

Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional

Nur Rahmad Hidayanto^{1✉}, Ignatius Soni Kurniawan²

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Abstrak

Penelitian dilakukan dengan tujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik, dan keterlibatan kerja pegawai terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Gunungkidul. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan data primer diambil menggunakan kuesioner yang diambil secara accidental sampling pada 110 responden. Penarikan sampel menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui survei langsung kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, keterlibatan kerja pegawai tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional; kepuasan kerja; keterlibatan kerja; komitmen organisasional; motivasi ekstrinsik

The influence of transformational leadership, job satisfaction, extrinsic motivation, and work engagement on organizational commitment

Abstract

The research was conducted with the aim of analyzing the effect of transformational leadership, job satisfaction, extrinsic motivation, and employee work involvement on organizational commitment to employees of Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Gunungkidul. This research is a quantitative research and primary data is taken using a questionnaire taken by accidental sampling on 110 respondents. Sampling using the Slovin formula. Data were collected through direct surveys and then processed using multiple linear regression analysis. The results show that transformational leadership has a positive and significant effect on organizational commitment, job satisfaction has no significant effect on organizational commitment, extrinsic motivation has a positive and significant effect on organizational commitment, employee work involvement has no positive and significant effect on organizational commitment.

Key words: Transformational leadership; job satisfaction; work engagement; organizational commitment; extrinsic motivation.

PENDAHULUAN

Dinas Pertanian dan Pangan merupakan perangkat daerah Kabupaten Gunungkidul yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pertanian, selain sub bidang peternakan dan sub urusan kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner, serta urusan pemerintahan bidang pangan. Komitmen organisasional merupakan suatu fenomena yang menarik karena pentingnya suatu komitmen seseorang terhadap organisasi tempat individu bekerja atau institusinya. Menurut Puspitawati & Riana (2014) komitmen organisasional adalah sikap pegawai yang memihak tujuan organisasi dan loyal terhadap organisasi, sehingga pegawai akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap komitmen pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Gunungkidul Yogyakarta diantaranya adalah kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi, dan keterlibatan pegawai dalam setiap kegiatan. Komitmen pegawai yang lebih baik diyakini memiliki dampak langsung terhadap peningkatan efisiensi, efektifitas, dan perbaikan kualitas layanan. Dinas Pertanian dan Pangan perlu mengelola keadilan organisasional kepada para pegawainya, terutama dalam memberikan timbal balik atas jasa yang diberikan pekerjaanya kepada organisasi sehingga dapat mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya. Melalui kepemimpinan transformasional diharapkan para pegawai dari semua tingkatan dapat mendorong terpeliharanya hubungan kerja yang memuaskan sehingga berdampak secara positif pada komitmen organisasionalnya.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu diantara sekian gaya kepemimpinan yang dipandang lebih lengkap dan memiliki banyak keunggulan terutama terhadap perubahan organisasi. Menurut Montes et al. (2005) kepemimpinan transformasional lebih fokus pada partisipasi pegawai dan keputusan yang terjadi. Untuk mendukung hal tersebut maka pemimpin bertindak sebagai pembimbing dalam pertumbuhan suatu organisasi. Tidak hanya itu saja kepemimpinan transformasional juga harus mampu membangun tim kearah yang lebih baik dan memberikan arahan serta dukungan dalam proses perubahan.

Motivasi merupakan salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan rasa komitmen. Motivasi menurut Yakup (2017) merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk bertindak. Motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Tidak hanya motivasi intrinsik dan kepemimpinan yang perlu diperhatikan, namun kepuasan kerja pegawai menjadi hal yang harus diperhatikan. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap beberapa aspek pekerjaan. Menurut Hepiarti (2017) kepuasan bukanlah suatu konsep tunggal, banyak faktor yang perlu diperhatikan dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Jika pekerjaan seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, bervariasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan pegawai memperoleh umpan balik tentang pekerjaan yang dilakukannya, maka yang bersangkutan akan merasa puas.

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan pegawai akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Keterlibatan kerja pegawai adalah pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan pegawai memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Sendow, Tumbel, & Kakinsale, 2015). Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh keterlibatan kerja dari para pegawai. Keterlibatan kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Sendow et al., 2015). Untuk itu pegawai harus meningkatkan komitmen mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik.

Komitmen organisasional penting karena mengikat seseorang untuk tetap setia bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada. Pegawai dengan komitmen yang tinggi, akan lebih

semangat untuk bekerja secara optimal dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya guna untuk mencapai harapan dan tujuan perusahaannya. Komitmen kerja pada pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Gunungkidul masih perlu dioptimalkan untuk memperbaiki ketepatan waktu kehadiran dan menekan penghindaran pegawai terhadap tugas. Penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui penyebab komitmen organisasional, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan dan mengevaluasi komitmen pegawai.

Terdapat beberapa penelitian yang sudah dilakukan berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik dan keterlibatan kerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh Indayati et al. (2017) ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasional, dengan koefisien pengaruh bertanda positif mengindikasikan hubungan searah, artinya semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan, semakin tinggi pula nilai komitmen organisasional. Namun temuan sebaliknya juga ditemukan pada penelitian Syarief et al. (2017) bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional para pegawai, artinya gaya memimpin tidak memengaruhi sikap rasa memiliki, kebutuhan dan rasa tanggung jawab untuk tetap tinggal di instansi pada pegawai.

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi komitmen organisasional merupakan kepuasan kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Ananda, 2020). Sedangkan hasil penelitian yang berbeda dikemukakan oleh Valencia & Ie (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan sesuatu tindakan. Hasil penelitian oleh Triadi, Hidayah, & Fasochah (2019) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik maka semakin tinggi pula komitmen organisasional. Sedangkan hasil penelitian yang berbeda dikemukakan oleh Dirianzani et al. (2018) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaannya akan mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki untuk membantu perusahaan agar bisa lebih maju dan berkembang, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meilinda (2022) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai PT. KSS. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan menyebabkan tingginya komitmen organisasional, namun, jika keterlibatan kerja yang dimiliki semakin rendah maka komitmen organisasional akan menurun. Sedangkan hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Rikmaratri & Prohimi (2018) menyatakan bahwa variabel keterlibatan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional akibat ketidakmampuan pegawai dalam mencerminkan atau mengaitkan dirinya dengan pekerjaannya saat ini dan belum terpenuhinya kepuasan hidup yang mereka terima dari pekerjaannya. Adanya inkonsistensi hasil temuan penelitian terdahulu memberikan kesempatan bagi penelitian ini untuk menguji kembali pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik, dan keterlibatan kerja, terhadap komitmen organisasional pada pengaturan penelitian di Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Gunungkidul.

METODE

Penelitian ini menggunakan populasi semua Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Gunungkidul. Sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Slovin, 1960) ($e=0.1$) dari populasi sebanyak 154 pegawai. Metode ini untuk menentukan berapa besar minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi sudah diketahui. Rumus Slovin tersebut dinyatakan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{154}{1 + (154 \cdot 0.01)} = \frac{154}{1 + 1.54} = 109.191 \text{ (110 pegawai)}$$

Instrumen menggunakan skala likert dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Metode analisis data pada penelitian ini adalah regresi linear berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Pengukuran yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Pengukuran

Variabel	Indikator
Kepemimpinan Transformasional	Pemimpin yang ideal Pemimpin yang dapat memberi contoh kepada pegawai Pemimpin yang dapat memotivasi pegawai Pemimpin yang dapat mempertimbangkan suatu masalah (Suryana, Haerani, & Taba, 2015)
Kepuasan Kerja	Menyenangi dan menyayangi pekerjaannya Moral kerja Kedisiplinan Prestasi Kerja (Paais & Pattiruhu, 2020)
Motivasi Ekstrinsik	Kebutuhan Apresiasi Kebutuhan Tantangan Tugas Kebutuhan bekerja lebih baik Kebutuhan bekerja sama Kebutuhan untuk terlibat penting dalam organisasi Kebutuhan hubungan baik dengan rekan kerja Kebutuhan ikut proses pengambilan keputusan Kebutuhan memberi arahan (Mgedezi, Toga, & Mjoli, 2014)
Keterlibatan Pegawai	Keterlibatan fisik Keterlibatan Emosional Keterlibatan kognitif (Rich et al., 2010)
Komitmen organisasional	Komitmen affektif Komitmen berkelanjutan Komitmen normatif (Vipraprastha et al., 2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas (Tabel 2) menunjukkan r-hitung kepemimpinan transformasional (0.297 s.d. 0.550), kepuasan kerja (0.346 s.d. 0.643), motivasi ekstrinsik (0.301 s.d. 0.549), keterlibatan kerja pegawai (0.545 s.d. 0.776) serta komitmen organisasional (0.201 s.d. 0.529). Semua item variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil lebih besar dari nilai r-tabel (α 5%, 1-tail) 0.1576 maka semua item dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha Based on Stand. kepemimpinan transformasional (0.776), kepuasan kerja (0.747), motivasi ekstrinsik (0.739), keterlibatan kerja pegawai (0.896) dan komitmen organisasional (0.742) > 0.6 sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 2.
Uji Validitas dan Reliabilitas

Kepemimpinan Transformasional (KT)		Kepuasan Kerja (KK)	Motivasi Ekstrinsik (ME)		Keterlibatan Kerja Pegawai (KKP)		Komitmen Organisasional (KO)		
KT.1	0.343	KK1	0.404	ME1	0.500	KKP1	0.648	KO1	0.494
KT.2	0.550	KK2	0.643	ME2	0.549	KKP2	0.688	KO2	0.529
KT.3	0.432	KK3	0.521	ME3	0.427	KKP3	0.754	KO3	0.201
KT.4	0.450	KK4	0.448	ME4	0.415	KKP4	0.545	KO4	0.520
KT.5	0.486	KK5	0.456	ME5	0.533	KKP5	0.712	KO5	0.349
KT.6	0.373	KK6	0.349	ME6	0.370	KKP6	0.597	KO6	0.388
KT.7	0.435	KK7	0.412	ME7	0.362	KKP7	0.692	KO7	0.450
KT.8	0.535	KK8	0.308	ME8	0.301	KKP8	0.776	KO8	0.506
KT.9	0.458							KO9	0.310
KT.10	0.297								
Cronb. Alpha.	0.776		0.747		0.739		0.896		0.742

Hasil pengujian asumsi klasik terdapat pada Tabel 4, uji normalitas (Kolmogorov- Smirnov Test, Asymp.sig. > 0.05) menunjukkan data residual terdistribusi normal. Uji asumsi klasik menunjukkan

tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Glejser test > 0.05). Multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan tolerance > 0.10 dan VIF < 10.

Tabel 3.
Uji Asumsi Klasik

Independent	Dependent	Kolmogorov-Smirnov Test		Uji Glejser		Multicollinearity	
		Z	Asymp-Sig.	T	Sig	Toll.	VIF
KT	KO	0.062	0.200	-0.799	0.426	0.747	1.339
KK				0.789	0.432	0.658	1.519
ME				-0.287	0.775	0.624	1.603
KKP				0.758	0.450	0.953	1.049

KT= Kepemimpinan Transformasional; KK= Kepuasan Kerja; ME= Motivasi Ekstrinsik; KKP= Keterlibatan kerja Pegawai KO= Komitmen organisasional.

Hasil pengujian pada Tabel 5 dan Gambar 1 menunjukkan nilai probabilitas dari kepemimpinan transformasional (0.000) dan motivasi ekstrinsik (0.000) < 0.05 yang artinya hipotesis 1 dan 3 terdukung. Nilai probabilitas dari kepuasan kerja (0.632) dan keterlibatan kerja pegawai (0.928) > 0.05 yang artinya hipotesis 2 dan 4 tidak terdukung. Variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja pegawai, motivasi ekstinsik, keterlibatan kerja pegawai memiliki koefisien determinasi terhadap komitmen organisasional sebesar 37.5% sisanya sebesar 62.5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian.

Tabel 4.
Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized		Stand. Coefficients	T	Sig.	Adj. R2
	Coefficients					
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	9.820	3.926		2.501	0.014	
H1 Kepemimpinan_Transformasional	0.314	0.081	0.340	3.875	0.000	0.375
H2 Kepuasan_Kerja	-0.040	0.083	-0.045	-0.477	0.634	
H3 Motivasi_Ekstrinsik	0.469	0.105	0.429	4.469	0.000	
H4 Keterlibatan_Kerja_Pegawai	-0.007	0.081	-0.007	-0.090	0.928	

Dependent Variable: Komitmen organisasional

Pengujian hipotesis pertama, menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional. Rata-rata tertinggi kepemimpinan transformasional adalah pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan (4.42), dan rata-rata terendah adalah pemimpin saya banyak memberikan ide bagi saya (3.90). Menurut Banai & Reisel (2007) kepemimpinan transformasional merupakan cara pemimpin mengarahkan dan memengaruhi bawahannya. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahan melalui inspirasi serta menawarkan tantangan dan dukungan pengembangan kepribadian, berwujud konsentrasi pada kualitas seperti ide-ide bersama, nilai-nilai dan visi dalam upaya untuk membangun hubungan yang baik di dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyatmika & Riana (2020) yang membuktikan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengujian hipotesis kedua, menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Rata-rata tertinggi kepuasan kerja adalah kesulitan dalam pekerjaan dapat terpecahkan dengan baik (4.23) rata-rata terendah adalah saya ditempatkan sesuai keahlian saya (3.74). Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian relatif, yang sangat tergantung dari tanggapan masing-masing individu terhadap pekerjaannya. Dalam situasi yang sama, seseorang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, dengan demikian sumber kepuasan ditentukan oleh pandangan dan tingkat pemenuhan keinginan seseorang terhadap segala sesuatu yang ada di sekeliling orang tersebut. Jadi kepuasan kerja juga merupakan perasaan positif seseorang tentang pekerjaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaannya (Mizan, Rugaiyah, & Nurjannah, 2018). Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja pegawai sehingga akan

memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Setiap individu yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu (Akbar, Hamid, & Djudi, 2016). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salmawati & Kurniawan (2022) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Pengujian hipotesis ketiga, menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasional. Rerata tertinggi motivasi ekstrinsik adalah pada pernyataan saya senang dapat berhubungan baik dengan rekan kerja saya (4.25). Rata-rata terendah pada pernyataan saya senang memberikan arahan kepada rekan kerja saya yang salah (3.89). Motivasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja manusia. Motivasi berarti membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak, atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau tujuan (Yudha & Hasib, 2014). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2019) bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengujian hipotesis keempat, menunjukkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari keterlibatan kerja pegawai terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmi & Mulyadi (2018) bahwa keterlibatan kerja pegawai tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Rerata keterlibatan kerja yang tertinggi adalah saya senang dengan pekerjaan saya (4.04), rerata terendah adalah saya antusias dengan pekerjaan saya (3.89). Salah satu cara yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja pegawai yang baik yaitu dengan memberikan motivasi sehingga akan timbul komitmen yang tinggi baik di dalam organisasi perusahaan tersebut. Keterlibatan kerja adalah pegawai yang memiliki keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas dalam mencapai kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan.

Keterlibatan kerja mempunyai konsekuensi berupa hasil kerja, yang diantaranya adalah kinerja. Oleh karena itu dengan semakin terlibat dalam pekerjaannya, pegawai diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya akan memandang bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian yang penting dari kehidupan mereka. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Vidianingtyas & Putri, 2014).

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik, dan keterlibatan kerja pegawai pada komitmen organisasional Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Gunungkidul. Temuan penelitian menyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Lebih lanjut diperoleh temuan yang mendukung teori bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Pertanian dan pangan kabupaten Gunungkidul.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Tetap PG Kebon Agung Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2), 79–88.
- Ananda, G. C. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kota Pematang Siantar. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 13(1), 142–151.
- Astuti, D. K. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Teknisi Mesin EDC BCA Pada PT Lang Jaya Makmur Bersama. *Solusi*, 17(1), 94–109. <https://doi.org/10.26623/v17i1.1351>
- Banai, M., & Reisel, W. D. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. *Journal of World Business*, 42(4), 463–476. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2007.06.007>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Agora*, 5(3), 123–131.
- Dirianzani, L., Sugiono, & Hardiningtyas, D. (2018). Analysis Of The Effect Of Intrinsic And Extrinsic Motivation On Job Performance Of Contract Employees With Organizational Commitment As Mediation (Study of Perusahaan Rokok Adi Bungsu Malang). *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Sistem Industri*, 2(5), 1124–1135.
- Hadi, M. F., & Diansyah, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Riau. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 8(1), 98–107.
- Hepiarti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Katering Di Kecamatan Ilir Barat I Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 51–62.
- Humala, R. (2014). Kepimpinan transformasional dengan komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 02(02), 228–240. Retrieved from <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/viewFile/1999/2101>
- Indayati, N., Thoyib, A., & Rofiaty. (2012). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 344–356. Retrieved from <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/425/465>
- Kurniawan, I. S., Herawati, J., & Nuraisyah, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *PROMOSI: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 57–70. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Meilinda, H. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Karya Sakti Sejahtera. Skripsi Pada Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Jakarta.
- Mgedezi, S., Toga, R., & Mjoli, T. (2014). Intrinsic motivation and job involvement on employee retention: Case study-a selection of Eastern Cape government departments. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(20), 2119–2126. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n20p2119>
- Mizan, A. Z., Rugaiyah, & Nurjannah. (2018). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan. *Jurnal SAP*, 3(2), 122–130.
- Montes, F. J. L., Ruiz Moreno, A., & García Morales, V. (2005). Influence of support leadership and teamwork cohesion on organizational learning, innovation and performance: An empirical examination. *Technovation*, 25(10), 1159–1172. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2004.05.002>

- Muslih, B. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 799–810.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Purnomo, A. C., Sunarya, P. A., & Jati, R. W. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi. *Cices*, 4(2), 245–261. <https://doi.org/10.33050/cices.v4i2.538>
- Puspitawati, D. N. M., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80.
- Rahmi, A., & Mulyadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh Amelia. *Jurnal Ilman*, 6(1), 68–76.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Rikmaratri, R. D. D., & Prohimi, A. H. A. (2018). Dampak Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 23(1), 1–10.
- Salmawati, & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Karyawan, Semangat Kerja Terhadap Komitmen Afektif Pada CV Harico Kabupaten Sleman. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4), 990–1000. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i4.772>
- Sarasi, D. P., & Ancok, D. (n.d.). Pengaruh Faktor Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Sifat Kepribadian Conscientiousness & Extraversion Terhadap Komitmen Organisasional: Studi Pada PT. Rajawali Cipta Media.
- Sendow, G., Tumbel, A., & Kakinsale, A. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 900–911. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i1.7619>
- Slovin, E. (1960). Slovin's formula for sampling technique. Retrieved July 21, 2021, from <https://prudence.d.weebly.com/>
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i09.p01>
- Suryana, N., Haerani, S., & Taba, M. I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Di Divisi Tambang PT Inco Sorowako). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–16.
- Syarief, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(3), 174–188.
- Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, Oktober(47), 1–17. Retrieved from <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/78>
- Valencia, L., & Ie, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Swasta di Tanjung Pandan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(3), 782–793.

- Vidianingtyas, R. N., & Putri, W. H. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Efektif Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 5(1), 99–110.
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(02), 20503–20518.
- Widyatmika, I. D. G. A. P., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3486–3505. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i10.p04>
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>
- Yudha, E. P., & Hasib, F. F. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1(5), 1–20.