

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF (STUDI KASUS PADA KARYAWAN DI KN JAYA SIMO BOYOLALI)

Zulfa Mubarak¹⁾, Alean Kistiana Hegy Suryana²⁾, Unna Ria Safitri³⁾, Hari Purwanto⁴⁾, Tien Suhartini⁵⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Boyolali

Jl. Pandanaran No. 405 Winong Boyolali¹²³⁴⁾

e-mail: zoelfamoebarok@gmail.com¹⁾, alean.kistiani@gmail.com²⁾, unnaria68@gmail.com³⁾,
hariharipoer@yahoo.co.id⁴⁾, tienummufarah10@gmail.com⁵⁾

ABSTRAK

Tujuan utama dalam Penelitian ini supaya mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing - masing variabel dan juga secara simultan terhadap komitmen afektif pada karyawan di KN Jaya Simo Boyolali. Sampel penelitian terdiri dari 52 responden yang merupakan karyawan KN Jaya Simo Boyolali, dipilih menggunakan teknik sampling jenuh dengan pendekatan kuantitatif yang didasarkan pada filsafat positivisme dan bertujuan untuk mengumpulkan data numerik di lapangan, di uji menggunakan analisis data dilengkapi dengan ujianalisis regresi linier berganda, dari uji t menunjukkan gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap komitmen afektif sebesar 0,003, motivasi kerja berpengaruh terhadap komtmten afektif sebesar 0,013, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif sebesar 0,058 dan hasil uji koefisien determinasi secara simultan menunjukkan bahwa sebesar 47,8% berpengaruh terhadap komitmen afektif.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan KomitmenAfektif.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the extent of the influence of each variable and also simultaneously on affective commitment in employees at KN Jaya Simo Boyolali. The research sample consists of 52 respondents who are employees of KN Jaya Simo Boyolali, selected using a saturation sampling technique with a quantitative approach based on positivism philosophy and aims to collect numerical data in the field, tested using data analysis equipped with multiple linear regression analysis tests, the results of the t-test show that transformational leadership style has an effect on affective commitment of 0.003, work motivation has an effect on affective commitment of 0.013, work discipline does not have an effect on affective commitment of 0.058 and results of the simultaneous coefficient of determination test show that 47.8% has an effect on affective commitment, while the rest is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Transformational Leadership style, Work Motivation, Work Discipline, and Affective Commitment.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ekonomi yang pesat membawa dampak positif bagi dunia bisnis, dimana perusahaan mengalami pertumbuhan yang signifikan dan persaingan dalam lingkungan yang semakin ketat. Dalam upaya untuk berhasil di pasar global yang kompetitif, setiap perusahaan harus memiliki kemampuan untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga meraih pangsa pasar yang lebih luas. Oleh sebab itu, paradigma dalam pemasaran telah berubah dari sekadar mencari keuntungan semata menjadi lebih berorientasi pada kepuasan pelanggan, sehingga dapat bersaing dengan pesaing lainnya. Hal serupa terjadi dalam sektor ritel, di mana berbagai jenis bisnis dagang seperti toko, minimarket, department store (toserba), dan supermarket bersaing untuk mendapatkan perhatian konsumen.

Industri retail modern mengalami persaingan yang ketat. Untuk bersaing, toko harus menciptakan suasana toko yang menarik dan memberikan nilai tambah kepada pelanggan. Salah satu strategi untuk menciptakan suasana toko yang menarik adalah dengan menerapkan *Store Atmosphere*. *Store Atmosphere* adalah gabungan elemen fisik toko yang dirancang untuk menciptakan pengalaman belanja yang menyenangkan bagi pelanggan. KN Jaya Simo Boyolali adalah toko retail yang terletak di Jl. Bangak-Simo KM 1, Kebayan 3, Ds. Pelem, Kec. Simo Kab. Boyolali. Toko ini menawarkan berbagai kebutuhan konsumen dengan harga terjangkau. Komitmen afektif karyawan adalah tingkat keterlibatan emosional dan perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan mereka. Komitmen afektif karyawan penting untuk suatu perusahaan supaya dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

Toko ini menawarkan berbagai produk untuk kebutuhan konsumen dari berbagai kalangan, dengan strategi promosi yang mencakup pemanfaatan media sosial dan penawaran diskon. Dalam era globalisasi, peningkatan efisiensi dan efektivitas perusahaan menjadi penting, di mana karyawan memainkan peran kunci. Komitmen afektif mereka terhadap perusahaan menjadi kunci dalam mempertahankan bakat dan meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian yang mengenai gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hasil yang beragam. Penelitian dari Budi et al., (2016) dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Aji et al., (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan. Penelitian dari Pragiwani et al., (2020) menjelaskan bahwa penelitian motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara dari penelitian Rukhayati (2018) motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian dari Muna & Isnawati (2022) menjelaskan bahwa penelitian disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian dari Chassanah (2023) menjelaskan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dari paparan di atas perumusan masalah pada penelitian ini baik itu secara parsial maupun simultan yakni

bagaimana pengaruh dari masing – masing variabel seperti gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan di KN Jaya Simo Boyolali?

2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi dimana menjelaskan penyebab individu bertindak dengan menetapkan tujuan yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Widyandari, dkk., 2022). Menurut Widyandari, dkk., (2022) konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.2 Komitmen Afektif

Menurut Mizan (2020), komitmen afektif adalah tingkat keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, di mana mereka merasa senang menjadi bagian dari organisasi, mempercayai perusahaan, dan merasakan bahwa identitas mereka terhubung erat dengan perusahaan tersebut. Sugiyanto dkk (2021) menambahkan beberapa tanda komitmen afektif, seperti kebahagiaan dalam karir, pandangan bahwa masalah organisasi adalah masalah pribadi, keterlibatan emosional terhadap perusahaan, dan perasaan menjadi bagian dari "keluarga" organisasi.

2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Salah satu jenis kepemimpinan yang ditemui dalam konteks organisasi atau perusahaan modern adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut (Hajarani dkk, 2020). gaya kepemimpinan transformasional dalam konteks perusahaan modern ditandai oleh upaya membangun komitmen bersama dengan pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini menciptakan budaya positif di perusahaan yang membuat karyawan merasa senang dan antusias untuk bekerja. Dengan memahami karakteristik, dampak, dan indikator gaya kepemimpinan transformasional, organisasi dapat mengembangkan pemimpin yang mampu meningkatkan komitmen afektif karyawan dan mencapai kesuksesan yang berkelanjutan.

2.4 Motivasi Kerja

Menurut Harahap dkk (2019): Motivasi kerja sebagai serangkaian kebutuhan individu yang mendorong mereka untuk melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Sedangkan Pragiwani dkk (2020) Motivasi kerja sebagai alat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan, dengan dua tujuan utama yaitu untuk diri sendiri dan untuk tujuan bersama. Motivasi kerja didefinisikan sebagai proses psikologis yang disebabkan oleh elemen dalam dan luar diri seseorang, mendorong mereka untuk melakukan tugas pekerjaan secara optimal, yang memungkinkan tercapainya tujuan dan target perusahaan.

2.5 Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan mematuhi peraturan dan norma-norma yang ada tanpa

adanyatekanan atau paksaan, melainkan dilakukan dengan kesadaran dan kesediaan penuh. Ginting, R. A. (2020) disiplin kerja adalah bentuk pelatihan pegawai bertujuan sebagai peningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku pekerja sehingga mereka dengan sukarela mencari pekerjaan dengan pegawai lain.

2.6 Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Menurut Mutiah & Suryani (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai sehingga pegawai merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap pimpinan, serta termotivasi untuk melakukan lebih baik dari apa yang diharapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Sakir & Amaliah (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Melalui kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin mampu menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Penelitian ini menyoroti beberapa temuan penting terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan KN Jaya Simo Boyolali.

H₁: Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.7 Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang dan menggerakkan diri untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dalam hal ini motivasi kerja karyawan dibangun melalui tiga dimensi, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhansosial membuktikan bahwa jika dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan KN Jaya Simo Boyolali untuk menghasilkan kinerja karyawan dimasa-masa yang akan datang(Rahayu Putri et al., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), Sariadi & Heryanda (2020) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Adinda et al., (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.8 Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Ula Ayuninggar dan Gita Ayuningtias (2023) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan perilaku yang bertujuan untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku didalam organisasi, dengan dasar kesadaran individu untuk menyesuaikan diri dengan aturan tersebut. Disiplin kerja merujuk pada sikap individu yang secara sadar dan sukarela mengikuti semua peraturan yang berlaku di perusahaan serta mematuhi norma-norma sosial yang ada. Kedisiplinan adalah usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku mereka, hal ini bertujuan agar karyawan secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan rekan kerja lainnya dan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Syach et al., (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan. Artinya, semakin baik peraturan yang ketat untuk karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh SL dan Baharuddin (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian tersebut disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai.

H₃: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.9 Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan merupakan salah satu motivasi bagi suatu perusahaan untuk mempengaruhi dan menggerakkan karyawannya. Setiap organisasi membutuhkan pemimpin reformasi diharapkan dapat memberikan motivasi. Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dengan tujuan pribadi. Sikap dan nilai menciptakan kekuatan yang dapat memotivasi setiap individu untuk mencapai tujuan. Dengan motivasi yang tinggi juga karyawan akan dapat terdorong untuk disiplin dalam kerja. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawannya dan dengan harapan dapat mengubah perilaku karyawan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Jika kinerja karyawan dalam suatu Perusahaan semakin baik maka semakin tinggi pula keuntungan yang akan diperoleh sehingga Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Galantika et al.,2023) menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional serta meningkatnya motivasi dan disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Demikian juga pada penelitian yang dilakukan oleh Sariningrum & Febrian (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin terlaksana gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkat motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

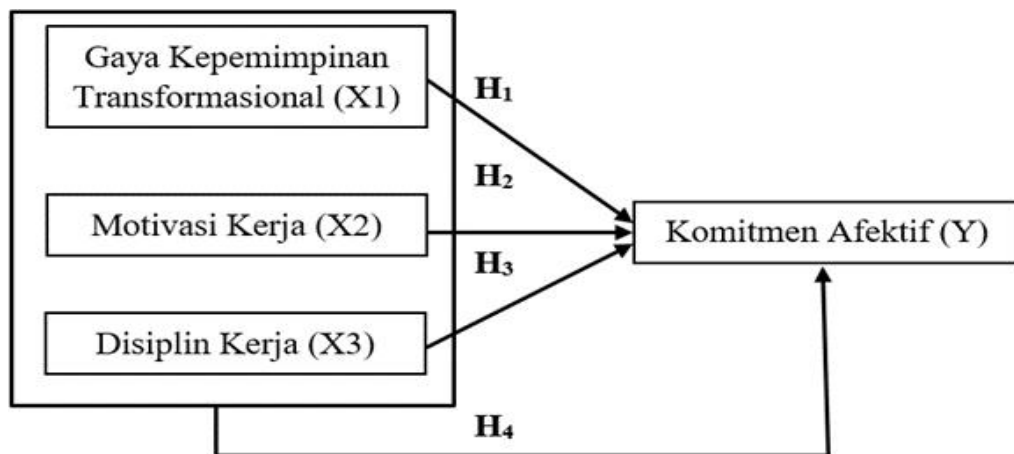
H₄: Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja

berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini yakni metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Penggunaan metode ini karena disesuaikan dengan tujuan penelitian yang memungkinkan pengumpulan data dan analisis data yang efisien, objektif, dan *generalizable*. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan di KN Jaya simo boyolali yang berjumlah 52 orang. Penggunaan total sampling dalam penelitian ini digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang lebih lengkap dan akurat dari seluruh populasi pegawai di KN Jaya Simo Boyolali. Penelitian ini memakai kuesioner sebagai instrumen untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Sebelum menggunakan kuesioner, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas supaya memastikan keakuratan dan ketepatannya dalam mengukur objek penelitian. Uji validitas dan uji reliabilitas ini penting untuk memastikan bahwa kuesioner mampu menghasilkan data yang tepat dan dapat dipercaya. Teknik analisis yang dipakai yakni dengan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan ujikoeffisien dterminasi(R^2) dengan menggunakan SPSS 2023.

Gambar : Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- Variabel Independen :
 - Gaya kepemimpinan tranformasional (X1)
 - Motivasi kerja (X2)
 - Disiplin kerja (X3)
- Variabel Dependen : Komitmen afektif (Y)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Uji Intrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} 0,005 dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan disetiap variabel dinyatakan valid. Uji validitas merupakan langkah penting dalam penelitian ini untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan, yaitu kuesioner mampu mengukur variabel yang

dimaksud dengan benar. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner terbukti valid, sehingga dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang akurat dan terpercaya.

2. Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada semua variabel, seperti gaya kepemimpinan transformasional (0,616), motivasi kerja (0,651), disiplin kerja (0,702), dan komitmen afektif (0,655). Di antara variabel-variabel tersebut, disiplin kerja memiliki nilai reliabilitas tertinggi (0,702). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian, yaitu kuesioner yang diisi oleh responden, memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi untuk mendukung hasil penelitian. Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		52
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,57996801
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,069
	<i>Positive</i>	,069
	<i>Negative</i>	-,055
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,500
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,964

3. Uji Normalitas

Dilihat dari tabel besaran nilai pada baris *Asymp.Sig* menunjukkan $0,964 > 0,05$ Jumlah ini bisa dikatakan bahwa data penelitian yang dilakukan terdistribusi secara normal karna nilainya lebih besar dari 0,05.

4. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>(Constant)</i>	-2,647	2,595		-1,020	,313
X1	-,027	,073	-,054	-,364	,718
X2	,093	,082	,201	1,142	,259
X3	,064	,087	,128	,736	,465

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas pada tiap- tiap variabel memiliki pengaruh untuk gaya kepemimpinan transformasional adalah $0,718 > 0,05$. Pada motivasi kerja nilai probabilitasnya $0,259 > 0,05$. Dan pada disiplin kerja nilai probabilitasnya $0,465 > 0,05$. Jika asumsi nilai probabilitasnya $> 0,05$ dinyatakan tidak ada heteroskedasitas maka pada penelitian ini untuk variabel X1, X2, dan X3 dinyatakan tidak terdapat heteroskedasitas karna nilai Sig pada tabel menunjukkan nilai probabilitasnya $> 0,05$.

5. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1,903	4,319		-,441	,661		
X1	,388	,122	,344	3,177	,003	,875	1,143
X2	,350	,136	,330	2,570	,013	,622	1,608
X3	,280	,144	,246	1,946	,058	,638	1,568

Dari table diatas dapat diketahui bahwa untuk nilai toleransi dan VIF pada variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 0,875 >0,1 dan 1,143 <10, maka dari itu dapat disimpulkan lolos uji multikolinieritas. Pada variabel motivasi kerja adalah 0,622 > 0,1 dan 1,608 <10 , maka dari itu dapat disimpulkan lolos uji multikolinieritas dan pada variabel disiplin kerja adalah 0,638 >0,1 dan 1,568 <10,maka dari itu dapat disimpulkan lolos uji multikolinieritas.

4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,903	4,319		-,441	,661
1 X1	,388	,122	,344	3,177	,003
X2	,350	,136	,330	2,570	,013
X3	,280	,144	,246	1,946	,058

$$Y = \alpha + \beta X1 + \beta X2 + \beta X3 + e$$

$$Y = 1,903 + 0,388 + 0,350 + 0,280 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen afektif

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X1 = Gaya kepemimpinan transformasional

X2 = Motivasi kerja

X3 = Disiplin kerja

E = error

Dari tabel diatas bisa dijelaskan bahwa besarnya constant yakni -1,903 hal ini dapat menunjukan bahwa apabila tidak ada variabel seperti gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja maka nilai komitmen afektif sebesar 1,903 satuan. Hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa uji regresi cocok dipakai untuk memprediksi komitmen afektif.

4.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	131,920	3	43,973	16,579	,000 ^b
Residual	127,311	48	2,652		
Total	259,231	51			

Dilihat dari tabel dapat dijelaskan bahwa hasil yang diperoleh F_{hitung} sebesar 16,579 dimana sig. bernilai $0,000 < 0,05$ yang berarti nilai sig.nya lebih rendah dari 5% atau 0,05 jumlah ini bisa ditarik kesimpulan yakni semua variabel mempengaruhi komitmen afektif pada karyawan di KN Jaya Simo Boyolali.

2. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,903	4,319		-,441	,661
X1	,388	,122	,344	3,177	,003
X2	,350	,136	,330	2,570	,013
X3	,280	,144	,246	1,946	,058

- Hipotesis awal hasil pada gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, didasarkan pada hasil penelitian yang memperlihatkan besaran ($sig. = 0,003 < 0,05$). Jadi bisa dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menjadi faktor penting yang mempengaruhi komitmen afektif pada karyawan di KN Jaya Simo Boyolali.
- Hipotesis kedua dimana tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi pada motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif dengan jumlah nilai ($sig. = 0,013 < 0,05$). Hasil tersebut bisa disimpulkan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen afektif pada karyawan di KN Jaya Simo Boyolali.
- Hipotesis ketiga dimana tabel diatas memperlihatkan variabel disiplin kerja tidak berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen afektif dengan nilai ($sig. = 0,058 > 0,05$). Hal bisa dikatakan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi komitmen afektif pada karyawan di KN Jaya Simo Boyolali.

3.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 ^a	,509	,478	1,62859

Uji Koefisiendi Determinasi (R^2)

Dilihat dari data diatas bisa dijelaskan bahwa diketahui $R square$ sebesar 0,478. Jadi besaran koefisien determinasi (R^2) adalah 0,478 atau 47,8%. Dari data tersebut bisa dikatakan bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pada karyawan di KN Jaya Simo Boyolali. Sedangkan sisanya yaitu $100\% - 47,8\% = 52,2\%$ tidak masuk didalam variabel penelitian.

Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

- a. Hasil analisis regresi linier berganda bahwa uji t menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,003, yang lebih rendah dari nilai ambang 0,05 nilai ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Temuan ini menjadi jawaban bahwa karyawan memandang gaya kepemimpinan transformasional sebagai faktor penting dalam konteks perusahaan.
- b. Berdasarkan uji parsial (uji t) dan analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa nilai signifikan yakni $0,013 < 0,05$. Ini mengindikasikan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Ini menegaskan bahwasanya para karyawan cenderung menilai motivasi kerja sebagai faktor penting yang memengaruhi tingkat komitmen afektif mereka terhadap perusahaan. Karyawan dengan motivasi tinggi lebih berkomitmen pada tujuan perusahaan dan mudah diarahkan menuju pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Setelah melakukan analisis regresi linier berganda dan uji t, didapati bahwa signifikansi senilai 0,058, hal ini lebih tinggi dari nilai ambang 0,05 Ini bisa dikatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Temuan ini menggambarkan bahwa bagi sebagian karyawan, disiplin kerja tidak dianggap sebagai faktor krusial dalam menentukan tingkat komitmen afektif terhadap perusahaan. Ketidakteraturan dalam disiplin kerja pada sebagian karyawan dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal, karena kurangnya disiplin dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.
- d. Pada Koefisien Diterminasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,478 atau 47,8%. Artinya semua variabel independen mempengaruhi pada variabel dependen sebesar 47,8% dan selebihnya sebesar 52,2% kemungkinan adanya faktor lain yang tidak dipertimbangkan pada penelitian yang dapat memengaruhi komitmen afektif.

2. Saran

1. Perusahaan perlu lebih meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional transformasional untuk mencapai visi dan misi yang diharapkan, karena terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Pelatihan bagi pemimpin dalam hal inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan karyawan sangat dianjurkan.
2. Perusahaan harus mengembangkan lagi program seperti insentif, penghargaan, dan pengakuan atas prestasi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja mereka,

- karena dengan hasil penelitian ini motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.
3. Perusahaan perlu tetap menjaga standar disiplin kerja dengan kebijakan yang jelas dan konsisten, serta memastikan bahwa aturan-aturan tersebut dipahami dan diikuti oleh semua karyawan, meskipun disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.
 4. Untuk meningkatkan komitmen afektif secara keseluruhan, perusahaan harus mengelola variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja karena semua variabel memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. Mengembangkan program pengembangan karyawan yang komprehensif supaya dapat membantu mencapai tujuan yang optimal.
 5. Perusahaan dapat menggunakan model seperti ini untuk melakukan analisis lebih lanjut, seperti prediksi dan pengambilan keputusan strategis, dengan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap validitas hasil analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Darna, I. K. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Andi.
- [2] Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [3] 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.
- [4] Ginting, R. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) KCP Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Universitas Islam Balitar*, 19(1), 1-10.
- [5] Hajarani, N., et al. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap komitmen afektif dan turnover intention pada karyawan*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(1), 1-10.
- [6] Mizan, A. Z., Rugaiyah, R., & Nurjanah, N. (2020). *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*.
- [7] Harahap, D. S., Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- [8] Iskandar, J. (2020). *Pengembangan SDM: Strategi Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas*. Alfabeta.
- [9] Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management (15th ed.)*. Pearson Education.
- [10] Kurniawan, A. (2021). *Statistika untuk Penelitian Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada.

- [11] Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- [12] Saleh, A. R., & Utomo, H. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Inko Java Semarang*.