

MAULIDIYA ALIEF
ASTITA_192010200195_TA
terbuaruyuuuy-1.docx
by

Submission date: 08-Aug-2023 05:17PM (UTC+0700)

Submission ID: 2143050477

File name: MAULIDIYA ALIEF ASTITA_192010200195_TA terbuaruyuuuy-1.docx (342.8K)

Word count: 8713

Character count: 59148

Analysis of Transformational Leadership Style, Organizational Culture, On Affective Commitment Through Organizational Climate As Intervening Variables At PT. Indra Eramulti Metal Industry.

Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Terhadap Komitmen Afektif Melalui Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indra Eramulti Logam Industri.

Maulidiya Alief Astita¹⁾, Rifdah Abadiyah²⁾, Kumara Adji Kusuma³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³⁾ Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
192010200195@umsida.ac.id, Rifdahabadiyah@umsida.ac.id, Kumarakusuma@gmail.com,

Abstract. *This study aims to determine the effect of transformational leadership style and organizational culture on affective commitment through organizational climate as an intervening variable. Research using quantitative methods descriptive research type. Sampling in this study using the Random Sampling method with the number of samples in this study as many as 100 respondents. This study uses data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis technique uses SPSS statistical tools. The results of this study indicate that transformational leadership style has a significant effect on affective commitment, organizational culture has a significant effect on affective commitment. transformational leadership has a significant effect on organizational climate, organizational culture has a significant effect on organizational climate and affective commitment has an effect on organizational climate. Meanwhile, transformational leadership has an influence on affective commitment through organizational climate and organizational culture has an influence on affective commitment through organizational climate.*

Keywords. *Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Affective Commitment, Organizational Climate*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian menggunakan metode kuantitatif jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Random Sampling dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis menggunakan alat statistik SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi dan komitmen afektif berpengaruh terhadap iklim organisasi. Sedangkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi.

Kata Kunci . *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Afektif , Iklim Organisasi*

I. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara berkembang yang mengalami perkembangan ekonomi yang naik turun seiring dengan perkembangan zaman. Dalam dunia bisnis, Indonesia mampu bersaing dengan negara-negara tetangga melalui ekspor dan impornya. Bisnis di Indonesia sangat berkembang dengan pesat karena mampu menciptakan kreasi dan inovasi yang selalu mengikuti perkembangan zaman. Banyak perusahaan-perusahaan yang berkembang di Indonesia. Untuk membuat suatu usaha berkembang, inovasi dan kreasi yang mengikuti perkembangan zaman sangat penting. Hal ini dapat membuat perusahaan tetap kompetitif dan menjadi pemain utama dalam industri. Selain itu, perusahaan juga harus memiliki sumber daya manusia yang baik, yang dapat memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan berdedikasi untuk memajukan perusahaan.[1] Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi. SDM yang terlatih dan efektif dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan SDM yang baik. Pengelolaan SDM yang baik juga dapat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan komitmen afektif , yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas.[2]

Gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen afektif karyawan melalui iklim organisasi sebagai variabel intervening. Hal ini penting untuk diketahui karena dapat mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan serta menjadi faktor yang mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan. Budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat komitmen afektif karyawan.[3] Oleh karena itu, pemahaman tentang interaksi gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan iklim organisasi sangat penting untuk diketahui dan diterapkan dalam pengelolaan SDM pada karyawan.

Secara umum, meningkatkan komitmen afektif karyawan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi cenderung lebih loyal, lebih produktif, dan lebih mungkin untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen afektif karyawan antara lain memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan, memberikan pelatihan dan pengembangan karir, serta membuat lingkungan kerja yang positif dan inklusif. Organisasi dapat ditingkatkan dengan meningkatkan tingkat komitmen afektif karyawan.[4] Hal ini ditandai dengan keyakinan dan penerimaan tujuan serta nilai dalam organisasi, kemauan untuk mengerahkan upaya atas nama organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pengembangan potensi anggota melalui inspirasi, pemberdayaan, dan pengakuan. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan dengan membuat mereka merasa dihargai, diakui, dan dihormati.[4] Budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen afektif karyawan. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, memotivasi, dan menghargai karyawan. Budaya organisasi yang dapat meningkatkan komitmen afektif meliputi budaya yang mengutamakan kolaborasi, inovasi, dan pengembangan karyawan. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang positif dapat bekerja sama untuk meningkatkan komitmen afektif karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan, memotivasi, dan menghargai karyawan, sehingga mereka merasa senang dan bangga bekerja pada perusahaan.

PT. Indra Eramulti Logam Industri (IMLI) adalah perusahaan manufaktur produsen timah hitam batangan yang berlokasi di Beji, Pasuruan, Jawa Timur. PT Indra Eramulti Logam Industri merupakan pabrik pengolah dan pemanfaatan aki bekas untuk bahan produktif pembuatan aki baru yaitu timah hitam, dan sampai saat ini masih menjadi kepercayaan pabrik-pabrik pembuat aki dengan segala merek. Berdasarkan hal tersebut PT. IMLI akan terus meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kapasitas produksi sesuai permintaan konsumen yang terus meningkat. Visi PT. IMLI menjadi salah satu pemasok terbesar dan terbaik dari Indonesia untuk produk timah hitam. Dalam mencapai keberhasilan manajemen sumber daya manusia, maka perusahaan selalu memperhatikan kekuatan internal dan eksternal perusahaan. Apabila kinerja karyawan dapat terlaksana dengan baik, hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.



Gambar 1 . Diagram Penurunan produksi

Dalam beberapa bulan terakhir, PT Indra Eramulti Logam Industri mengalami penurunan produksi. Pada bulan desember terjadi penurunan dari target 7.000 batang timah hitam menjadi 5.500 batang timah hitam. Sedangkan pada bulan januari terjadi peningkatan produksi dari 5.500 menjadi 7.500 batang timah hitam, tetapi masih belum mencapai target. Setelah dilakukan analisis, manajemen perusahaan menemukan

bahwa salah satu penyebab penurunan produksi yakni karyawan merasakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, ketidaknyamanan pada karyawan dikarenakan pekerjaan yang monoton dan dilakukan setiap hari yang membuat karyawan jenuh. Hal ini mengarah tidak adanya ikatan emosional antar karyawan.

Penelitian mengenai komitmen afektif sebelumnya sudah pernah dilakukan akan tetapi masih terdapat *research gap*, yaitu diketahui masih ada beberapa penelitian yang *inkonsisten* dalam hasil penelitiannya, diantaranya seperti penelitian yang dilakukan oleh Kania (2019) menghasilkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kepemimpinan transformasional secara parsial dan simultan terhadap komitmen afektif.[5] Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniatul dkk (2016) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.[6] Selanjutnya penelitian mengenai budaya organisasi yang sebelumnya dilakukan oleh Erinacahyaningrum dkk (2022) memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.[2] Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Indriani dkk (2022) memperoleh hasil yang berbeda yang menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif.[7] Penelitian mengenai iklim organisasi juga sebelumnya pernah dilakukan oleh Rahmi dkk (2022) yang menghasilkan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.[8] Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung dan I Made Artha (2022) yang menghasilkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. [9]

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi sebagai variabel intervening. Artinya, penelitian ini mencoba untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi memengaruhi iklim organisasi, dan bagaimana iklim organisasi memengaruhi komitmen afektif karyawan.

Berdasarkan dari hasil penjabaran fenomena dan *research gap* yang diuraikan peneliti di atas maka dijabarkan penelitian lebih lanjut mengenai :

Rumusan masalah : Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Melalui Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

Pertanyaan penelitian :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Langsung Terhadap Komitmen Afektif ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Iklim Organisasi ?
3. Apakah Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif ?
4. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Langsung Terhadap Komitmen Afektif ?
5. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Iklim Organisasi ?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif Melalui Iklim Organisasi ?
7. Apakah Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Melalui Iklim Organisasi ?

Tujuan Penelitian : Untuk menguji menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi sebagai variabel intervening. Artinya, penelitian ini mencoba untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi memengaruhi iklim organisasi, dan bagaimana iklim organisasi memengaruhi komitmen afektif karyawan.

Kategori SDGs : Sesuai Dengan Kategori Sdgs 8 <https://Sdgs.Un.Org/Goals/Goal8> Yaitu Pekerjaan Layak Dan Pertumbuhan Ekonomi.

Literatur Review :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pengembangan potensi anggota melalui inspirasi, pemberdayaan, dan pengakuan. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan dengan membuat mereka merasa dihargai, diakui, dan dihormati.[4].

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan berat berdampak buruk pada manusia. Menurut Maier & Brunstein (2001), komitmen organisasi adalah suatu kondisi ketika karyawan sangat cemas

tentang tujuan, aturan, dan prinsip organisasi. Kepemimpinan transformasional sangat efektif dalam mengartikulasikan hasil organisasi, seperti operasi organisasi sehari-hari. Tjahjono menjelaskan bahwa kepemimpinan tersebut berdampak pada komitmen. Secara logis kepemimpinan transformasional yang di dalamnya inspirasi, nilai-nilai dan contoh kepemimpinan berperan dalam membangun komitmen afektif karyawan.[6]. Menurut James Macgregor Burns, kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada pengembangan dan motivasi bawahan melalui pengaruh yang positif dan inspiratif.

Menurut Fifi Nurarifah variabel kepemimpinan transformasional terdapat indikator sebagai pengukuran meliputi memotivasi bawahan dan memberikan pengakuan atas kontribusi mereka, pemimpin membangkitkan antusiasme karyawan untuk bekerja lebih baik, pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri kepada karyawan, pemimpin memberikan keyakinan bahwa tujuan akan tercapai dan pemimpin menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan.[10].

2. Budaya Organisasi (X2)

Menurut Kreitner dan Kinicki mendefinisikan lain dari organisasi adalah seperangkat aturan yang dipatuhi, diungkapkan secara implisit oleh kelompok, dan menjelaskan bagaimana kelompok bereaksi terhadap lingkungan dengan cara yang tidak bersahabat. Budaya organisasi adalah pola asumsi bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal, disebarluaskan kepada pendatang baru sebagai metode yang benar-benar efektif untuk memahami, mengamati, dan merasakan masalah yang dihadapi.[2]. Menurut Gibson dan Donnelly mendefinisikan organisasi budaya adalah organisasi privat yang mendukung utak-atik individu di dalam organisasi. Menurut Kast dan Rosenzweig definisi lain dari budaya organisasi termasuk sistem nilai dan kepercayaan yang dimiliki bersama dan berinteraksi dengan individu dalam perusahaan, struktur organisasi, dan sistem pemeriksaan dan keseimbangan untuk memastikan bahwa norma-norma perilaku terpenuhi.[11]

Budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat komitmen efektif karyawan.[3]. Menurut Messner, organisasi yang sehat mampu menumbuhkan kepercayaan antara karyawan dan tempat mereka bekerja, memfasilitasi komunikasi, dan membangun rasa komitmen di dalam organisasi. Komitmen afektif terjadi apabila karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi, ikatan emosional, loyalitas organisasi, dan nilai-nilai inti organisasi.[2] (Lok & Crawford, 2001) menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki kemampuan luar biasa untuk mencapai konsensus dan meningkatkan produktivitas karyawan.[5] penelitian yang dilakukan oleh Samuel mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan.[2]

Indikator variabel budaya organisasi menurut Waldianto dan Rizal dapat diukur dengan keterbukaan dan transparansi dalam melakukan komunikasi organisasi, tingkat kerjasama dan kolaborasi antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama, memberi perhatian pada setiap masalah secara detail dan berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai. [12].

3. Komitmen Afektif (Y)

Menurut Allen et al jenis komitmen organisasional terdiri dari tiga bagian yang berbeda, yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif terhadap perusahaan (affective commitment), komitmen dianggap sebagai biaya keluar. Perusahaan (continuing commitment) dan komitmen seperti komitmen untuk tetap bersama perusahaan (normative commitment), sehingga komitmen dapat dikatakan mengandung unsur keinginan, kebutuhan dan kewajiban.[13]. Terdapat beberapa keterlibatan emosional yang diidentifikasi, termasuk sifat pribadi, sifat struktural, sifat terkait pekerjaan, dan pengalaman kerja, dengan pengalaman kerja memiliki hubungan yang paling kuat dan langgeng. Karyawan yang telah bekerja lebih lama di organisasi yang secara konsisten memenuhi harapan dan kebutuhan dasar cenderung mengembangkan keterikatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi mereka daripada mereka yang kurang pengalaman atau kebutuhan yang kurang terpenuhi.

Skamto dkk menjelaskan bahwa komitmen afektif memiliki indikator pengukuran terdiri dari karyawan senang menghabiskan karir di perusahaan, karyawan senang membicarakan perusahaan bersama rekan kerja saat sedang tidak bekerja, karyawan merasa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah karyawan juga, karyawan merasa mudah beradaptasi saat bekerja di perusahaan, karyawan merasa bahwa perusahaan dan orang-orang di dalamnya seperti bagian dari keluarga karyawan sendiri. [14].

4. Iklim Organisasi (Z)

Menurut tagiur dan litwin (1968), iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif konstan yang dialami oleh anggota organisasi; mempengaruhi perilaku mereka dan dapat digambarkan sebagai seperangkat karakteristik atau karakteristik dari suatu organisasi.[8] namun menurut litwin dan r. A. Stringer (1968), iklim organisasi merupakan konsep yang menggambarkan kualitas lingkungan organisasi yang hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi secara individu dan kelompok.[15]. Karena dapat mengurangi ketidakhadiran dan meningkatkan tingkat perputaran karyawan, komitmen efektif dapat mengurangi efek negatif di tempat kerja. Komitmen afektif memiliki hubungan yang signifikan dengan iklim organisasi. Menurut arora seseorang dengan motivasi yang kuat untuk berhasil dan mendapat pengakuan dari organisasinya akan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, mengembangkan keinginan untuk terus bekerja, dan mempererat hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Berdasarkan faktor-faktor ini, mereka akan cenderung memiliki hubungan yang berkomitmen dengan organisasi.[15]

Lagonah menyebutkan indikator variabel iklim organisasi sebagai, memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya, adanya dukungan manajemen atas hasil kerjanya, adanya hadiah atau penghargaan atas prestasi kerja, keharmonisan hubungan antar karyawan, adanya kekompakan antar karyawan di unit kerja. [11].

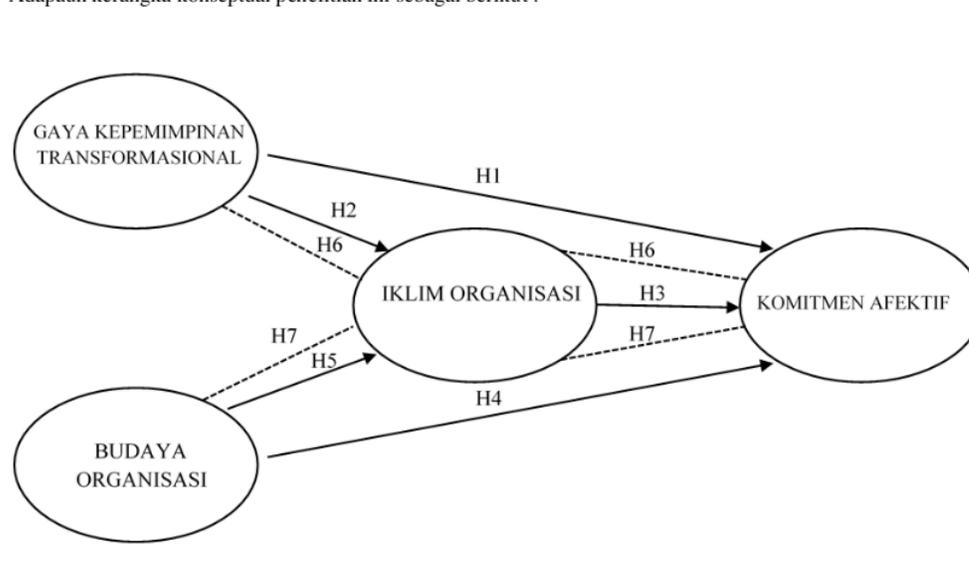
II. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur dan memahami hubungan antar variabel.[10]. Adapun variabel yang diuji dalam penelitian ini, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Afektif (Y) dengan Iklim Organisasi sebagai variabel (Z).

Pada tahapan pengumpulan data primer penelitian, dilakukan secara online melalui kuisioner dengan menggunakan Google Form dan disebarakan melalui aplikasi whatsapp. Pengukuran variabel penelitian menggunakan skala linkert yang umum digunakan dalam mengukur sikap, pendapat, atau persepsi mengenai suatu peristiwa dan fenomena social, dengan berupa rentang pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).[11]. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Indra Eramulti Logam Industri (IMLI) yang beralamat di desa Gunung Gangsir, kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan.. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik Random Sampling. Teknik pengambilan sampel secara acak merupakan metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki kemungkinan yang sama untuk dipilih menjadi bagian dari sampel.[12]. Untuk mengukur jumlah sampel yang relative besar dan tidak dapat diketahui pasti, maka penelitian ini menggunakan sampel yang didasarkan pada pendapat Arikunto (2008:116) yang menyatakan apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjek penelitiannya lebih dari 100, maka peneliti dapat mengambil 10-15%, 20-55% atau lebih dilihat dari kemampuan peneliti dari segi waktu, tenaga, dan dana.[3] Dari pendapat Arikunto tersebut maka pengambilan sampel pada penelitian ini adalah 20% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 500 orang. Berarti $500 \times 20\% = 100$. Maka sampel pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan PT. Indra Eramulti Logam Industri.

Setelah proses pengumpulan data, data yang terkumpul kemudian akan olah dan diujikan dengan program SPSS. Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini yakni, Uji validitas untuk memastikan bahwa alat ukur atau instrumen yang digunakan benar-benar dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa konsisten suatu alat pengukur dalam memberikan hasil yang sama bila diulang.[13]. Kemudian tahapan Uji Asumsi Klasik untuk memastikan item regresi yang digunakan sudah benar dan valid [14]. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, linieritas, autokorelasi, multikolinieritas serta heterokedastisitas [15]. Jika hasil uji menunjukkan adanya autokorelasi, maka dapat dilakukan metode analisis sehingga didapatkan hasil analisis penlitian berupa kesimpulan penlitian.[16]. Path analysis ditujukan menjelaskan tentang ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel independent melalui variabel intervening terhadap variabel dependent.[17]

Adapaun kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka konseptual

Dari kerangka konseptual di atas dapat diperoleh hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian diartikan sebagai dugaan atau pernyataan yang bersifat sementara tentang hubungan antar variabel yang bersifat logis [18]. Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

- H1** : gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif.
- H2** : gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap iklim organisasi.
- H3** : iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif.
- H4** : budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif.
- H5** : budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap iklim organisasi.
- H6** : gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi.
- H7** : budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Karakteristik Responden

Diketahui jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 82%. Untuk usia responden didominasi usia 26 – 32 tahun sebanyak 34%. Tingkat pendidikan didominasi oleh jenjang SMA sederajat sebanyak 61%. Masa lama bekerja didominasi selama 1 – 2 tahun sebanyak 34%. Adapun Jabatan pekerjaan didominasi oleh produksi sebanyak 63%.

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	82	82%
Perempuan	18	18%
Usia		
18 - 25	32	32%
26 - 32	34	34%
33 - 40	17	17%
41 - 48	11	11%
49 - 56	5	5%
>57	1	1%
Pendidikan		
SMA	61	61%
D3	14	14%
D4 / S1	20	20%
S2	5	5%
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	20	20%
1 - 2 Tahun	34	34%
3 – 4 Tahun	25	25%
>4 Tahun	21	21%
Posisi Jabatan		
Hrga	6	6%
Hse	9	9%
Accounting	12	12%
Produksi	63	63%
Ppic	10	10%

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan menginterpretasikan nilai rata-rata / mean dari setiap indikator variabel. Guna untuk memberikab persepsi responden mengenai masing – masing indikator.

Adapun kategori penilaian atas setiap indikator dengan ketentuan sebagai berikut :

- Rendah : nilai mean 1,00 – 2,33
- Sedang : nilai mean 2,34 – 3,67
- Tinggi : nilai mean 3,68 – 5,00

Jawaban responden dapat dijabarkan pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 2 : Deskripsi variabel kepemimpinan transformasional

Indikator		Mean	Keterangan
X1.1	Memotivasi bawahan dan memberikan pengakuan atas kontribusi mereka.	4.12	Tinggi
X1.2	Pemimpin membangkitkan antusiasme karyawan untuk bekerja lebih baik	3.95	Tinggi
X1.3	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri kepada karyawan	3.92	Tinggi
X1.4	Pemimpin memberikan keyakinan bahwa tujuan akan tercapan	4.08	Tinggi
X1.5	Pemimpin menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan	4.06	Tinggi
Kepemimpinan transformasional		4,02	Tinggi

Diketahui respon penilaian pada variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator Memotivasi bawahan dan memberikan pengakuan atas kontribusi mereka sebesar 4,12. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri kepada karyawan. Hal ini berarti karyawan PT. Indra eramulti logam industri menunjukkan tingginya kepemimpinan transformasional karyawan pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel kepemimpinan transformasional sebesar 4,02 dalam kategori tinggi.

Tabel 2 : Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Indikator		Mean	Keterangan
X2.1	keterbukaan dan transparansi dalam melakukan komunikasi organisasi..	4.34	Tinggi
X2.2	tingkat kerjasama dan kolaborasi antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama	4.40	Tinggi
X2.3	Memberi Perhatian Pada Setiap Masalah Secara Detail	4.39	Tinggi
X2.4	Berorientasi Terhadap Hasil Yang Akan Dicapai.	4.33	Tinggi
Budaya Organisasi		4,36	Tinggi

Diketahui respon penilaian pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator tingkat kerjasama dan kolaborasi antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama sebesar 4,40. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator Berorientasi Terhadap Hasil Yang Akan Dicapai.. Hal ini berarti karyawan PT. Indra eramulti logam industri menunjukkan tingginya budaya organisasi karyawan pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel budaya organisasi sebesar 4,36 dalam kategori tinggi.

Tabel 3 : Deskripsi Variabel Komitmen Afektif

	Indikator	Mean	Keterangan
Y1	Karyawan senang menghabiskan karir di perusahaan.	4.08	Tinggi
Y2	Karyawan senang membicarakan perusahaan bersama rekan kerja saat sedang tidak bekerja	4.14	Tinggi
Y3	Karyawan merasa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah karyawan juga	4.05	Tinggi
Y4	Karyawan merasa mudah beradaptasi saat bekerja di perusahaan	4.15	Tinggi
Y5	Karyawan merasa bahwa perusahaan dan orang-orang di dalamnya seperti bagian dari keluarga karyawan sendiri.	4.02	Tinggi
Komitmen Afektif		4,08	Tinggi

Diketahui respon penilaian pada variabel Komitmen Afektif diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator karyawan senang membicarakan perusahaan bersama rekan saat tidak bekerja sebesar 4,14. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator Karyawan merasa bahwa perusahaan dan orang-orang di dalamnya seperti bagian dari keluarga karyawan sendiri.. Hal ini berarti karyawan PT. Indra eramulti logam industri menunjukkan tingginya komitmen afektif karyawan pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel komitmen afektif sebesar 4,08 dalam kategori tinggi.

Tabel 4 : Deskripsi Variabel Iklim Organisasi

	Indikator	Mean	Keterangan
Z1	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya.	4.06	Tinggi
Z2	Adanya dukungan manajemen atas hasil kerjanya	4.11	Tinggi
Z3	Adanya hadiah atau penghargaan atas prestasi kerja	4.02	Tinggi
Z4	Keharmonisan hubungan antar karyawan	4.08	Tinggi
Z5	Adanya kekompakan antar karyawan di unit kerja	4.12	Tinggi
Iklim Organisasi		4,07	Tinggi

Diketahui respon penilaian pada variabel iklim organisasi diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kekompakan karyawan di unit kerja sebesar 4,12. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator hadiah atau penghargaan atas prestasi kerja. Hal ini berarti karyawan PT. Indra eramulti logam industri menunjukkan tingginya iklim organisasi karyawan pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel iklim organisasi sebesar 4,07 dalam kategori tinggi.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dari seluruh item kusioner. Pada penelitian ini akan mengukur variabel kepemimpinan transformasional, jika suatu instrumen dapat mengukur kepemimpinan transformasional maka suatu instrumen dapat dinyatakan valid. Analisis dari suatu faktor untuk mengorelasikan jumlah faktor dengan nilai yang di ukur, dimana rtabel ditentukan dengan rumus $df = (n-2)$, sehingga pada penelitian ini $(n)-df (2) = 98$. Maka rtabel pada tabel vertikal 98 dengan presentasi 5% yaitu 0.1918. Ketentuan dari uji validitas yaitu :

- Jika nilai koefisien korelasi (Rhitung) memiliki nilai lebih kecil dari Rtabel (0.1966) maka dinyatakan tidak valid
- Jika nilai koefisien korelasi (Rhitung) memiliki nilai lebih besar dari Rtabel (0.1966) maka dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	KT1	0.477	0.1966	Valid
	KT2	0.324	0.1966	Valid
	KT3	0.270	0.1966	Valid
	KT4	0.364	0.1966	Valid
	KT5	0.258	0.1966	Valid
Budaya Organisasi (X2)	BO1	0.474	0.1966	Valid
	BO2	0.391	0.1966	Valid
	BO3	0.424	0.1966	Valid
	BO4	0.429	0.1966	Valid
Komitmen Afektif (Y)	KA1	0.380	0.1966	Valid
	KA2	0.481	0.1966	Valid
	KA3	0.511	0.1966	Valid
	KA4	0.369	0.1966	Valid
	KA5	0.427	0.1966	Valid
Iklim Organisasi (Z)	IO1	0.348	0.1966	Valid
	IO2	0.473	0.1966	Valid
	IO3	0.421	0.1966	Valid
	IO4	0.406	0.1966	Valid
	IO5	0.477	0.1966	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 bahwa seluruh item kusioner memiliki nilai r-hitung > dari r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dinyatakan valid dan dapat dipercaya dalam melakukan pengukuran data penelitian.

A. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas dan didapat hasil valid, maka dapat dilanjutkan dengan melakukan uji reabilitas untuk menunjukkan tingkat presisi, akurasi, dan konsistensi bahkan ketika kusioner digunakan lebih dari satu kali pada waktu yang berbeda.[19]. Adanya tingkat kekonsistenan suatu instrumen yang memiliki fungsi untuk mengukur suatu objek yang sama dengan waktu atau orang yang berbeda maupun sama sehingga memberikan hasil data yang relatif sama maka dapat dikatakan reliabel. Dalam uji reliabilitas dapat diukur menggunakan uji statistik Chronbach alpha dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai Chronbach alpha < 0.60 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel
- Jika nilai Chronbach alpha > 0.60 maka instrumen dinyatakan reliabel

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.872	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.873	0.60	Reliabel
Komitmen Afektif (Y)	0.871	0.60	Reliabel
Iklim Organisasi (Z)	0.865	0.60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2 terlihat jika hasil dari uji reliabilitas memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dari tiap variabel yaitu lebih besar dari 0.60 (>0.60). Variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai 0.872, budaya organisasi 0.873, komitmen afektif 0.871, dan iklim organisasi sebesar 0.865. Maka dapat disimpulkan jika seluruh variabel dinyatakan reliabel.

B. Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk menilai sebaran data dalam suatu kelompok atau variabel, untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal atau tidak.[20]. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan metode non parametric one Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikan < 0.05 maka data tidak normal, sedangkan apabila nilai signifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal. Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas :

Tabel 3.Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

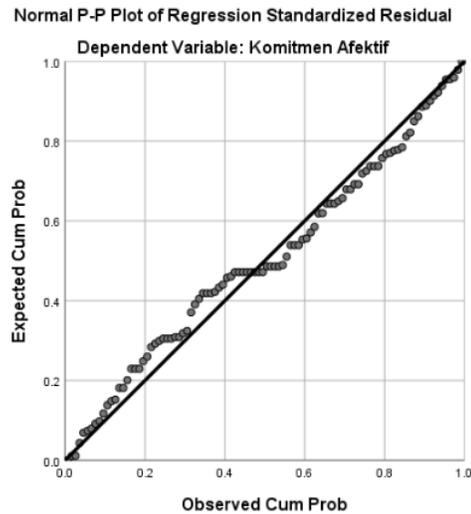
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53122658
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.059
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikan dari uji *Kolmogorov smirnov* yaitu sebesar 0.200 > 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dari hasil *Plot of Regression Residual*. Data berdistribusi normal apabila data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal seperti berikut ini :

Gambar 1. Normal Probability Plot



Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

C. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menganalisis korelasi pearson atau regresi linier. Pada penelitian ini uji linieritas diukur menggunakan metode *test for linierity*. Hubungan variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai signifikan dalam uji linearitas memiliki nilai dibawah 0.05 (<0.05). Berikut ini merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4. Uji Linieritas

Variabel	Sig	Kondisi	Keterangan
X1*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
X2*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
Z*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian, nilai Sig. Linearity untuk seluruh variabel, didapatkan hasil $\text{sig. linearity} < 0,05$ maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini sudah linier.

D. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bisa dilakukan dengan menggunakan pengujian pada uji Durbin Watson (DW), dengan nilai ketentuan nilai Durbin Watson dalam suatu penelitian di bawah 5, sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 1. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.671 ^a	.451	.434	1.555	2.006

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai durbin watson sebesar 2.006 dengan kata lain masih dibawah standart terjadinya autokorelasi. Sehingga dengan kata lain, regresi berganda pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya autokorelasi.

E. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat diukur dengan mengetahui besarnya nilai VIF (*variance inflanction factor*). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10) dan nilai tolerance lebih besar dari 0.1 (>0.10) maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Berikut ini merupakan hasil dari uji multikolinieritas.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.098	2.025		3.506	.001		
	Kepemimpinan Transformasional	.288	.114	.257	2.520	.013	.552	1.811
	Budaya Organisasi	-.179	.090	-.167	-1.986	.050	.812	1.232
	Iklim Organisasi	.524	.110	.522	4.759	.000	.476	2.102

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Sumber : Data diolah (2023)

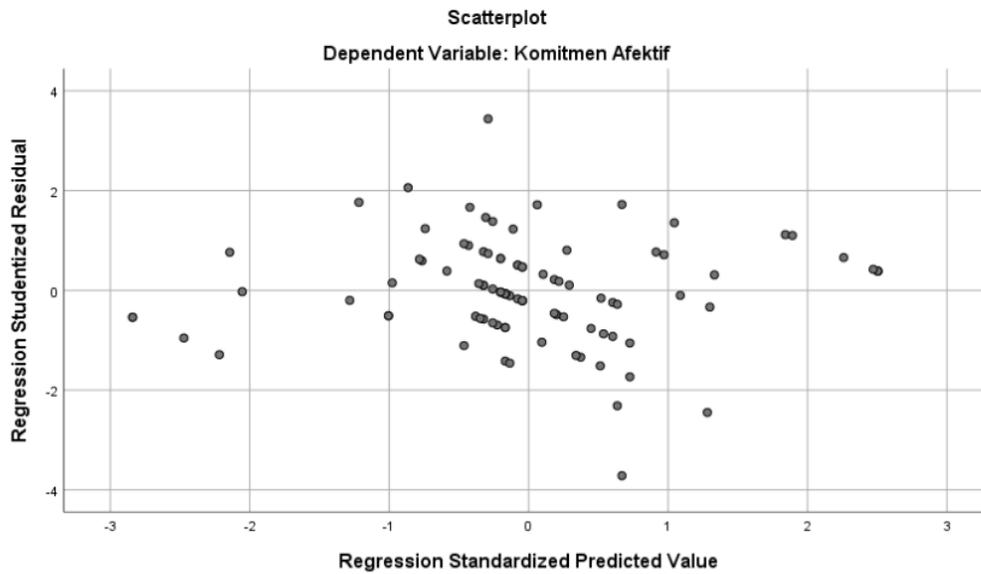
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 6 bahwa pada variabel X1 (kepemimpinan tranformasional) memiliki nilai VIF sebesar 1.811 <10 dan nilai tolerance sebesar 0.552 > 0.10. Variabel X2 (budaya organisasi) memiliki nilai VIF sebesar 1.232 <10 dan nilai tolerance sebesar 0.812 > 0.10. Variabel Z (Iklim Organisasi) nilai VIF sebesar 2.102 <10 dan nilai tolerance sebesar 0.476 > 0.10. Maka dapat disimpulkan jika tidak terjadi multikolinieritas.

F. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui jika residual variabel berbeda dengan suatu penelitian didalam model regresi. Pengujian ini dapat diketahui dengan hasil metode grafik regresi, dengan ketentuan :

- Jika titik-titik yang menyebar pada grafik membentuk sebuah pola teratur seperti melebar kemudian menyempit, bergelombang maka terjadi heteroskedastisitas
- Jika titik-titik yang menyebar pada grafik tidak membentuk pola tertentu atau menyebar dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah (2023)

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2 menunjukkan jika titik-titik pada grafik menyebar atau tidak membentuk pola tertentu, baik diatas angka 0 maupun dibawah angka 0 dari sumbu Y atau sumbu vertikal. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

G. Uji parsial (Uji T) Model 1

Pengujian ini berfungsi untuk mengetahui variabel Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel komitmen afektif . Jika hasil uji-t menghasilkan signifikansi kurang dari 0,05 (sig < 0,05) maka hipotesis penelitian diterima.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial (T) Model 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.098	2.025		3.506	.001
	Kepemimpinan Transformasional	.288	.114	.257	2.520	.013
	Budaya Organisasi	-.179	.090	-.167	-1.986	.050
	Iklim Organisasi	.524	.110	.522	4.759	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Sumber : Data diolah (2023)

Pada hasil uji parsial (T) Model 1 pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Komitmen Afektif (Y), Dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai degree of freedom sebesar K=3 dan $df2=n-k-1$ ($100-3-1=96$) sehingga memperoleh t tabel 1,984 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan tranformasional terhadap komitmen afektif

Variabel kepemimpinan tranformasional memiliki nilai t-hitung sebesar 2.520, sedangkan t-tabel sebesar 1.984 ($2.520 > 1.984$) dan nilai signifikan sebesar $0.013 < 0.05$. maka dapat disimpulkan jika hipotesis diterima sehingga variabel kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.

b. Budaya organisasi terhadap komitmen afektif

Variabel budaya organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar -1.986, sedangkan t-tabel sebesar 1.984 ($-1.986 > 1.984$) dan nilai signifikan sebesar $0.050 < 0.05$. maka dapat disimpulkan jika hipotesis diterima sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen afektif.

c. Iklim oerorganisasi terhadap komitmen afektif.

Variabel iklim organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 4.759, sedangkan t-tabel sebesar 1.984 ($4.759 > 1.984$) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka dapat disimpulkan jika hipotesis diterima sehingga variabel iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.

H. Uji koefisien Korelasi Berganda (R) Model 1

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Berganda (R) Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.434	1.555

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Data diolah (2023)

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.671 atau 67.1% yang artinya keeratan hubungan variabel independen dan dependen sebesar 67.1% yang merupakan hubungan yang kuat sesuai dengan tabel interpretasi korelasi dibawah ini:

Tabel 8. 1 Interpretasi koefisien korelasi

Interpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang/ Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

I. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²) Model 1

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda R² Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.434	1.555

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai R² memiliki nilai sebesar 0.434 atau 43.4% (0.434×100). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dapat menjelaskan tentang variabel komitmen afektif dan sisanya sebesar 56.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

J. Uji parsial (Uji T) Model 2

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Parsial (T) Model 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.413	1.863		.759	.450
	Kepemimpinan Transformasional	.672	.080	.600	8.351	.000
	Budaya Organisasi	.312	.077	.291	4.051	.000

a. Dependent Variable: Iklim Organisasi

Sumber : Data diolah (2023)

Pada hasil uji parsial (T) Model 1 pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Komitmen Afektif (Y), Dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0.05 dengan nilai degree of freedom sebesar $K=3$ dan $df2=n-k-1$ ($100-3-1=96$) sehingga memperoleh t tabel 1.984 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. **Kepemimpinan tranformasional terhadap Iklim Organisasi**

Variabel kepemimpinan tranformasional memiliki nilai t-hitung sebesar 8.351, sedangkan t-tabel sebesar 1.984 ($8.351 > 1.984$) dan nilai signifikan sebesar $0.000 > 0.05$. maka dapat disimpulkan jika hipotesis diterima sehingga variabel kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Iklim organisasi

2. **Budaya organisasi terhadap Iklim Organisasi**

Variabel budaya organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 4.051, sedangkan t-tabel sebesar 1.984 ($4.051 > 1.984$) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka dapat disimpulkan jika hipotesis diterima sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap iklim organisasi.

K. Uji koefisien Korelasi Berganda (R) Model 2

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Berganda (R) Model 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.514	1.435

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Data diolah (2023)

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.724 atau 72.4% yang artinya keeratan hubungan variabel independen dan dependen sebesar 72.4% yang merupakan hubungan yang kuat sesuai dengan tabel interpretasi korelasi dibawah ini:

Tabel 11. 2 Interpretasi koefisien korelasi

Interpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang/ Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

L. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²) Model 2

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda R² Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.514	1.435

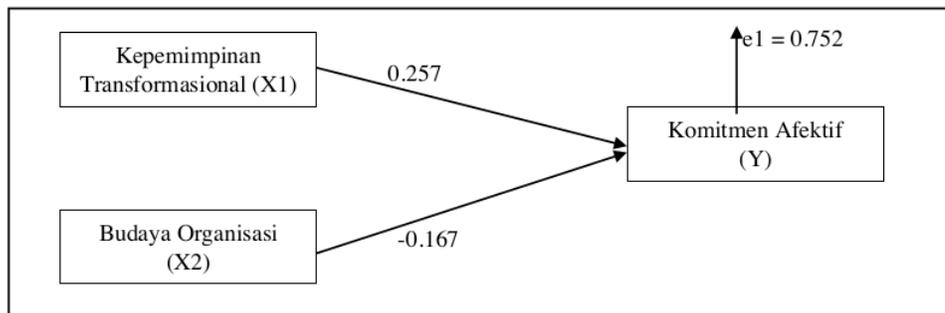
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai R² memiliki nilai sebesar 0.514 atau 51.4% (0.514 x 100). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dapat menjelaskan tentang variabel komitmen afektif dan sisanya sebesar 48.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

M. Koefisien Jalur Model 1

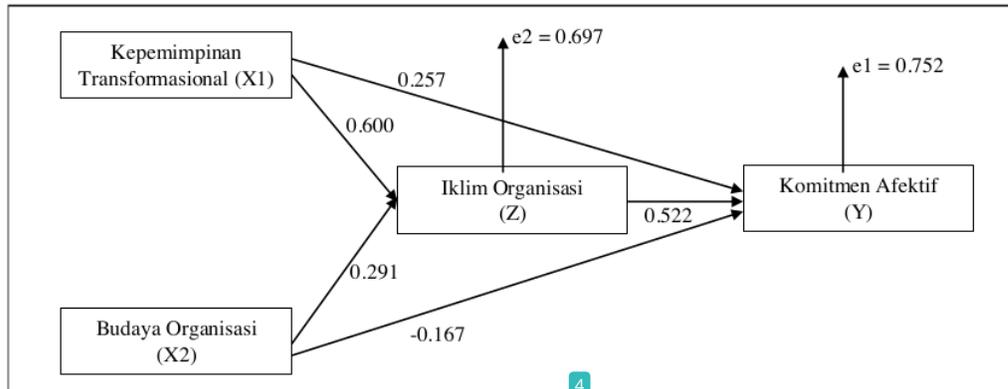
Berdasarkan output regresi model 1 diketahui bahwa nilai R² yaitu sebesar 0.434. Maka hal tersebut menyatakan jika peran variabel kepemimpinan transformasional 10 dan budaya organisasi pada komitmen afektif sebesar 43.4%, sedangkan residunya sebesar 56.6% peran pada variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sehingga memperoleh nilai e1 yang diperoleh dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0.434} = 0.752$. Berikut ini merupakan gambar diagram jalur model 1:



Gambar 5. Diagram Jalur Model 1

N. Koefisien Jalur Model 2

Berdasarkan output regresi model 2 diketahui bahwa nilai R² yaitu sebesar 0.514 Maka hal tersebut menyatakan jika peran variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen afektif pada iklim organisasi sebesar 51.4%, sedangkan residunya sebesar 48.6% peran pada variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sehingga memperoleh nilai e2 yang diperoleh dengan rumus $e2 = \sqrt{1-0.514} = 0.697$. Berikut ini merupakan gambar diagram jalur model 2:



Gambar 6. Diagram Jalur Model 2

Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, pengaruh langsung didapatkan dari nilai koefisien beta (variabel X ke Z), sedangkan pengaruh tidak langsung didapatkan dari hasil perkalian antara nilai koefisien beta dari nilai variabel X ke Y dengan nilai koefisien beta dari nilai variabel Z ke Y. Maka dapat disimpulkan bahwa :

f. **Kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi**

Berdasarkan diagram jalur model 2 menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari variabel kepemimpinan transformasional (X1) pada iklim organisasi (Z) memiliki nilai sebesar 0.600, sedangkan pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi dapat dihitung dengan perkalian antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif * iklim organisasi terhadap komitmen afektif yaitu $0.257 * 0.522 = 0.134$. Maka pengaruh total yang diberikan dapat dihitung dari pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0.600 + 0.134 = 0.734$.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung ($0.600 > 0.134$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi.

g. **Budaya organisasi terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi**

Berdasarkan diagram jalur model 2 menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi (X2) pada iklim organisasi (Z) memiliki nilai sebesar 0.291, sedangkan pengaruh tidak langsung dari budaya organisasi terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi dapat dihitung dengan perkalian antara budaya organisasi terhadap komitmen afektif * iklim organisasi terhadap komitmen afektif yaitu $-0.167 * 0.522 = -0.087$. Maka pengaruh total yang diberikan dapat dihitung dari pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0.291 + (-0.087) = 0.204$.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung ($0.291 > -0.087$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi.

O. **Pembahasan**

Hipotesis 1: Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Komitmen Afektif (Y).

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t (parsial) mengenai Gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif diketahui gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri di Pasuruan. Pada umumnya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Namun ada beberapa hal yang menyebabkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini sesuai dengan jawaban responden, karyawan biasanya lebih memilih mengikuti apa yang diperintahkan daripada berinisiatif untuk melakukan tugas yang ada. Hal ini yang menyebabkan gaya kepemimpinan transformasional hubungannya menjadi negative terhadap komitmen afektif. Biasanya kepemimpinan transformasional mewujudkan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi seperti yang dilaksanakan di Pt. Indra Eramulti Logam Industri. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi hubungan yang baik antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin transformasional yang memperlakukan pengikut dengan adil, memberikan dukungan emosional, dan memperhatikan kebutuhan mereka cenderung menciptakan ikatan afektif yang kuat antara

pemimpin dan pengikut. [21] seperti pengalaman positif dengan pemimpin transformasional, dapat mempengaruhi komitmen afektif individu terhadap organisasi. Pemimpin transformasional yang mampu menciptakan pengalaman positif dan membangkitkan emosi positif dalam diri pengikutnya cenderung meningkatkan komitmen afektif mereka terhadap organisasi.[22] Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang membuktikan Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bass dan Riggio melakukan penelitian yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara positif berhubungan dengan komitmen afektif karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim cenderung meningkatkan tingkat komitmen afektif di antara mereka.[23] Pemimpin yang menggunakan pendekatan transformasional dapat menciptakan iklim kerja yang positif, memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu, dan membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen afektif.[24]

Hipotesis kedua : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Iklim Organisasi (Z).

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t (parsial) diperoleh Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Iklim Organisasi diketahui gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri. Pada umumnya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap iklim organisasi. Namun ada beberapa hal yang menyebabkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap iklim organisasi. Hal ini dikarenakan iklim organisasi yang tidak sesuai dengan gaya kepemimpinan transformasional bisa karena pada saat bekerja mengalami tekanan dan banyak beban yang harus dikerjakan sehingga gaya kepemimpinan transformasional tidak berjalan seiring perubahan iklim dalam Perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Kontingensi Kepemimpinan (Contingency Leadership Theory) Teori ini mengemukakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan tergantung pada konteks situasional tertentu. Dalam konteks iklim organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif karena pemimpin transformasional mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan harapan anggota tim. Gaya kepemimpinan ini mendorong terciptanya iklim organisasi yang positif dan mendukung kinerja individu dan kelompok.[25] Beberapa penelitian telah memberikan dukungan empiris terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi. Penelitian yang dilakukan Bass dan Avolio melakukan penelitian yang luas tentang gaya kepemimpinan transformasional dan menemukan bahwa pemimpin transformasional yang efektif cenderung menciptakan iklim organisasi yang positif. Penelitian mereka menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja tim, dan inovasi.[26]

Hipotesis ketiga : Iklim Organisasi (Z) Berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif (Y).

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t (parsial) mengenai Komitmen Afektif Terhadap Iklim Organisasi diperoleh diketahui iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri. Pada umumnya iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Namun ada beberapa hal yang menyebabkan iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini dikarenakan karyawan merasakan kualitas iklim organisasi yang baik maka akan timbul rasa puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan pada perusahaan. Hal ini didukung oleh pengaruh total yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung yang berarti bahwa iklim organisasi lebih baik mempengaruhi komitmen afektif sehingga pengaruhnya positif dan signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Terdapat bukti kuat yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori sosial yang menyatakan bahwa individu cenderung dipengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan sosial di sekitar mereka. Dalam konteks organisasi, iklim organisasi merupakan bagian dari lingkungan sosial yang dapat mempengaruhi emosi, sikap, dan perilaku individu. Iklim organisasi yang positif dan mendukung cenderung menciptakan pengalaman positif dan memicu komitmen afektif yang lebih tinggi.[28] Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan iklim organisasi yang mempromosikan pengalaman positif, keterlibatan emosional, dan identifikasi dengan organisasi untuk memperkuat komitmen afektif karyawan.[8] Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang membuktikan Komitmen Afektif Berpengaruh Signifikan Terhadap Iklim Organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Eisenberger et al. Penelitian ini meneliti pengaruh iklim organisasi yang mendukung dan memberikan penghargaan terhadap komitmen afektif karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa iklim organisasi yang memberikan dukungan sosial, imbalan yang adil, dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan berhubungan dengan tingkat komitmen afektif yang lebih tinggi.[29]

Hipotesis keempat : Budaya Organisasi (X2) Terhadap Komitmen Afektif (Y).

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t (parsial) diperoleh bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif Pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri diketahui budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri. Pada umumnya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Namun ada beberapa hal yang menyebabkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini dikarenakan karyawan Pt. Indra Eramulti Logam Industri merasakan kuat lemahnya komitmen afektif dari karyawan tidak secara signifikan dipengaruhi oleh rasa adil yang dirasakan karyawan. Hal ini didukung oleh pengaruh total yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung yang berarti bahwa budaya organisasi lebih baik mempengaruhi komitmen afektif sehingga pengaruhnya positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Teori Identifikasi Organisasi (Organizational Identification Theory) yang menyatakan bahwa individu akan memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi ketika mereka mengidentifikasi diri mereka dengan nilai-nilai, tujuan, dan identitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan jelas mengekspresikan nilai-nilai yang sejalan dengan nilai-nilai individu dapat memperkuat identifikasi individu dengan organisasi, sehingga meningkatkan komitmen afektif.[30] Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang membuktikan Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Afektif. Penelitian yang dilakukan Meyer et al. menguji hubungan antara budaya organisasi dan komitmen afektif. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung, inklusif, dan memberikan penghargaan terhadap karyawan berhubungan secara positif dengan tingkat komitmen afektif yang lebih tinggi dari karyawan.[32]

Hipotesis Kelima : Budaya Organisasi (X1) Berpengaruh Terhadap Iklim Organisasi (Z)

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t (parsial) diperoleh bahwa bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Iklim Organisasi Pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri diketahui budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri. Pada umumnya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap iklim organisasi. Namun ada beberapa hal yang menyebabkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini dikarenakan struktur organisasi, kebijakan dan praktek manajemen, hubungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karyawan tidak sesuai dengan budaya organisasi. Pengaruh positif ini terjadi karena budaya organisasi sesuai dengan iklim perusahaan yang ada di Pt. Indra Eramulti Logam Industri. Hasil penelitian ini sesuai dengan Teori Kesesuaian (Congruence Theory). Teori Kesesuaian berpendapat bahwa ada kesesuaian antara budaya organisasi dan iklim organisasi yang diinginkan. Jika budaya organisasi dan iklim organisasi memiliki kesesuaian, maka akan tercipta keselarasan antara nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh organisasi dengan persepsi dan pengalaman anggota tim. Kesesuaian ini menciptakan iklim organisasi yang positif dan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Teori Kesesuaian menekankan pentingnya keselarasan antara budaya organisasi dan iklim organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.[33] Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang membuktikan Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Iklim Organisasi. Penelitian yang dilakukan Denison menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan iklim organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat dalam hal orientasi terhadap tujuan, adaptabilitas, dan keterlibatan karyawan memiliki iklim organisasi yang lebih positif, seperti komunikasi yang terbuka, saling percaya, dan kerjasama tim yang baik.[34]

Hipotesis Keenam : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Komitmen Afektif (Y) Melalui Iklim Organisasi (Y) .

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t (parsial) diperoleh bahwa bahwa Kepemimpinan Transformasional Memiliki Pengaruh Terhadap Komitmen Afektif Melalui Iklim Organisasi Pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri. diketahui kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri. Namun ada beberapa hal yang menyebabkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini dikarenakan hal ini dikarenakan karyawan merasa lebih termotivasi dan terdorong untuk bekerja lebih baik. Pengaruh positif ini terjadi karena budaya organisasi sesuai dengan iklim perusahaan yang ada di Pt. Indra Eramulti Logam Industri. Hasil penelitian ini sesuai dengan Teori Kontingensi (Contingency Theory). Teori ini menyatakan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan tergantung pada situasi atau konteks yang ada. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan iklim organisasi yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen afektif karyawan. Faktor-faktor kontingensi seperti budaya organisasi, struktur organisasi, dan tuntutan pekerjaan dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan komitmen afektif.[35] Beberapa penelitian telah memberikan dukungan empiris terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif Melalui

Iklm Organisasi. Penelitian oleh Walumbwa et al menyimpulkan bahwa Penelitian ini meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap iklim organisasi yang positif, dan iklim organisasi tersebut secara signifikan memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif karyawan.[36]

Hipotesis Ketujuh : Budaya Organisasi (X2) Berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif (Y) Melalui Iklim Organisasi (Z).

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t (parsial) diperoleh bahwa bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi Pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri. Pengaruh signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang memungkinkan untuk mendorong komitmen afektif dalam mempengaruhi iklim organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan Teori Konvergensi Nilai Organisasional. Teori ini menyatakan bahwa budaya organisasi yang konsisten dengan nilai-nilai individu akan meningkatkan identifikasi individu terhadap organisasi dan meningkatkan komitmen afektif. Jika nilai-nilai individu sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh budaya organisasi, individu cenderung merasa lebih terhubung dan terikat pada organisasi.[37] Beberapa penelitian telah memberikan dukungan empiris terhadap Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif Melalui Iklim Organisasi. Penelitian yang dilakukan Penelitian oleh Meyer dan Allen. Dalam penelitian mereka tentang komitmen organisasional, Meyer dan Allen menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dan konsisten berhubungan positif dengan iklim organisasi yang positif. Selain itu, iklim organisasi yang positif juga berhubungan positif dengan komitmen afektif karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen afektif melalui pengaruhnya terhadap iklim organisasi.[38]

IV. SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil olah data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan :

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi.
3. Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi.
4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif .
5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi.
6. Gaya kepemimpinan transformasional secara langsung memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi.
7. Budaya organisasi secara langsung memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

Menerapkan program pengembangan dan pelatihan. Perusahaan dapat mengadopsi program pengembangan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, memperkuat budaya organisasi yang positif, dan membangun iklim organisasi yang mendukung. Program-program ini dapat membantu manajer dan karyawan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan, memahami dan mempraktikkan nilai-nilai organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memotivasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih ini ditujukan kepada Allah SWT, karena ridho-Nyalah penelitian ini dapat terselesaikan. Rasa terimakasih juga penulis ucapkan pada Ibu Dosen Pembimbing yang selalu sabar memberi arahan dalam Menyusun penelitian ini hingga terselesaikan. Selain itu ucapan terima kasih kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, tak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dari orangtua, sahabat, rekan penulis dalam memberikan dukungan hingga terselesaikannya penelitian ini dengan baik..

REFERENSI

- [1] H. Jurnal, R. Abadiyah, And L. Ilviyah, "Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan Peran Komitmen Afektif Dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Ikm Konveksi," *Jimak*, Vol. 1, No. 3, Pp. 2809–2406, 2022.
- [2] E. I. Cahyaningrum And P. Prayekti, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Pada Karyawan Dinas Koperasi Dan Ukm Kabupaten Sleman," *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, Vol. 4, No. 4, Pp. 1107–1121, Jan. 2022, Doi: 10.47467/Alkharaj.V4i4.843.
- [3] J. Pps, S. Mukmin, And I. Prasetyo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Manajerial Bisnis*, Vol. 4, No. 2, Pp. 123–136, Jan. 2021, Doi: 10.37504/Jmb.V4i2.297.
- [4] P. O. Sari, "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*, Vol. 1, No. 1, Pp. 68–89, Nov. 2018, Doi: 10.24071/Exero.2018.010104.
- [5] Kania Laelawati, "Artikel Disertasi (Kania -1990010036)".
- [6] F. Kurniatul Adawiyah, Heru Kurnianto Tjahjono, "No Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Jne Banten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," Vol. 4, No. 1, Pp. 88–100, 2557.
- [7] F. Ekonomi Dan Bisnis, I. Ana, R. Ula Ananta Fauzi, And P. Oktovita Sari, "Simba Seminar Inovasi Majemen Bisnis Dan Akuntansi 4 Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (Simba) 4 Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Pada Pegawai Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Mad," 2022.
- [8] T. Winarsunu And U. Muhammadiyah Malang, "Konflik Interpersonal Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Organisasi Karyawan," *Psyche 165 Journal*, Vol. 15, No. 1, 2022, Doi: 10.35134/Jpsy165.V1i1.1.
- [9] K. Cv And B. T. S. Gianyar, "0.24843/Ejmunud.2022.V11.I10.P01," Vol. 11, No. 10, Pp. 1751–1770, 2022.
- [10] Liputan6.Com, "Tujuan Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Kenali Perbedaannya," *Liputan6.Com*, Mar. 08, 2021. <https://www.liputan6.com/hot/read/4500971/tujuan-penelitian-kualitatif-dan-kuantitatif-kenali-perbedaannya> (Accessed May 05, 2023).
- [11] Zulfa Ardhini, "Pengertian Skala Likert, Metode, Dan Contohnya Untuk Penelitian," *Detik.Com*, Mar. 08, 2023. <https://www.detik.com/bali/berita/d-6607480/pengertian-skala-likert-metode-dan-contohnya-untuk-penelitian> (Accessed Mar. 23, 2023).
- [12] Andiana Moedasir, "Random Sampling Adalah: Jenis Dan Teknik Pengambilannya," *Majoo.Id*, Dec. 19, 2022. <https://majoo.id/solusi/detail/random-sampling-adalah> (Accessed May 06, 2023).
- [13] L. Amanda, F. Yanuar, And D. Devianto, "Uji Validitas Dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang," *Jurnal Matematika Unand*, Vol. 8, No. 1, P. 179, 2019, Doi: 10.25077/Jmu.8.1.179-188.2019.
- [14] G. Mardiatmoko, "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.])," *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, Vol. 14, No. 3, Pp. 333–342, 2020.
- [15] A. Stiawan, "Analisis Pengaruh Faktor Makroekonomi, Pangsa Pasar Dan Karakteristik Bank Terhadap Profitabilitas Bank Syariah (Studi Pada Bank Syariah Periode 2005-2008)," Universitas Diponegoro, 2009.
- [16] M. Saragih, "Uji Asumsi Klasik Pada Model Regresi Linear," *Sekolah Statistics And Data Analytics*, Aug. 14, 2022. <https://sekolahstata.com/uji-asumsi-klasik/> (Accessed May 06, 2023).
- [17] H. A. Pradesa, R. B. Sulistyan, And I. B. A. Dharmanegara, "Meningkatkan Perasaan Berkewajiban Individual Pada Organisasi: Peran Dari Iklim Kerja Etis Dan Komitmen Afektif," In *Progress Conference*, 2021, Pp. 96–107.
- [18] M. Sari *Et Al.*, *Metodologi Penelitian*. Global Eksekutif Teknologi, 2022.
- [19] D. Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D," 2013.
- [20] L. Yuliawati, L. M. Christy, N. Layliya, J. J. Thenarianto, And I. R. Salim, *Pertolongan Pertama Pada Waktu Kuantitatif (P3k) Panduan Praktis Menggunakan Software Jasp*. Penerbit Universitas Ciputra, 2019.
- [21] M. R. Tawil, "Bab 3 Teori Peran: Teori Pertukaran Pemimpin Dan Teori Atribusi," *Psikologi Kepemimpinan*, P. 49, 2023.
- [22] A. J. Malik, "Pengaruh Kepemimpinan Paternalistik Pada Kinerja Tugas Dan Kinerja Kontekstual Karyawan: Peran Pemediasi Rasa Percaya Pada Pemimpin," Universitas Gadjah Mada, 2017.

- [23] D. Dharmawan, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Penerimaan Perubahan Dengan Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Pemeditasi Studi Pada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu," Universitas Gadjah Mada, 2020.
- [24] E. Haryati, E. Mariatin, And S. Supriyanti, "Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior," *Analitika: Jurnal Magister Psikologi Uma*, Vol. 6, No. 2, Pp. 105–113, 2014.
- [25] G. Ghufron, "Teori-Teori Kepemimpinan: Leadership Theories," *Fenomena*, Vol. 19, No. 1, Pp. 73–79, 2020.
- [26] B. M. Bass And B. J. Avolio, "Transformational Leadership And Organizational Culture," *The International Journal Of Public Administration*, Vol. 17, No. 3–4, Pp. 541–554, 1994.
- [27] Q. Miao, A. Newman, J. Yu, And L. Xu, "The Relationship Between Ethical Leadership And Unethical Pro-Organizational Behavior: Linear Or Curvilinear Effects?," *Journal Of Business Ethics*, Vol. 116, Pp. 641–653, 2013.
- [28] M. T. Rahman, *Glosari Teori Sosial*. Ibnu Sina Press, 2011.
- [29] R. Adiapsari, "Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt Tiga Serangkai Solo," *Riset Manajemen Dan Akuntansi Stie Atma Bhakti*, Vol. 3, No. 5, P. 220923, 2012.
- [30] I. W. Hardisusanti, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif Serta Dampaknya Pada Kinerja (Studi Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Jati Kota Cirebon)," Perpustakaan Pascasarjana, 2021.
- [31] M. G. H. Zivera, "Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Berorganisasi Anggota Ika Darma Ayu Bandung," Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi-Bisnis Universitas Widyatama, 2020.
- [32] S. Rumangkit, "Pengaruh Sosialisasi Organisasi Pada Komitmen Afektif Yang Dimediasi Oleh Kesesuaian Nilai," *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol. 2, No. 1, Pp. 34–56, 2016.
- [33] R. D. Wardani And M. S. Kurniawan, "The Application Of Number Theory To Determine Congruence In Traffic Lights," *Barekeng*, Vol. 13, No. 1, Pp. 047–052, 2019.
- [34] H. Hermanto, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Orientasi Strategis Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Peran Mediasi Knowledge Management (Studi Pada Pdam Di Nusa Tenggara Barat)," *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, Vol. 1, No. 3, Pp. 343–356, 2018.
- [35] H. Jafar, I. Muda, A. Zainal, And W. Yasin, "Profit Maximization Theory, Survival-Based Theory And Contingency Theory: A Review On Several Underlying Research Theories Of Corporate Turnaround," *Jurnal Ekonom*, Vol. 13, No. 4, 2010.
- [36] J. I. M. Upb, "Pengaruh Kepemimpinan Autentik Pada Emosi Positif, Kepercayaan, Dan Harapan Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasional," *Jim Upb (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, Vol. 5, No. 1, Pp. 41–56, 2017.
- [37] A. Budiman And G. T. Solovida, "Analisis Model Mengenai Nilai, Reward, Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pada Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Brebes," *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 7, No. 2, Pp. 16–27, 2019.
- [38] T. Fitriastuti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan," *Jdm (Jurnal Dinamika Manajemen)*, Vol. 4, No. 2, 2013.

MAULIDIYA ALIEF ASTITA_192010200195_TA terbuaruyuuuy-1.docx

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ijins.umsida.ac.id Internet Source	2%
2	journal.laaroiba.ac.id Internet Source	1%
3	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
4	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
5	jmm.unram.ac.id Internet Source	1%
6	ojs.unud.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
8	jurnal.unmer.ac.id Internet Source	1%
9	digilib.yarsi.ac.id Internet Source	1%

10

e-journal.unmuhkupang.ac.id

Internet Source

1 %

11

dspace.uii.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On