

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

Herfan¹, Sukarsih,² Fery Safriandi,³ Doli Andri Fatwa Siregar⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Al-Azhar Medan

Email: herfan@email.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of transformational leadership, job stress, and organizational commitment on job satisfaction of civil servants (ASN) at the Plantation and Livestock Service Office of North Sumatra Province. The research applied a quantitative survey method. The population consisted of 135 employees, with 57 respondents determined using Slovin's formula. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results show that transformational leadership, job stress, and organizational commitment significantly affect job satisfaction both partially and simultaneously. The Adjusted R² value of 0,576 indicates that 57.6% of the variation in job satisfaction is explained by the three independent variables. These findings highlight the importance of transformational leadership, stress management, and organizational commitment in improving job satisfaction among civil servants.

Keywords: Transformational Leadership, Job Stress, Organizational Commitment, Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja ASN pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian adalah seluruh ASN pada dinas tersebut sebanyak 135 orang, dengan sampel 57 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, stres kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja ASN. Nilai Adjusted R² sebesar 0,576 menunjukkan bahwa 57,6% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan transformasional, manajemen stres, dan penguatan komitmen organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja ASN.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Diterima : 21 Januari 2026

Direvisi : 24 Januari 2026

Disetujui : 01 Februari 2026

Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas dan produktivitas pegawai negeri sipil (ASN). Faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, stres kerja, dan komitmen organisasi diyakini berperan besar dalam membentuk kepuasan kerja. Pemimpin dengan gaya transformasional mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan perhatian individual, sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan kepuasan kerja, sementara komitmen organisasi yang kuat justru meningkatkan loyalitas dan kepuasan.

Dalam era modernisasi birokrasi dan tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi, aparatur sipil negara (ASN) dituntut untuk memiliki integritas, profesionalisme, dan komitmen kerja yang tinggi. ASN merupakan garda terdepan dalam pelaksanaan kebijakan publik, sehingga peran dan kontribusinya sangat menentukan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Salah satu indikator penting yang mencerminkan keberhasilan manajemen sumber daya manusia di sektor publik adalah tingkat kepuasan kerja ASN.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja ASN. 2) Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja ASN. 3) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja ASN. 4) Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, stres kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja ASN.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah 135 ASN pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Sampel sebanyak 57 responden ditentukan dengan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner skala Likert 5 poin.

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan hasil semua item dinyatakan valid ($r > 0,3$) dan reliabel (Cronbach Alpha $> 0,7$). Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear

berganda dengan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2).

Rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Adanya pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
- H₂ : Adanya pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
- H₃ : Adanya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
- H₄ : Adanya Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

Hasil

Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas kuesioner dapat ditentukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka data yang dihasilkan valid, namun apabila nilai r hitung $<$ r tabel, maka data yang dihasilkan tidak valid.

Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan rumus $df = n-2$ ($n =$ jumlah responden/sampel) dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Nilai r tabel dengan sampel responden adalah sebagai berikut. $df = 37-2 = 35$, dimana nilai r tabel pada signifikansi 5% adalah 0,3246.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	R tabel	Hasil
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	X1.1	0,877	0,3246	Valid
	X1.2	0,906	0,3246	Valid
	X1.3	0,855	0,3246	Valid
	X1.4	0,874	0,3246	Valid
	X1.5	0,795	0,3246	Valid

	X1.6	0,766	0,3246	Valid
Stres Kerja (X₂)	X2.1	0,798	0,3246	Valid
	X2.2	0,759	0,3246	Valid
	X2.3	0,835	0,3246	Valid
	X2.4	0,876	0,3246	Valid
	X2.5	0,812	0,3246	Valid
	X2.6	0,863	0,3246	Valid
Komitmen Organisasi (X₃)	X3.1	0,933	0,3246	Valid
	X3.2	0,854	0,3246	Valid
	X3.3	0,912	0,3246	Valid
	X3.4	0,867	0,3246	Valid
	X3.5	0,923	0,3246	Valid
	X3.6	0,874	0,3246	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,887	0,3246	Valid
	Y2	0,885	0,3246	Valid
	Y3	0,918	0,3246	Valid
	Y4	0,878	0,3246	Valid
	Y5	0,899	0,3246	Valid
	Y6	0,697	0,3246	Valid

Sumber : *Output IMB SPSS V.25.0 (2025)*

Berdasarkan data Tabel 1. Di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan responden menunjukkan hasil yang valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai rhitung > rtabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
----------	--------------------	------------

Kepemimpinan Transformasional	0,919	Reliabel
Stres Kerja	0,905	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,950	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,931	Reliabel

Sumber : *Output IMB SPSS V.25.0 (2025)*

Dilihat dari hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 2. di atas, terlihat bahwa seluruh pernyataan dari variabel menunjukkan tingkat konsistensi yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Cronbach Alpha (α)* yang bernilai lebih dari 0,60. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam variabel dapat dikatakan Reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnof

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

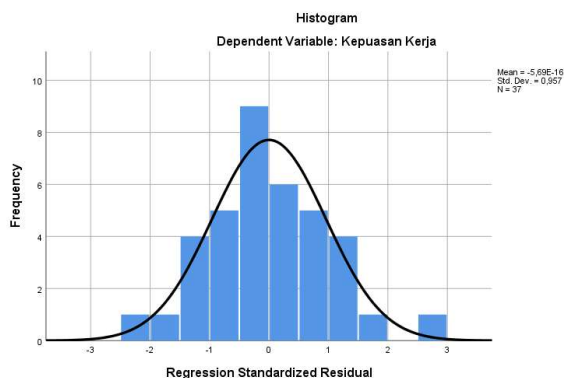
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,48086763
Most Extreme Differences	Absolute	0,067
	Positive	0,067
	Negative	-0,052
Test Statistic		0,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

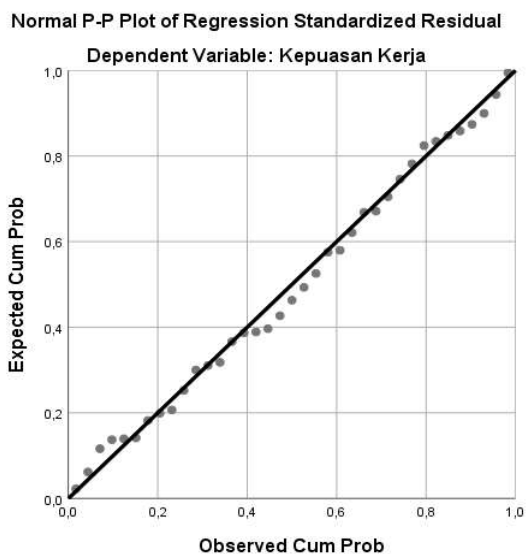
Sumber : *Output IMB SPSS V.25.0 (2025)*

Berdasarkan hasil analisis Tabel 3. di atas, diperoleh diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Dimana nilai tersebut lebih besar bila dibandingkan dengan taraf signifikansi (α) = 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi secara Normal.



Gambar 1. Grafik Histogram
 Sumber : *Output IMB SPSS V.25.0 (2025)*

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap grafik histogram pada Gambar 1. di atas, terlihat bahwa bentuk distribusi data menyerupai bentuk lonceng (*bell-shaped*), dimana data menyebar di sekitar garis kurva dan mengikuti arah garis grafik histogramnya. Hal ini menunjukkan data residual berdistribusi Normal.



Gambar 2. Grafik P-P Plot
 Sumber : *Output IMB SPSS V.25.0 (2025)*

Gambar 2. Normal P-P Plot di atas menunjukkan pola penyebaran titik yang tidak sepenuhnya berada pada garis diagonal, yang merepresentasikan distribusi normal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan, secara umum pola titik masih berada di sekitar garis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residu dari model regresi mendekati

distribusi normal, dan asumsi normalitas pada analisis regresi masih dapat diterima.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,903	2,849		1,370	0,180		
Kepemimpinan Transformasional	0,298	0,072	0,457	4,150	0,000	0,972	1,028
Stres Kerja	0,245	0,076	0,357	3,208	0,003	0,952	1,051
Komitmen Organisasi	0,286	0,061	0,513	4,662	0,000	0,974	1,027

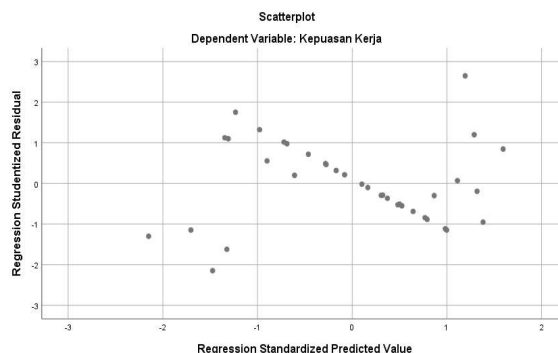
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : *Output IMB SPSS V.25.0 (2025)*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4. di atas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10,0. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan korelasi yang tinggi antar variabel independen, sehingga model regresi yang digunakan bebas dari gejala multikolinearitas atau tidak terjadi Multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Grafik *Scatterplot*



Sumber : *Output IMB SPSS V.25.0 (2025)*

Berdasarkan gambar 3. diatas, scatterplot antara nilai prediksi terstandarisasi dan nilai residual studentized menunjukkan bahwa sebaran titik bersifat acak dan tidak membentuk pola tertentu yang mengarah pada bentuk menguncup atau melebar. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi kuat terhadap masalah heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi dalam model regresi yang digunakan.

Hasil

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa: - Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 4,150$; $Sig = 0,000$).

- Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 3,208$; $Sig = 0,003$).
 - Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 4,662$; $Sig = 0,000$).
 - Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($F = 17,289$; $Sig = 0,000$). Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,576 menunjukkan bahwa 57,6% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, stres kerja, dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi (Sumber : Data Primer, diolah dengan IBM SPSS V.25.0, 2025)

Variabel	t- hitung	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	4,15 0	0,00 0	Signifikan (+)
Stres Kerja	3,20 8	0,00 3	Signifikan (+)
Komitmen Organisasi	4,66 2	0,00 0	Signifikan (+)

Diskusi

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sejalan dengan teori Bass dan Avolio (1994) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja bawahan. Stres kerja terbukti memengaruhi kepuasan kerja secara negatif, mendukung penelitian sebelumnya oleh Robbins & Judge (2019). Komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sejalan dengan penelitian oleh Meyer & Allen (1997) yang menekankan hubungan erat antara komitmen afektif dan kepuasan kerja. Secara simultan, ketiga variabel ini merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja ASN pada organisasi publik.

Simpulan

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ASN.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ASN.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ASN.
4. Kepemimpinan transformasional, stres kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja ASN.

Implikasi: Pimpinan instansi perlu memperkuat gaya kepemimpinan transformasional, mengelola stres kerja ASN, serta menumbuhkan komitmen organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Keterbatasan: Penelitian ini terbatas pada satu instansi pemerintah dengan sampel terbatas.

Rekomendasi: Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek ke instansi lain dan menambahkan variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Daftar Pustaka

Jurnal:

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
 Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.

Buku :

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
 Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson.