



Pengaruh *Teamwork*, Loyalitas Pegawai terhadap Komitmen Organisasi dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada MTs Unggulan Darul Hikam)

Nabila Zulfa Mawaddah^{1*}, Imam Baidlowi², Kasnowo³

¹⁻³ Manajemen, FEB, Universitas Islam Majapahit, Indonesia

Email: nabilazulfamawaddah@gmail.com^{1*}, imambaidlowi@unim.ac.id², kasnowo.fe@unim.ac.id³

Alamat: Jl. Raya Jabon No.KM.0,7, Tambak Rejo, Gayaman, Kec. Mojoanyar, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61364, Indonesia

*Korespondensi penulis

Abstract. *This study is motivated by the importance of organizational commitment in supporting the success of educational institutions, particularly at MTs Unggulan Darul Hikam Mojokerto. Organizational commitment is essential for achieving the long-term goals of an institution, and it is influenced by various factors, including teamwork and employee loyalty. Work motivation plays a critical role as a mediating variable that connects these factors. The purpose of this research is to analyze the influence of teamwork and employee loyalty on organizational commitment, with motivation as an intervening variable. To achieve this, a quantitative approach was employed with a census method, involving 52 employees as respondents. Data were collected using questionnaires, which were tested for validity and reliability. The analysis utilized multiple linear regression, path analysis, and the Sobel test to determine the relationships between the variables. The results revealed that both teamwork and employee loyalty significantly impact organizational commitment, both directly and indirectly through motivation. This suggests that enhancing teamwork and employee loyalty can lead to higher motivation, which, in turn, strengthens organizational commitment. The study's practical implications highlight the need for educational institutions to focus on improving human resource management strategies by fostering better teamwork, increasing employee loyalty, and motivating staff. These measures are vital for building a workforce that is deeply committed to the institution's mission and vision, thus ensuring its success in the competitive educational landscape. This study contributes valuable insights for administrators aiming to optimize employee engagement and performance within educational settings.*

Keywords: *Employee loyalty; Motivation; Organizational commitment; Path analysis; Teamwork*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya komitmen organisasi dalam menunjang keberhasilan lembaga pendidikan, khususnya di MTs Unggulan Darul Hikam Mojokerto. Komitmen organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan jangka panjang suatu lembaga, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kerja sama tim dan loyalitas karyawan. Motivasi kerja berperan penting sebagai variabel mediasi yang menghubungkan faktor-faktor tersebut. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kerja sama tim dan loyalitas karyawan terhadap komitmen organisasi, dengan motivasi sebagai variabel intervening. Untuk mencapai hal ini, pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode sensus, yang melibatkan 52 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis menggunakan regresi linier berganda, analisis jalur, dan uji Sobel untuk menentukan hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim dan loyalitas karyawan berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kerja sama tim dan loyalitas karyawan dapat menghasilkan motivasi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya, memperkuat komitmen organisasi. Implikasi praktis dari studi ini menyoroti perlunya institusi pendidikan untuk berfokus pada peningkatan strategi manajemen sumber daya manusia dengan mendorong kerja sama tim yang lebih baik, meningkatkan loyalitas karyawan, dan memotivasi staf. Langkah-langkah ini penting untuk membangun tenaga kerja yang berkomitmen penuh terhadap misi dan visi institusi, sehingga memastikan keberhasilannya dalam lanskap pendidikan yang kompetitif. Studi ini memberikan wawasan berharga bagi para administrator yang ingin mengoptimalkan keterlibatan dan kinerja karyawan dalam lingkungan pendidikan.

Kata kunci: Analisis jalur; Kerja tim; Komitmen organisasi; Loyalitas karyawan; Motivasi

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah komitmen organisasi, yaitu kesediaan dan keterikatan pegawai untuk mendukung tujuan dan nilai organisasi secara konsisten. Dalam konteks lembaga pendidikan, khususnya Madrasah Tsanawiyah Unggulan Darul Hikam, tingginya komitmen pegawai menjadi fondasi penting agar visi dan misi lembaga dapat terwujud secara berkelanjutan. Komitmen tersebut tidak hanya tercermin dalam loyalitas kehadiran, tetapi juga dalam dedikasi dan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi antara lain *teamwork*, loyalitas pegawai, dan motivasi kerja. *Teamwork* yang baik mendorong terciptanya sinergi antarpegawai dalam melaksanakan tugas bersama secara efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Judge dalam Maini & Tanno (2021) dalam (Adolph, 2016) juga menyebutkan *teamwork* adalah gabungan dari beberapa individu yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan-masukan individu. Selain *teamwork* loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-sehari dalam melaksanakan tugasnya menurut *employee loyalty*, *motivation*, *organizational commitment*, *teamwork* dalam (Batubara, 2023). Namun, hubungan antara *teamwork* dan loyalitas dengan komitmen organisasi tidak selalu berjalan secara langsung. Faktor motivasi kerap kali menjadi variabel yang menjembatani hubungan tersebut. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan dorongan internal yang menentukan tingkat energi dan dedikasi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Salsabella et al., 2023) maupun (Habib et al., 2022), membuktikan adanya pengaruh *teamwork*, loyalitas, dan motivasi terhadap variabel kinerja maupun komitmen. Akan tetapi, penelitian terkait peran motivasi sebagai variabel *intervening* pada hubungan *teamwork*, loyalitas pegawai, dan komitmen organisasi masih terbatas, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor perusahaan atau instansi pemerintahan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*) yang perlu dijawab, yaitu bagaimana dinamika *teamwork* dan loyalitas pegawai dapat membangun komitmen organisasi dengan dukungan motivasi sebagai variabel *intervening* pada lembaga pendidikan.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan lembaga pendidikan untuk memperkuat kualitas manajemen sumber daya manusia. Pegawai dengan motivasi yang tinggi cenderung

menunjukkan dedikasi lebih besar, sehingga hubungan teamwork dan loyalitas terhadap komitmen organisasi menjadi semakin signifikan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, sekaligus kontribusi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan dalam merancang strategi peningkatan komitmen pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh teamwork dan loyalitas pegawai terhadap komitmen organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada MTs Unggulan Darul Hikam.

2. KAJIAN TEORITIS

Teamwork

Menurut (Robbins & Judge, 2017) *teamwork* adalah suatu proses kolaboratif di mana individu bekerja sama secara sinergis untuk menyelesaikan tugas dan mencapai sasaran bersama yang tidak dapat dicapai secara individu. *Teamwork* juga mencakup komunikasi yang efektif, saling percaya antar anggota tim, serta keterampilan interpersonal yang mendukung kerjasama.

Sedangkan menurut Luthans, *teamwork* dalam organisasi merupakan sebuah mekanisme penting dalam pembangunan budaya kerja yang harmonis. Keberhasilan tim dalam mencapai tujuannya bergantung pada sejauh mana anggotanya dapat berinteraksi secara positif, menyatukan keahlian, dan menyelaraskan perbedaan dalam rangka mendukung tujuan organisasi.

Menurut Salas et al. terdapat beberapa indikator utama yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas *teamwork* dalam organisasi, yaitu: (1) Koordinasi Tugas (*Task Coordination*). (2) Komunikasi Terbuka (*Open Communicatio*). (3) Kohesi Tim (*Team Cohesion*). (4) Kepercayaan (*Trust*). (5) Komitmen terhadap Tujuan Bersama (*Commitment to Team Goals*). (6) Partisipasi Aktif (*Active Participation*). (7) Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan (*Problem Solving and Decision Making*).

Loyalitas Pegawai

Menurut Sopiha, loyalitas pegawai adalah sikap setia dan tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas, pekerjaan, serta organisasi tempat ia bekerja, yang ditunjukkan melalui kinerja, dedikasi, dan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Pegawai yang loyal tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga secara emosional dan psikologis terikat pada organisasi (NAINGGOLAN, 2015).

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008) dalam (Muliati & Masmarulan R, 2025), loyalitas pegawai merupakan bagian dari komitmen organisasi, yaitu tingkat keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi karena adanya keterikatan emosional, kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, serta keinginan untuk berkontribusi dalam jangka panjang.

Menurut beberapa ahli misalnya Mathis & Jackson,; Robbins & Judge, loyalitas pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator berikut: (1) Kepuasan Kerja (2) Komitmen Organisasi (3) Kesiapan Bertahan (4) Kepatuhan Terhadap Aturan Organisasi (5) kepercayaan terhadap Kepemimpinan

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat, terlibat, dan setia kepada organisasi tempat ia bekerja. Komitmen ini berkaitan erat dengan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sadikin et al., 2020).

Menurut Meyer dan Allen dalam (Muhyi, 2021), indikator komitmen organisasi dapat dilihat dari tiga dimensi utama: (1) Komitmen Afektif (Affective Commitment). (2) Komitmen Keberlanjutan (Continuance Commitment). (3) Komitmen Normatif (Normative Commitment).

Motivasi

Motivasi adalah salah satu elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi karyawan sangat penting karena berdampak langsung pada produktivitas, loyalitas, dan kinerja kerja (Pramesti, 2017). Menurut Robbins dan Judge dalam (Hasanah et al., 2025) "*Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan.*" Artinya, motivasi mencakup seberapa besar usaha yang dikeluarkan oleh seseorang (intensitas), ke mana arah usaha itu ditujukan (arah), dan berapa lama usaha tersebut dipertahankan (ketekunan).

Beberapa indikator motivasi kerja dalam organisasi SDM antara lain: (1) Semangat dan Antusiasme. (2) Ketekunan dan Kedisiplinan. (3) Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan. (4) Inisiatif dan Kreativitas. (5) Kepuasan Kerja. (6) Keinginan untuk Berkembang.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif yang bertujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antarvariabel, yang akan digunakan untuk menguji hubungan ini dan mengidentifikasi sejauh mana faktor-faktor tersebut saling berkaitan (Pratikno et al., 2020). Objek penelitian adalah pegawai MTs Unggulan Darul Hikam Mojokerto dengan ruang lingkup kajian pada aspek teamwork, loyalitas pegawai, motivasi, dan komitmen organisasi. Dengan menggunakan populasi penelitian mencakup seluruh pegawai MTs Unggulan Darul Hikam yang berjumlah 52 orang, sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian (teknik sensus).

Teknik analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan teknik statistik dengan bantuan software SPSS. Pengujian meliputi analisis deskriptif, uji instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas instrumen dilakukan pada tahap awal, dengan hasil menunjukkan seluruh item pertanyaan valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur. Uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Regresi linier berganda, uji hipotesis melalui Uji F, Uji Statistik t, R^2 , serta path analysis untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel dan yang terakhir menggunakan uji sobel.

Model penelitian ini dirancang dengan teamwork (X1) dan loyalitas pegawai (X2) sebagai variabel independen, motivasi (Z) sebagai variabel intervening, dan komitmen organisasi (Y) sebagai variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018) menyatakan bahwa validitas kuesioner dalam penelitian ditentukan melalui uji signifikansi. Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh kurang dari 0,05. Sebaliknya, kuesioner dianggap tidak valid jika nilai Sig. lebih besardari 0,05. Selain itu, validitas data juga diverifikasi dengan membandingkan nilai koefisien korelasi hasil perhitungan (r hitung) dengan nilai koefisien korelasi table (r tabel). Data dinyatakan valid apabila nilai r hitung melebihi nilai r table.

Untuk menentukan validitas setiap butir kuesioner, nilai total yang diperoleh dari r hitung dibandingkan dengan nilai r table menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan jumlah responden $n=52$, nilai r table yang diperoleh adalah sebesar 0,273. Tabel hasil uji validitas yang menunjukkan perbandingan antara r hitung dan r table disajikan sebagai berikut.

Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Tabel 1. Uji Validitas Teamwork (X1).

Item	rHitung	rTabel	Status
X1.1	0,398	0,273	Valid
X1.2	0,510	0,273	Valid
X1.3	0,501	0,273	Valid
X1.4	0,608	0,273	Valid
X1.5	0,688	0,273	Valid
X1.6	0,614	0,273	Valid

Sumber: SPSS21, diolah peneliti

Nilai r hitung dari keempat pertanyaan tersebut lebih besar dari 0,273 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka seluruh butir indicator *teamwork* dinyatakan valid dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.

Uji Validitas Loyalitas Pegawai (X2)

Tabel 2. Uji Validitas Loyalitas Pegawai (X2).

Item	rHitung	rTabel	Status
X2.1	0,481	0,273	Valid
X2.2	0,696	0,273	Valid
X2.3	0,579	0,273	Valid
X2.4	0,604	0,273	Valid
X2.5	0,631	0,273	Valid

Sumber: SPSS21, diolah peneliti

Nilai r hitung dari keempat pertanyaan tersebut lebih besar dari 0,273 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka seluruh butir indicator loyalitas pegawai dinyatakan valid dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.

Uji Validitas Motivasi (Z)

Tabel 3. Uji Motivasi (Z).

Item	rHitung	rTabel	Status
Z.1	0,440	0,273	Valid
Z.2	0,585	0,273	Valid
Z.3	0,546	0,273	Valid
Z.4	0,589	0,273	Valid
Z.5	0,651	0,273	Valid
Z.6	0,481	0,273	Valid

Sumber: SPSS21, diolah peneliti

Nilai r hitung dari keempat pertanyaan tersebut lebih besar dari 0,273 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka seluruh butir indicator motivasi dinyatakan valid dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.

Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y)

Tabel 4. Uji Komitmen Organisasi (Y).

Item	rHitung	rTabel	Status
Y.1	0,702	0,273	Valid
Y.2	0,714	0,273	Valid
Y.3	0,705	0,273	Valid

Sumber: SPSS21, diolah peneliti

Nilai r hitung dari keempat pertanyaan tersebut lebih besar dari 0,273 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka seluruh butir indicator komitmen organisasi dinyatakan valid dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel. Butir kuesioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang atas kuesioner adalah konsisten. Menurut sugiyono (2018). Kuesioner dikatakan reliable atau handal jika alpha Cronbach $> 0,50 - 0,60$.

Tabel 5. Uji Reliabilitas.

No	Item	Cronbach's Alpha	Status
1.	Teamwork (X1)	0,843	Reliabel
2.	Loyalitas Pegawai (X2)	0,688	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi (Y)	0,614	Reliabel
4.	Motivasi (Z)	0,623	Reliabel

Sumber: SPSS21, diolah peneliti

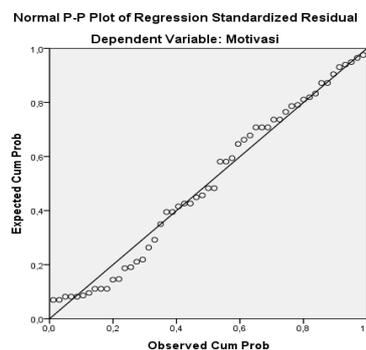
Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuksemuavariabelmelebihi batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,60. Dengan demikian, seluruh item kuesioner untuk variabel X1, X2, dan Y dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Imam Ghozali dalam (Aditiya et al., 2023) Uji asumsi klasik terhadap model regresi linier yang digunakan dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi baik atau tidak. Jenis uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, ujiheteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghazali (2021) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plots. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik seharusnya berdistribusi normal atau mendekati normal (Sari et al., 2017). Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal jika penyebaran data pada sumbu diagonal.



Gambar 1. Diagram P-Plot Uji Normalitas.

Berdasarkan diagram yang ditampilkan, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah sumbu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat uji normalitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas menurut Ghazali (2021:157) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation factor). Nilai cut off yang umum digunakan dalam mendeteksi adanya multikolonieritas adalah $\text{tolerance} < 0,10$ atau sama dengan $\text{VIF} > 10$. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi diantara variabel independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak dapat dianggap orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Putra et

al., 2017).

Tabel 6. Uji Multikolinieritas.

No	Item	Tolerance	VIF
1.	X1(<i>Teamwrok</i>)	0,808	1,237
2.	X2(Loyalitas Pegawai)	0,808	1,237

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: SPSS21, diolah peneliti

Hasil uji multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel, yaitu *Tamwork* (X1) dan Loyalitas Pegawai (X2), sebagai mana tertera pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel *teamwork*(X1) adalah 1,237, sedangkan untuk variabel loyalitas pegawai (X2) juga sebesar 1,848. Karena nilai VIF dari kedua variabel tersebut kurang dari 10.

Tabel 7. Uji Multikolinieritas.

No	Item	Tolerance	VIF
1.	X1 (<i>Teamwrok</i>)	0,805	1,242
2.	X2 (Loyalitas Pegawai)	0,780	1,282
3.	Z (Motivasi)	0,940	1,064

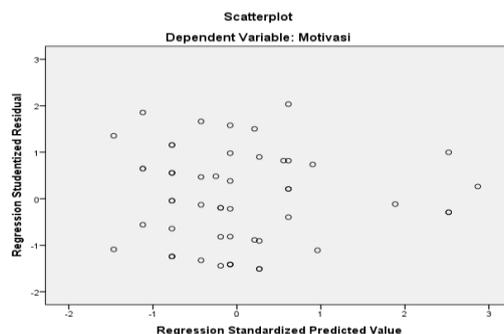
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: SPSS21, diolah peneliti

Hasil uji multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel, yaitu *Tamwork* (X1), Loyalitas Pegawai (X2) dan Motivasi (Z), sebagai mana tertera pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dapat diindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas, jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur. Model regresi dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 atau 5%. (1) Dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, jika signifikansi > 0,05 atau 5%. (2) Dapat diindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas, jika signifikansi < 0,05 atau 5%. Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidak samaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya (Marcelina & Tantra, 2018).



Gambar 2. Diagram *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa pada grafik tidak terdapat pola yang jelas, dan titik titik menyebar diatas dan dibawah. Dari analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas, sehingga dapat digunakan untuk memprediksi variabel *Komitmen Organisasi* (Y) berdasarkan variabel independen dan variabel intervening, yaitu variabel *teamwork* (X1), *loyalitas pegawai* (X2) dan *motivasi*(Z).

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018) dalam (L. Sugiono & Christiawan, 2013) analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor predictor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya).

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Item	B	Std. Error	Beta
Konstata	8,765	2,336	
X1 (<i>Teamwork</i>)	0,670	0,124	0,742
X2 (<i>Loyalitas Pegawai</i>)	0,707	0,265	0,660
Y (<i>Komitmen Organisasi</i>)	0,530	0,075	0,668

Sumber: SPSS21, diolah peneliti

Dari persamaan regresi linier berganda yang telah diperoleh, koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut:

$\beta=3,675$: Nilai konstanta dalam persamaan regresi ini adalah sebesar 3,675. Artinya, jika variabel *Teamwork*(X1), *Loyalitas Pegawai* (X2), *Komitmen Organisasi* (Y) meningkat sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan *Komitmen Organsasi*(Y) sebesar 8,765.

X1=0,670 : Koefisien regresi untuk variabel *Teamwork* (X1) sebesar 0,670. Hal ini menunjukkan bahwa jika *Teamwork* (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka *Motivasi* (Z) akan meningkat sebesar 0,670, dengan asumsi bahwa variabel dan *Loyalitas*

Pegawai (X2) dan Komitmen Organisasi (Y) tetap konstan.

$X_2=0,707$: Koefisien regresi untuk variabel loyalitas pegawai (X2) sebesar 0,707. Ini berarti bahwa jika loyalitas pegawai (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,707, dengan asumsi bahwa variabel *Teamwork*(X1) dan Komitmen Organisasi (Y) tetap konstan.

$Z=0,530$: Koefisien regresi untuk variabel motivasi (Z) sebesar 0,530. Ini berarti bahwa jika motivasi (Z) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka motivasi (Z) akan meningkat sebesar 0,530, dengan asumsi bahwa variabel *Teamwork*(X1) dan Loyalitas Pegawai (X2) tetap konstan.

$e=2,336$: Nilai standar error yang diperoleh dalam analisis ini menunjukkan bahwa seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 2,336. Hal ini mengindikasikan adanya variasi yang dapat mempengaruhi hasil regresi yang diperoleh.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji statistik t menurut Ghozali. Digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X, Y dan Z, apakah variabel (X1) dan (X2) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y dan variabel (X1), (X2) dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel intervening (Z) secara terpisah atau parsial. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu: (1) Secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, jika $t_{hitung} > t_{table}$ atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan ($Sig < 0,05$). (2) Secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, jika $t_{hitung} < t_{table}$ atau probabilitas lebih besar dari tingkat signifikan ($Sig > 0,05$) (E. Sugiono et al., 2021).

Tabel 9. Coefficients.

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,765	2,336		3,752	,000
	Teamwork	,670	,224	,742	2,992	,004
	Loyalitas Pegawai	,707	,265	,660	2,672	,010
	Komitmen Organisasi	,530	,075	,668	7,103	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: SPSS21, diolah peneliti

Teamwork (X1) terhadap Motivasi (Z), Terdapat nilai signifikansi (sig.) untuk variable X1 sebesar $0,004 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork* (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Z).

Loyalitas Pegawai (X2) terhadap Motivasi (Z), Terdapat nilai signifikansi (sig.) untuk variabel X2 sebesar $0,010 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas pegawai (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Z).

Komitmen Organisasi (Y) terhadap Motivasi (Z), Terdapat nilai signifikansi (sig.) untuk variable Y sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (Y) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Z).

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F menurut Ghozali digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan dengan menggunakan SPSS, pengaruh variabel Independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dan pengaruh variabel independen, variabel dependen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel intervening. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi (Muslih et al., n.d.) yaitu: (1) Jika nilai sig. $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dan pengaruh variabel X dan variabel Y secara simultan terhadap variabel Z. (2) Jika nilai sig. $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dan tidak terdapat (Manajemen, n.d.) at pengaruh variabel X, variabel Y secara simultan terhadap variabel Z.

Tabel 10. Anova.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,452	3	4,151	22,697	,000 ^b
	Residual	8,778	48	,183		
	Total	21,231	51			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Loyalitas Pegawai, Teamwork

Sumber: SPSS21, diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji F (ANOVA) pada table diatas, diperoleh nilai F sebesar 22,697 dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama), variabel *teamwork*(X1), loyalitas pegawai (X2) dan

komitmen organisasi (Y) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel intervening motivasi(Z).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2021) dalam (Sugiyono, 2017). Selain itu koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel intervening (Z) yang disebabkan oleh variabel bebas(X) dan tidak bebas (Y)(Manajemen, n.d.).

Tabel 11. Model Summary.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,766 ^a	,587	,561	,42765

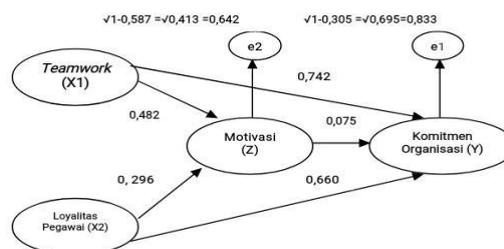
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Loyalitas Pegawai, Teamwork

Sumber: SPSS21, diolah peneliti

Berdasarkan output SPSS pada tabel Model Summary di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,587 atau 58,7%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel *teamwork* (X1), loyalitas pegawai (X2) dan komitmen organisasi (Y) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabilitas motivasi (Z) sebesar 58,7%, sedangkan sisanya sebesar 8,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Path Analysis

Menurut (Sugiyono, 2023), analisis jalur (path analysis) merupakan bagian dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam konteks penelitian kuantitatif, analisis jalur memungkinkan peneliti untuk mengukur besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel yang telah ditentukan dalam suatu model penelitian.

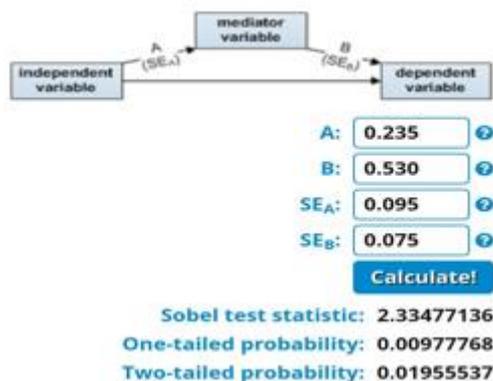


Gambar 3. Diagram Analisis Jalur.

Dengan demikian, dapat disimpulkan dengan analisis jalur atau (Path Analysis) sebagai berikut : (1) Pengaruh X1 terhadap Y Diperoleh nilai signifikansi X1 $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Y. (2) Pengaruh X2 terhadap Y Diperoleh nilai signifikansi X2 $0,017 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Y. (3) Pengaruh X1 terhadap Z Diperoleh nilai signifikansi X1 $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Z. (4) Pengaruh X2 terhadap Z Diperoleh nilai signifikansi X2 $0,010 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Y. (5) Pengaruh Z terhadap Y Diperoleh nilai signifikansi Y sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y. (6) Analisis pengaruh X2 melalui Z terhadap Y, Pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap X2 sebesar 0,742. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0,482 \times 0,075 = 0,036$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,742 + 0,036 = 0,778$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y. (7) Analisis pengaruh X2 melalui Z terhadap Y, Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,660. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y yaitu: $0,296 \times 0,660 = 0,195$. Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah 0,855. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan sudah cukup layak dan mampu memberikan gambaran yang baik mengenai sejauh mana *teamwork*, loyalitas pegawai dan komitmen organisasi berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dalam penelitian ini.

Uji Sobel

Menurut Sugiyono, uji Sobel diperlukan setelah melakukan path analysis apabila model penelitian melibatkan variabel mediasi. Uji Sobel digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi (Collins et al., 2021).



Gambar 4. Kalkulator Sobel Online.

Dengan demikian, dapat disimpulkan karena nilai $z = 3,518 > 1,96$ maka variabel motivasi (Z) mampu memediasi pengaruh variabel *teamwork* (X1) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Teamwork memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi di MTs Unggulan Darul Hikam. (2) Loyalitas pegawai juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi di MTs Unggulan Darul Hikam. (3) Teamwork juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi melalui variabel intervening motivasi di MTs Unggulan Darul Hikam. (4) Loyalitas pegawai juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi melalui variabel intervening motivasi di MTs Unggulan Darul Hikam.

DAFTAR REFERENSI

- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102-110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Adolph, R. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan teamwork terhadap kinerja karyawan perempuan di Kota Bekasi. 1-23.
- Batubara, D. W. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi kasus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(1), 286-306. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i1.1138>
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). Teori Sugiono perlunya uji Sobel setelah path analisis. 43-55.
- Habib, S., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Pengaruh komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku

- Utara melalui disiplin kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(12), 569-585. <https://doi.org/10.36080/jem.v12i2.2500>
- Hasanah, H., Slamet, A. R., & Mustapita, A. F. (2025). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di industri manufaktur (Studi pada karyawan PT. Daimatu Industri Indonesia). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 14(1), 1936-1944.
- Jalal, F., & Supriadi, D. (2001). *Reformasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Muliati, & Masmarulan, R. (2025). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu loyalitas karyawan. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 5(1), 1200-1205.
- Muslih, B., Wihara, D. S., Hakimah, E. N., Sumantri, B. A., Kurniawan, R., Purnomo, H., Leksono, P. Y., & Ernestivita, G. (n.d.). 39 Dokumen bidang B-III.C.3.28 prosiding nasional.
- NAINGGOLAN, S. L. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga.
- Pramesti, M. W. (2017). Motivasi: Pengertian, proses, dan arti penting dalam organisasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Fatah Demak*, 19-38.
- Pratikno, A. S., Prastiwi, A. A., & Rahmawati, S. (2020). Penyajian data, variasi data, dan jenis data. *OSF Preprints*, 25(03), 1-4. <https://doi.org/10.31219/osf.io/7w8xp>
- Putra, I. S., Editor, P., Wahyuningsih, S. D., Editor, S., Aneswari, Y. R., Editor, D., Sunrowiyati, S., Murnisari, R., Seputro, H. Y., Sura, R., Pratama, E., Klaudia, S., & Akuntansi, P. S. (2017). Uji multikolinearitas. 2(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sadikin, A., Misra, I., & Sholehudin, M. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. In Suparyanto dan Rosad (2015) (Vol. 5, Issue 3).
- Salsabella, Z. A., Hawik, R., Indiworo, E., Bisnis, E., & Semarang, U. P. (2023). Peran loyalitas sebagai mediasi teamwork dan team communication terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory International Futures Semarang. 1(2).
- Sari, A. Q., Sukestiyarno, Y. L., & Agoestanto, A. (2017). *Unnes Journal of Mathematics*, 6(2), 168-177.
- Sugiyono, E., Tobing, L., & Ida, G. (2021). Analisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389-400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>
- Sugiyono, L., & Christiawan, Y. (2013). 1050-1904-1-Sm. Regresi linier berganda *Business Accounting Review*, 1(2), 298-305.
- Sugiyono. (2017). Uji normalitas. Pembahasan uji hipotesis menurut Ghozali, 53(9), 1689-1699.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (2nd ed.). CV Alfabeta.