

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF STUDI PEGAWAI BALAI BESAR KULIT KARET DAN PLASTIK UMBULHARJO YOGYAKARTA**

**Asyifa Puja Wida Nurmeisya, Prayekti**

Universitas Sarjawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

[asyifameisya16@gmail.com](mailto:asyifameisya16@gmail.com)<sup>1</sup>, [yekti\\_feust@yahoo.co.id](mailto:yekti_feust@yahoo.co.id)<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Afektif baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, dengan jumlah sampel 62. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda yang dilengkapi dengan uji data, uji asumsi, uji T dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Afektif, di buktikan dengan hasil Uji T yaitu diperoleh nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau signifikan  $< 0.05$  dengan nilai  $2.280 > 1.671$  atau  $0.026 < 0.05$ . Kemudian variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Afektif, dibuktikan dengan hasil Uji T yaitu diperoleh nilai yaitu  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau signifikan  $< 0.05$  dengan nilai  $2.703 > 1.671$  atau  $0.009 < 0.05$ . Serta variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Afektif, di buktikan dengan hasil Uji T yaitu diperoleh nilai yaitu  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau signifikan  $> 0.05$  dengan nilai  $1.557 < 1.671$  atau  $0.120 > 0.05$ . Secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif dengan  $\alpha = 0.05$ .

**Kata Kunci: Komitmen Afektif, Gaya, Transformasional, Motivasi, Disiplin**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline on Affective Commitment, both partially and simultaneously. This research is a quantitative research, as the population in this study are all employees, with a total sample of 62. The sampling technique uses purposive sampling technique. The data analysis technique uses multiple linear regression which is equipped with data tests, assumption tests, T tests and F tests. The results of this study indicate that the Transformational Leadership Style variable has a significant effect on Affective Commitment, as evidenced by the results of the T test, namely the value of  $T_{count} > T_{table}$  or significant  $< 0.05$  with a value of  $2.280 > 1.671$  or  $0.026 < 0.05$ . Then the variable Work Motivation has a significant effect on Affective Commitment, as evidenced by the results of the T test, namely the value obtained, namely  $T_{count} > T_{table}$  or significantly  $< 0.05$  with a value of  $2,703 > 1,671$  or  $0.009 < 0.05$ . And the Work Discipline variable does not significantly influence Affective Commitment, as evidenced by the results of the T test, namely the value obtained is  $T_{count} < T_{table}$  or significant  $> 0.05$  with a value of  $1.557 < 1.671$  or  $0.120 > 0.05$ . Simultaneously, Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline have an effect on Affective Commitment with  $\alpha = 0.05$ .*

*Keywords: Affective Commitment, Style, Transformational, Motivation, Discipline*

---

## **PENDAHULUAN**

Salah satu faktor yang sangat penting untuk memajukan Indonesia yang merupakan negara agraria, yaitu pembangunan industri dalam negeri. Pembangunan industri diperlukan untuk pembangunan perekonomian Indonesia, guna meningkatkan taraf hidup bangsa Indonesia. Balai Besar Kulit, Karet dan Plastik (BBKKP) merupakan suatu instansi di bawah Kementerian Perindustrian. Pegawai BBKKP memiliki tugas melakukan kegiatan penelitian, pengembangan, kerjasama, standarisasi, pengujian, sertifikasi, kalibrasi dan pengembangan kompetensi industri kulit, karet, dan plastik sesuai dengan kebijakan teknis yang di terapkan oleh BBKKP. Komitmen afektif dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, (Adawiyah & Tjahjono, 2016). Adapun gaya kepemimpinan loyal, kagum, hormat sehingga mampu meningkatkan kepercayaan dan keyakinan diri yang berpengaruh terhadap komitmen afektif dalam perusahaan. Komitmen afektif juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, (Mizan dkk., 2018a). Adanya komitmen afektif pegawai Balai Besar Kulit, Karet, dan Plastik yang mampu menjadikan suatu motivasi pegawai dalam bekerjasama, bekerja efektif serta efisien yang serasi dan saling mengarahkan, membantu untuk mencapai suatu komitmen afektif perusahaan sehingga akan memperoleh laba dan memenuhi kebutuhan perusahaan. Komitmen afektif dipengaruhi oleh disiplin kerja, (Hutagalung dkk., 2020). Pegawai Balai Besar Kulit, Karet, dan Plastik memiliki komitmen afektif yang dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik akan diberikan apresiasi oleh perusahaan yang berupa uang dan barang. Hal ini dilakukan untuk pegawai agar lebih disiplin dan memiliki komitmen afektif dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang baik ke depannya.

### **Komitmen Afektif**

Menurut Mizan dkk (2018), Komitmen afektif merupakan komitmen yang ada ketika karyawan senang menjadi anggota organisasi, merasa percaya dan merasa baik tentang organisasi itu dan apa yang ada pada dirinya melekat pada organisasi. Menurut Sulthon (2017) indikator dalam komitmen afektif yakni, karyawan merasa senang menghabiskan karirnya pada perusahaan, karyawan merasa masalah perusahaan merupakan masalah karyawan, karyawan merasa terdapat rasa emosional terhadap perusahaan, karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga perusahaan.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Afektif**

Menurut Sari (2018), Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional dan kebutuhan akan perubahan dengan tujuan efisiensi dan efektivitas organisasi. Menurut Sari (2018),

terdapat indikator dalam gaya kepemimpinan transformasional yaitu, perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, emosional.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan hal penting terhadap komitmen afektif (*affective commitment*) yakni yang berkaitan dengan hubungan emosional anggota organisasi dalam gaya kepemimpinan transformasional terhadap organisasinya, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi. Balai Besar Kulit, Karet dan Plastik (BBKKP) memiliki suatu komitmen yang mampu mempengaruhi gaya kepemimpinan yang teladan terhadap pengikutnya. Pegawai memiliki gaya kepemimpinan yang loyal, kagum, hormat sehingga mampu meningkatkan kepercayaan dan keyakinan diri yang berpengaruh terhadap komitmen dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi kelompok untuk tercapai sebuah tujuan, dan akan memberikan pengaruh yang positif kepada organisasi atau perusahaannya di dalam suatu komitmen afektif.

Penelitian dilakukan oleh Adawiyah dan Tjahjono (2016) dengan judul “ Pengaruh keadilan distributif, kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif karyawan JNE Banten dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”. Menyatakan bahwa bahwa stres kerja memberi efek negatif bagi Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Kepemimpinan transformasional berperan dalam menjelaskan outcome organisasional seperti budaya organisasional yang menjelaskan kepemimpinan tersebut berdampak pada komitmen afektif. Secara logis kepemimpinan transformasional yang di dalamnya inspirasi, nilai-nilai dan contoh kepemimpinan berperan dalam membangun komitmen afektif karyawan.

### **H1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif signifikan pada komitmen afektif.**

#### **Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif**

Menurut Sulthon (2017), Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menciptakan semangat pegawai untuk bekerja lebih dari apa yang biasanya dilakukan serta kemauan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Sulthon (2017), menyebutkan beberapa indikator dalam motivasi kerja, yakni gaji yang layak, pemberian insentif, mempertahankan harga diri, memenuhi kebutuhan partisipasi. Motivasi kerja adalah kemauan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan bisnis untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Teori valensi dalam buku “*Work and Motivation*”, yang berpandangan bahwa orang selalu berkeinginan untuk memenuhi kebutuhan serta motivasi tertentu dan berusaha mencapai tujuan tertentu untuk berkontribusi di dalam komitmen afektif.

Penelitian dilakukan Rugaiyah, dan Nurjanah (2018) menghasilkan temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap Komitmen Afektif. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa Komitmen Afektif dipengaruhi secara langsung positif oleh motivasi kerja. Meningkatnya motivasi kerja akan mengakibatkan peningkatan komitmen afektif .

## **H2. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif pada komitmen**

### **Disiplin Kerja dan Komitmen Afektif**

Menurut Saleh & Utomo (2018), Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sulthon (2017), terdapat beberapa indikator dalam disiplin kerja, diantaranya mematuhi semua aturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tidak terlambat dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan dorongan tumbuhnya nilai-nilai karakter baik lainnya, seperti tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, dan sebagainya di dalam organisasi atau perusahaan. Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik akan diberikan apresiasi oleh perusahaan yang berupa uang dan barang. Hal ini dilakukan untuk pegawai agar lebih disiplin dan berkomitmen dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang baik kedepannya. Disiplin kerja yang tinggi akan membuat perusahaan dengan mudah mencapai hasil yang optimal. Jadi disiplin kerja sangat mempengaruhi komitmen afektif didalam organisasi maupun perusahaan.

Penelitian dilakukan oleh Wowor, Sumakyu& Siwi, (2016) bahwa diperoleh lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

### **H3. Disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan pada komitmen afektif**

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif , sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, dengan jumlah sampel 62. Adapun teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*. Adapun Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda yang dilengkapi dengan uji data, uji asumsi, uji T dan uji F.

Indikator variabel Komitmen afektif diadopsi dari Sulthon (2017) dan indikator variabel Gaya kepemimpinan transformasional diadopsi dari Sari (2018), untuk indikator variabel Motivasi kerja diadopsi dari Sulthon (2017), serta indikator variabel disiplin kerja diadopsi dari Sulthon (2017).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data Uji Kualitas Data Uji Validitas

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	No item	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	1	0,610	0,250	Valid
	2	0,428	0,250	Valid
	3	0,479	0,250	Valid
	4	0,592	0,250	Valid
	5	0,573	0,250	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0,702	0,250	Valid
	2	0,626	0,250	Valid
	3	0,580	0,250	Valid
	4	0,668	0,250	Valid
	5	0,632	0,250	Valid
Disiplin Kerja (X3)	1	0,710	0,250	Valid
	2	0,728	0,250	Valid
	3	0,632	0,250	Valid
	4	0,654	0,250	Valid
	5	0,620	0,250	Valid
Komitmen Afektif (Y)	1	0,445	0,250	Valid
	2	0,670	0,250	Valid
	3	0,653	0,250	Valid
	4	0,682	0,250	Valid
	5	0,678	0,250	Valid

### Uji Reabilitas

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,931	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,930	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,929	Reliabel
Komitmen Afektif (Y)	0,932	Reliabel

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.99205263
Most Extreme Differences	Absolute		.138
	Positive		.105
	Negative		-.138
Test Statistic			.138
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.005
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.		.005
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.003
		Upper Bound	.006
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.533	2.596		.976	.333		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.318	.140	.263	2.280	.026	.654	1.529

	Motivasi Kerja	.304	.113	.348	2.703	.009	.524	1. 90 8
	Disiplin Kerja	.243	.154	.223	1.577	.120	.435	2. 29 9

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

### Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.131	1.873		1.672	.100
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.049	.101	-.077	-.484	.630
	Motivasi Kerja	.112	.081	.245	1.382	.172
	Disiplin Kerja	-.141	.111	-.247	-1.271	.209

a. Dependent Variable: RESS2

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.533	2.596		.976	.333
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.318	.140	.263	2.280	.026
	Motivasi Kerja	.304	.113	.348	2.703	.009

	Disiplin Kerja	.243	.154	.223	1.577	.120
a. Dependent Variable: Komitmen Afektif						
Dari tabel <i>Coefficients</i> dapat diperoleh model regresi sebagai berikut :						
Keterangan :						
Y = a+b1X1+b2x2+b3X3+e						
= 2.533+0.318X1+0.304X2+0.243+e						

### Uji Hipotesis

### Uji T (Uji Parsial)

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.533	2.596		.976	.333
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.318	.140	.263	2.280	.026
	Motivasi Kerja	.304	.113	.348	2.703	.009
	Disiplin Kerja	.243	.154	.223	1.577	.120

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

### Uji F (simultan)

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.032	3	79.677	19.091	.001 <sup>b</sup>
	Residual	242.065	58	4.174		
	Total	481.097	61			

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif



b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja

**Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 <sup>a</sup>	.497	.471	2.043

**PEMBAHASAN**

Hipotesis pertama. Hasil penelitian membuktikan, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Komitmen Afektif. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dipaparkan diatas diperoleh nilai  $T_{hitung}$  2.280 dan signifikan 0.026. Nilai tabel diperoleh dari hasil distribusi nilai yaitu 1.671. Maka sesuai dengan kaidah pengambilan keputusan pada Uji T yang tepat dan disesuaikan data yang dihasilkan yaitu  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau signifikan  $< 0.05$  dengan nilai  $2.280 > 1.671$  atau  $0.026 < 0.05$ . Peneliti ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah dan Tjahjono (2016) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap komitmen afektif yang mana gaya kepemimpinan transformasional berperan dalam menjelaskan outcome organisasional seperti budaya organisasional yang menjelaskan kepemimpinan tersebut berdampak pada komitmen afektif. Secara logis kepemimpinan transformasional yang di dalamnya inspirasi, nilai-nilai dan contoh kepemimpinan berperan dalam membangun komitmen afektif karyawan.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Komitmen Afektif. Berdasarkan pengolahan data yang dipaparkan diatas diperoleh nilai  $T_{hitung}$  2.703 dan signifikan 0.009. Nilai tabel diperoleh dari tabel distribusi nilai yaitu 1.671. Maka sesuai dengan kaidah pengambilan keputusan pada Uji T yang tepat dan disesuaikan data yang dihasilkan yaitu

$T_{hitung} > T_{tabel}$  atau signifikan  $< 0.05$  dengan nilai  $2.703 > 1.671$  atau  $0.009 < 0.05$ . Peneliti ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mizan, Rugaiyah, dan Nurjanah (2018) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif yang mana motivasi kerja ialah pendorong bagi pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, motivasi merupakan faktor yang membuat kegagalan menjadi sukses sehingga mampu mengontrol tekanan emosional pada diri karyawan saat melakukan aktivitas pekerjaannya.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel independen disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Komitmen Afektif. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai  $T_{hitung} 1.557$  dan signifikan  $0.120$ . Nilai tabel diperoleh dari tabel distribusi nilai yaitu  $1.671$ . Maka pada kaidah pengambilan keputusan pada Uji T yang tepat dan disesuaikan data yang dihasilkan yaitu  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau signifikan  $> 0.05$  dengan nilai  $1.557 < 1.671$  atau  $0.026 > 0.05$ . Berdasarkan analisis tersebut maka Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Afektif, sehingga hipotesis ke 3 tidak didukung. Peneliti ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziza Zukruf Budi, Fadila (2021). Menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Afektif. Hal ini dikarenakan tidak berkomitmen dalam pekerjaannya tidak secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin Kerja merupakan nilai-nilai karakter yang baik seperti tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, dan sebagainya di dalam organisasi atau perusahaan. Berdasarkan hasil analisis statistik untuk variabel bebas X1 (Gaya kepemimpinan Transformasional), X2 (Motivasi Kerja), X3 (Disiplin Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat Y (Komitmen Afektif) secara simultan dengan  $\alpha = 0,05$  dan Adjusted R Square sebesar  $0.471$ . Nilai Adjusted R Square sebesar  $0.471$  menunjukkan bahwa  $47.1\%$  variabel Komitmen Afektif dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya  $52.9\%$  dijelaskan oleh variabel lain.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan bahwa baik secara parsial terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terdapat pengaruh

terhadap Komitmen Afektif. Sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Afektif. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif dengan  $\alpha = 0.05$ .

Pada variabel Disiplin Kerja bahwa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Afektif Pegawai Balai Besar Kulit, Karet dan Plastik Umbulharjo. Oleh karena itu Pegawai harus meningkatkan Disiplin Kerja dalam perusahaan seperti disiplin dalam mengisi presensi setiap masuk kerja dan memberikan izin dan alasan ketika tidak masuk kerja. Hal ini sangat penting serta berpengaruh besar terhadap Komitmen Afektif pada pegawai BBKPP. Penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel diluar dari penelitian yang dapat mempengaruhi Komitmen Afektif. Selain itu variabel yang disarankan peneliti kedepannya dengan memberikan pengaruh keadilan distributif kompensasi dan etos kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, K., & Tjahjono, H. K. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif Karyawan JNE Banten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.15. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi Vol. 7 No. 2 Oktober 2016*
- Afandi, M., Ms, Z., & Neolaka, A. (2018). *Analysis of Elementary School Teachers' Work Discipline at UPTD Education in Banyumanik, Semarang City*. Icieve 2018. *Journal Matec Web of Conferences 205,00004 (2018)*  
<https://doi.org/10.1051/mateconf/201820500004> ICIEVE 2018
- Ansori, A. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif Dan Normatif Dengan Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D. I. Y) 2018. 29.*Jurnal Manajemen 2018*
- Aprillianto, W. D., Mintarti, S., & Tricahyadinata, I. (2019). Pengaruh peran pemimpin dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil bagian umum dan kepegawaian sekretariat kabupaten kutai timur. *Jurnal Manajemen, 11, 13*.
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2(2), 113*.  
<https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772>
- Ginting, B. A., & Suana, I. W. (2020). Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih Garment. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(6), 2107*.  
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p03>

- Harahap, D. S., Khair, H., & Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hutagalung, R. K., Purba, E. N., Silalahi, J. T., & Putri, A. (2020). The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office. 5(8), 10. *International Journal of Innovative Science and Research Technology ISSN No:-2456-2165*
- Mizan, A. Z., Rugaiyah, R., & Nurjanah, N. (2018a). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Negeri Di Jakarta Selatan. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*3(2). *Jurnal SAP Vol.3 No.2 Desember 2018*. <https://doi.org/10.30998/sap.v3i2.3031>.
- Myers, C., & Cox, C. (2020). Work motivation perceptions of students with intellectual disabilities before and after participation in a short-term vocational rehabilitation summer programme: An exploratory study. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 33(5), 898–904. <https://doi.org/10.1111/jar.12711>
- Peng, J., Li, M., Wang, Z., & Lin, Y. (2021). Transformational Leadership and Employees' Reactions to Organizational Change: Evidence From a Meta-Analysis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 57(3), 369–397. [http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom.Volume 10, Nomor 2, Tahun 2021, Halaman 1 - 13](http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom.Volume%2010,%20Nomor%202,%20Tahun2021,%20Halaman%201%20-%2013). <https://doi.org/10.1177/0021886320920366>
- Pradana, A. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Proaktif Sebagai Pemoderasi Dan Komitmen Afektif Sebagai Pemediasi. 13.
- Sagituly, G., & Guo, J. (2021). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment Among Civil Servants of Kazakhstan: Analyzing the Mediating Role of Job Satisfaction. *Lex Localis - Journal of Local Self-Government*, 19(3), 543–567. *Journal Of Local Self-Government Vol.19, No.3, pp.543–567, July 2021* [https://doi.org/10.4335/19.3.543-567\(2021\)](https://doi.org/10.4335/19.3.543-567(2021))
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pagaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Inko Java Semarang <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160>  
Among Makarti, 11(1). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>.
- Sari, P. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuans Dan Komitmen Normatif Terhadap Kesiapan Berubah (Studi pada Bank BRI Kantor Wilayah Yogyakarta). *Exero : Journal of Research in Business and Economics*, 1(1), 68–89. <https://doi.org/10.24071/exero.2018.010104>
- Sulthon, H. (2017). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinyu, Komitmen Normatif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja. 28. *Jurnal Kajian Bisnis Vol. 22, No. 1, 2014*

- Sürücü, L., Maşlakçı, A., & Şeşen, H. (2021a). The Influence of Transformational Leadership on Employees' Innovative Behaviour in the Hospitality Industry: The Mediating Role of Leader Member Exchange. *Tourism*, 69(1), 19–31. <https://doi.org/10.37741/t.69.1.2> *Tourism An International Interdisciplinary Journal .Vol.69/No.1/2021/19-31.*
- Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. *Bisnis : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.7045>
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Budgeting : Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>