

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN BULUNGAN

The Influence of Transformasional Leadership and Workload On Job Satisfaction and Organizational Commitmen Of Employees at The Agriculture Office Of Bulungan Regency

Nama Penulis ✉

Nurhuda^{1*}, A. Nur Insan², Muliyadi Hamid³

^{1,2,3}Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar.

*Email: nurbudayudha255@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen organisasional pegawai, pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasional pegawai dan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan yang berjumlah 65 pegawai dan sampel penelitian ini sebanyak 65 pegawai. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur dengan bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan. Variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan. Variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan. Variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

Abstract

The purpose of this study is to examine and analyze the influence of transformational leadership on employee job satisfaction, the influence of workload on employee job satisfaction, the influence of transformational leadership on organizational commitment, the influence of workload on organizational commitment, and the influence of job satisfaction on organizational commitment among employees of the Agriculture Office of Bulungan Regency. The population of this study consists of all 65 employees of the Agriculture Office of Bulungan Regency, with the sample

alsototaling 65 employees. The analytical technique used in this study is path analysis with the assistance of SmartPLS software. The results show that transformational leadership has a positive and significant effect on job satisfaction. Workload also has a positive and significant effect on job satisfaction. Transformational leadership has a positive and significant effect on organizational commitment, and workload has a positive and significant effect on organizational commitment. However, job satisfaction does not have a significant effect on organizational commitment among employees of the Agriculture Office of Bulungan Regency..

Keywords: *leadership, workload, job satisfaction, organizational commitment*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi- fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan dapat tercapai sesuai dengan visi, misi dan tujuan apabila pegawai memiliki komitmen organisasional yang dapat diandalkan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan dan sasaran tergantung seorang pemimpin dalam mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional yang tepat sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen kerja (Voon et al), maka dari itu sebuah organisasi membutuhkan pemimpin yang memiliki karakteristik dan salah satu pemimpin yang memiliki karakteristik seperti itu adalah kepemimpinan transformasional (Ngadiman et al., 2013). Kepemimpinan transformasional menurut Avolio et al adalah seorang pemimpin yang mampu membangkitkan motivasi bawahannya serta menggerakkan pengikutnya atas motivasi tersebut demi hari kerja yang optimal. Yang (2013) berpendapat kepemimpinan transformasional merupakan predicator penting dalam komitmen organisasional, meskipun sedikit yang di ketahui tentang hubungan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja tetapi Yang (2009) berpendapat kepuasan kerja dapat menjadi indikator dalam.

Menurut Mathis & Jackson (2006:122) komitmen organisasional adalah tingkat sampai di mana pegawai yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran pegawai. Griffin (2005:15) komitmen organisasional (organisational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen organisasional yang dimiliki pegawai Dinas pertanian Kabupaten Bulungan tergolong cukup baik, hal ini ditunjukkan dari komitmen pegawai dalam bekerja.

Dinas Pertanian memiliki peran strategis dalam mendukung Ketahanan Pangan berkelanjutan dimana peran pegawai sangat menentukan keberhasilan suatu program, sering ditemukan pegawai dengan beban kerja yang tinggi, dimana pada

saat ini banyaknya kegiatan Nasional dan daerah untuk mendukung ketahanan pangan Nasional, yang mengakibatkan motivasinya menurun atau komitmen yang lemah sehingga dengan penelitian ini bisa menjadi dasar rekomendasi kebijakan SDM.

Kepemimpinan Transformasional memiliki peranan penting untuk menggerakkan potensi Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan dalam mencapai tujuannya. Menurut Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan transformasional dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan transformasional berdampak langsung terhadap 4 komitmen organisasi, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang ada di Dinas Pertanian Bulungan, maka pengaruh kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dengan beban kerja dan komitmen pegawai akan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Linda Rosalina (2025), Sarjono Daru Prihatin (2023) Nur Rahmad Hidayanto (2022), Nanik Yuzalmi (2023), Rifdah Abadiyah (2022), I Gede Utarayana dkk (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

Faktor kedua adalah beban kerja yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewenangannya. Menurut sarjono Daru Prihatin (2023) beban kerja berpengaruh positif baik adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Beban kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang dimiliki oleh pegawai juga dapat mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi. Fitriyana et al., (2016) menyatakan ketika pegawai merasakan beban kerja yang tinggi, hal ini akan berdampak pada minimnya ikatan pada komitmen organisasi yang dimiliki pegawai. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Erat et al., (2017) yang mengemukakan adanya dampak negatif beban kerja terhadap komitmen 5 emosional. Dalam penelitian tersebut menemukan bahwa komitmen emosional menurun ketika beban kerja meningkat.

Hasil penelitian tersebut serupa dengan Fitriyana et al., (2016) yang menunjukkan terdapat hubungan negatif beban kerja terhadap komitmen organisasi, sedangkan temuan dari Arifin et al., (2016) mengemukakan beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun penelitian Azeez (2014) mengatakan berbeda yakni tidak adanya pengaruh beban kerja dengan komitmen organisasi pekerja Bank. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Rifdah Abadiyah (2022), Juniati (2018), Aziz (2018), Utami, dkk (2019), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

Komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Menurut Robbins (2007:184), kepuasan kerja adalah sikap umum dari seseorang secara individual terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka semakin tinggi komitmen organisasional, demikian sebaliknya apabila pegawai merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja yang diukur dengan beban kerja, gaji, kenaikan jabatan, pengawas dan rekan kerja menunjukkan telah dikelola dengan baik sehingga memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh 6 Roni Widianoro (2024), Darmawan dan Putri (2017), Sari, dkk (2017), bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan komitmen organisasional pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan, dengan judul penelitian: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara.

METODOLOGI

Rancangan penelitian menggunakan pendekatan penelitian explanatory dengan pengambilan data dengan cross sectional study. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yakni penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, karena variabel yang diteliti bersifat laten. Penelitian ini juga bersifat konfirmatif, karena penelitian ini dilakukan untuk menguji model konseptual penelitian yang bersifat teoritis dan empiris. Penelitian ini termasuk adanya kemungkinan untuk mengembangkan indikator-indikator dan variabel-variabel penelitian lainnya tentang perilaku sosial di dalam instansi.

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan yang berjumlah 65 pegawai. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2010:109).

Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan populasi sesungguhnya yang akurat dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Pada penelitian ini, menggunakan teknik pengambilan sensus sampling yaitu jumlah sampel penelitian sama dengan jumlah populasi. Teknik sampling yang digunakan Adalah sampling jenuh, karena seluruh anggota populasi yang dijadikan responde, Teknik ini digunakan mengingat jumlah populasinya relative kecil (< 100 orang), sehingga seluruh populasi di jadikan sampel penelitian. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu analisis deskriptif dan statistika inferensial dengan SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,384 dengan nilai Tstatistik sebesar 13,490. Nilai Tstatistik lebih besar dari Ttabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

Dalam konteks Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan, penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan membawa implikasi nyata terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Pendekatan kepemimpinan yang memberikan dukungan, rasa dihargai, serta keterlibatan aktif dalam pencapaian visi organisasi mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih antusias. Kondisi ini secara bertahap meningkatkan kepuasan kerja pegawai, baik yang bersumber dari kenyamanan lingkungan kerja, keharmonisan hubungan dengan atasan, maupun tersedianya peluang pengembangan diri di lingkungan dinas. Peningkatan kepuasan kerja tersebut pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, di mana para pegawai terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya sehingga program-program pembangunan pertanian dapat terlaksana secara lebih efektif dan efisien. Pada akhirnya, keberhasilan kepemimpinan transformasional ini tidak hanya memberikan dampak positif pada ranah internal instansi, melainkan juga bermuara pada peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, khususnya bagi para petani dan para pemangku kepentingan sektor pertanian di Kabupaten Bulungan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai sekaligus memperkuat pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan publik di daerah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Linda Rozalina dkk (2025), Adheliza Aulya Ramadhani (2024), Nurahmat Hidayanto (2022), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja..

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan

Berdasarkan perhitungan statistik untuk menguji pengaruh variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,597 dengan nilai Tstatistik sebesar 20,959. Nilai Tstatistik lebih besar dari Ttabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

Hal ini memberikan informasi bahwa beban kerja sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu

tertentu (atau beban kerja) dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif, beban kerja dipandang sebagai keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan beban kerja secara subyektif berkenaan dengan ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja mengacu pada seberapa besar tenaga, waktu, dan pemikiran yang harus dicurahkan oleh seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam lingkup Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan, hasil penelitian ini memiliki keterkaitan yang erat dengan kondisi kerja pegawai, di mana penugasan yang disesuaikan dengan kapasitas dan kompetensi mampu meningkatkan kepuasan kerja karena beban tugas tidak menimbulkan tekanan berlebihan. Pengelolaan beban kerja yang terstruktur – seperti pada pelaksanaan program penyuluhan, pengawasan distribusi pupuk, maupun pengelolaan lahan – membuat pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki pemaknaan yang mendalam dan memberikan dampak nyata bagi masyarakat petani. Peningkatan kepuasan kerja ini pada gilirannya mendorong pegawai untuk bersikap lebih loyal, produktif, dan memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan berbagai program strategis pemerintah di sektor pertanian. Oleh karena itu, implikasi manajerial bagi pimpinan Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan adalah pentingnya menjamin distribusi beban kerja secara adil, memfasilitasi dukungan sumber daya yang memadai, serta memitigasi risiko beban kerja berlebih yang dapat menurunkan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ardheliza Aulya Ramadhani dkk (2024), Siska Lizawati (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa pengaturan beban kerja yang ideal akan menjadikan rasa nyaman dalam bekerja pada diri pegawai, sehingga kepuasan kerja akan muncul dengan adanya beban kerja yang normal.

3. Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan

Berdasarkan perhitungan statistik untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap komitmen 88 organisasional menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,204 dengan nilai Tstatistik sebesar 2,655. Nilai Tstatistik lebih besar dari Ttabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

Penelitian ini juga memberikan informasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara tidak langsung mempengaruhi komitmen organisasi dengan peran mediasi yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan ke bawah, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi. Kepuasan kerja menjadi aspek pertama yang dicapai sebelum

seorang karyawan memiliki komitmen organisasi, dengan begitu karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja maka akan menguatkan pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

Pimpinan Dinas Pertanian Kab. Bulungan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi pegawai, memberikan visi yang jelas, serta mendorong perubahan positif dalam pelaksanaan program pertanian. Hal ini menumbuhkan komitmen pegawai untuk mendukung tujuan organisasi. Pegawai yang dipimpin dengan gaya transformasional lebih loyal dan berdedikasi dalam menjalankan tugas, seperti penyuluhan kepada petani, pengawasan distribusi pupuk, serta pengembangan ketahanan pangan. Komitmen ini penting untuk keberhasilan program pertanian di Kab. Bulungan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nur Rahmad Hidayanto (2022), Rifdah Abadiyah (2022), Novan Avandi (2021), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan

Berdasarkan perhitungan statistik untuk menguji pengaruh variabel beban kerja terhadap komitmen organisasional menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,663 dengan nilai T statistik sebesar 8,299. Nilai T statistik lebih besar dari T tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya hipotesis keempat pada penelitian ini diterima.

Beban kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang dimiliki oleh karyawan juga dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Fitriyana et al., (2016) menyatakan ketika karyawan merasakan beban kerja yang tinggi, hal ini akan berpampak pada minimnya ikatan pada komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Pegawai Dinas Pertanian Bulungan memiliki beragam tugas, seperti penyuluhan, pengawasan distribusi pupuk, pengendalian hama, dan pelaksanaan program ketahanan pangan. Beban kerja yang dikelola secara proporsional akan membuat pegawai lebih berkomitmen terhadap organisasi karena mereka merasa tugasnya sesuai kapasitas dan tidak menimbulkan tekanan berlebihan. Beban kerja yang jelas dan terstruktur meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai. Ketika pegawai memahami peran dan tugasnya, komitmen terhadap organisasi akan semakin kuat karena mereka merasa menjadi bagian penting dari pencapaian tujuan Dinas Pertanian.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Ardheliza A.A., (2024) yang mengemukakan adanya dampak negatif beban kerja terhadap komitmen organisasional. Dalam penelitian tersebut menemukan bahwa komitmen organisasional menurun ketika beban kerja meningkat. Hasil penelitian tersebut serupa dengan Pramana Saputra, (2025) yang menunjukkan terdapat hubungan

negative beban kerja terhadap komitmen organisasi, sedangkan temuan dari Rifdah Abadiyah, (2022) mengemukakan beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun penelitian Azeez (2014) mengatakan berbeda yakni tidak adanya pengaruh beban kerja dengan komitmen organisasi pekerja Bank. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2018), Utami, dkk (2019), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan

Berdasarkan perhitungan statistik untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,043 dengan nilai Tstatistik sebesar 0,583. Nilai Tstatistik lebih kecil dari Ttabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya hipotesis kelima pada penelitian ini ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai Dinas Pertanian Bulungan merasa puas dengan pekerjaannya, hal tersebut tidak otomatis meningkatkan komitmen organisasional. Kepuasan kerja lebih bersifat individual (misalnya merasa nyaman dengan tugas, lingkungan, atau fasilitas), sedangkan komitmen organisasional berkaitan dengan keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi.

Komitmen organisasional pegawai Dinas Pertanian Bulungan kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kepemimpinan, distribusi beban kerja, atau budaya organisasi. Artinya, kepuasan kerja saja tidak cukup untuk menumbuhkan komitmen yang kuat.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur Rahmad Hidayanto (2022), Darmawan dan Putri (2017), Sari, dkk (2017), bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan
2. Variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan
3. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

4. Variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan
5. Variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
2. Astianto, A., & Supriyadi H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Tugas Akhir. STIESIA.
3. Astuti, R & Iverizkinawati. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Jurnal Ilman. Vol. 6, No. 1, hlm. 26- 41.
4. Aziz, M.F. (2018) Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi. Publikasi Ilmiah. Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
5. Danim, S. (2004). Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT Rineka Cipta
6. Darmawan, A & Putri, M.A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi. Volume 10 (1), hlm. 1-18
7. Davis, K. & Newstrom J.W. (2002). Perilaku Dalam Organisasi, Terjemahan Juniati, Jakarta: Erlangga.
8. Flipppo, E.B. (2005). Manajemen Personalia. Jilid 2. Edisi ke-6. Terjemahan. Erlangga. Jakarta
9. Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit UNDIP
10. Gibson, et.al (2000). Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses. Alih Bahasa: Nunuk Adriani, Jakarta: Binarupa Aksara.
11. Griffin, J. (2005). Customer Loyalty: Menumbuhkan & Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan. Jakarta : Erlangga
12. Hasibuan, M.S.P (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,. Bandung, PT. Bumi Aksa
13. Ilyas, Y. (2012). Kinerja, teori, penilaian dan penelitian. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia
14. Juniati F.S. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Sinar Sosro KPB Mojokerto. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 3. Hlm. 148-156
15. Kartono, K (2003). Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah. Kepemimpinan Abnormal Itu), PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
16. Luthans, F. (2002). Organizational Behavior: 7th Edition. New York: McGraw-. Hill Inc. Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
17. Marwansyah. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta:Bandung.
18. Mathis, R.L & Jackson, J.H, (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.

19. Moekijat, (2010). Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Mandar Maju Nawawi. (2008). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Gajah Mada. University Press. Yogyakarta
20. Nur Insan. (2019). Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Perusahaan. Alfabeta Bandung.
21. Nugraha, F & Suhera. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Mediasi Stres Kerja dan Hubungan Rekan Kerja (Studi Pada Karyawan Bank BJB KCU Rongkasbitung). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 3 (1). hlm. 37-52.
22. Robbins SP & Judge. (2007). Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta
23. Sari, KAY., Wayan Gede Supartha & I Gede Riana. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi di Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar). E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.1 (2017): 1-28
24. Suciono, A (2016). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi yang Berdampak pada Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2. Hlm. 1-8.
25. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
26. Suprpta, M., Sintaasih, D.K & Riana, I.G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. No. 4. Vol. 06. hlm. 430-442
27. Suryanto, D & Prihatiningsih, W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan UKM di Wilayah Depok Jawa Barat. Jurnal Vokasi Indonesia. Volume 4. Nomor 1, hlm. 20- 34.
28. Thoha, M. (2010). Perilaku Organisasi. Penerbit : Rineka Jakarta. Timpe, A. (2000). Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan,. Gramedia, Jakarta.
29. Utami, H.N., Tri Wulida Afrianty & Rahma Wulan Sari. (2019). Beban Kerja dan Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. Jurnal Bisnis Terapan. Vol. 3 No. 2.. hlm. 153-166.
30. Nurahmad Wijayanto. (2022) pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik, dan keterlibatan kerja pegawai terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Pertanian dan pangan Kabupaten Gunung Kidul
31. Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. Parsimonia. Vol. 4 No. 3. hlm 278-288.
32. Yamin, M & Maisah. (2010). Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Persada. Press
33. Zuraida, L., Novitasari, D & Sudarman, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai PDAM Kota Magelang. EKBISI, Vol. VII, No. 2, Juni 2013, hal. 245 – 261.
34. Zurnali, (2010), Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber. Daya Manusia Masa Depan. Penerbit Unpad Press