal of Departement of criminology & Criminal Justice, soutren Illinois University Carbondale, Illinois, 33 (40, 644-663

- Doi 10.1108/136395110211085060.
- Schultz D. P. & Schultz, S. E. (2015). *Psychological Work Today: An Introduction to Industrial & Organizational Psychology*. 7<sup>th</sup> eds. Prentice Hall. New Jersey.
- Siegel, Sidney. (2012). *Nonparametric Statistics for the Behavioral Science*. McCraw-Hill Book Company, Inc. New York.
- Singarimbun. Masri. Sofian E.. (2015). *Metode Penelitian Survei*. Cetakan I. LP3S. Jakarta.
- Siregar. Evendhy M. (2014). *Bagaimana Menjadi Pemimpin yang Berhasil*. Yayasan "Mari Belajar". Jakarta.
- Soeharto I., (2015). *Manajemen Proyek dari Konseptual Sampai Operasional*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Staw, Barry M. (2013). *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*. Macmillan. New York.
- Steers. Richard M., (2012). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Stewan M. Bornstini (2014). *Interviu: Prinsip dan Praktek*. Edisi 13. Penerbit Salemba. Jakarta.
- Stoner. James. A.F., (2015). *Manajemen*. Jilid 2. Erlangga. Jakarta.
- Sudarmanto. Gunawan. (2015). *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suradinata. Ermaya. (2016). *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Universitas Setyagama. Jakarta.
- Sugiyono. (2015). *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit CV Alfabeta. Jakarta.
- Sutrisno. Hadi. (2014). *Metodologi Riset*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Terry. George R. (2013), *Principle of Management*. Richard D Irwin. Inc. Ontario.
- Thoha. Miftah. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Umar, Husein. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wexley. N., Keneth dan Gary. A.. Yukl. (2012). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

### Jurnal

- Arifin, Z. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45-55. [Sinta 4]
- Wulandari, A., & Hidayat, R. (2021). *Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 110-119. [Sinta 5]
- Setyawati, D. (2019). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 95-103. [Sinta 4]
- Kurniawan, R., & Pratiwi, S. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Instansi Pemerintah Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 33-41. [Sinta 5]
- Maulida, N. (2022). *Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Pegawai LSM di Yogyakarta*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(3), 87-95. [Sinta 4]

- Rohmah, L. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen, 5(1), 21-30. [Sinta 5]
- Sutrisno, H. (2022). *Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Imigrasi*. Jurnal Eksekutif: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, 11(2), 51-60. [Sinta 4]