

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Afektif, dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku In – Role di Perusahaan Manufaktur Kab. Cirebon

Denada Putri¹, Imelda Aulia², Rahma Aulia Dita Rahayu³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

Email: : ¹denadap53@gmail.com, ²imeldaaulia61@gmail.com, ³rahmaauliadr068@gmail.com.

Abstract: Role-based behavior plays an important role in the company's components if a company wants its goals to be achieved. Employee involvement and participation can also influence individual employee performance, and ultimately have a very large impact on a company's success in achieving its goals. This research aims to analyze the influence of Transactional Leadership (X1), Affective Commitment (X2), and Job Satisfaction (X3) on Role-based Behavior (Y) at in the Manufacturing Company in Cirebon. The questionnaire was distributed to 60 respondents and the collected data was analyzed using SPSS version 27. The test results showed that Transactional Leadership has a significant positive effect on Role Behavior (T-count = 7.195; significance = 0.000), with a regression coefficient of 0.210. Affective Commitment has a significant positive effect on Role Behavior (T-count = 7.160; significance = 0.000), with a regression coefficient of 0.208. Job Satisfaction also has a significant positive effect on Role Behavior (T-count = 6.168; significance = 0.000), with a regression coefficient of 0.124. Simultaneous testing shows that Transactional Leadership, Affective Commitment, and Job Satisfaction together have a significant effect on Role Behavior (F-count = 230.733; significance = 0.000).

Keywords: Influence of Transactional Leadership; Affective Commitment; Job Satisfaction

Abstrak: Perilaku In – Role memegang peranan penting di dalam komponen perusahaan jika suatu perusahaan itu menginginkan tujuan yang sudah ada akan tercapai. Keterlibatan dan partisipasi kerja karyawan juga dapat memberikan pengaruh pada kinerja individu karyawan, dan pada akhirnya akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian suatu tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X1), Komitmen Afektif (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Perilaku In – Role (Y) di Perusahaan Manufaktur yang ada di Cirebon. Kuesioner disebarakan kepada 60 responden dan data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS versi 27. Hasil uji t menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Perilaku In – Role (T-hitung = 95; signifikansi = 0,000), dengan koefisien regresi 0,210. Komitmen Afektif berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku In – Role (T-hitung = 7,160; signifikansi = 0,000), dengan koefisien regresi 0,208. Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku In – Role (T-hitung = 6,168; signifikansi = 0,000), dengan koefisien regresi 0,124. Uji simultan menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional, Komitmen afektif, dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Perilaku In ole (F-hitung = 230.733; signifikansi = 0,000), dengan Adjusted R-Square sebesar 0,701.

Kata kunci: Pengaruh Kepemimpinan Transaksional; Komitmen Afektif; Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Saat ini dampak globalisasi yang paling dirasakan adalah persaingan yang semakin ketat di berbagai kegiatan ekonomi, terutama di sektor industri. Perubahan ini juga meliputi perubahan perilaku dan orientasi stakeholders agar dapat lebih beradaptasi dengan proses industrialisasi yang berkembang. Di sisi pelaku usaha, perubahan yang terjadi menekankan pada ketahanan perusahaan dalam menghadapi persaingan. Di sisi lain perubahan lanskap persaingan yang dipicu oleh perkembangan teknologi membuat pelaku usaha harus menghadapi tantangan secara kontinu dalam mewujudkan ketahanan perusahaan. Bagi pemerintah, perubahan yang dinamis dari



stakeholders di sektor industri, baik yang telah maupun yang akan terjadi, perlu disikapi sebagai tantangan bagi perindustrian nasional.

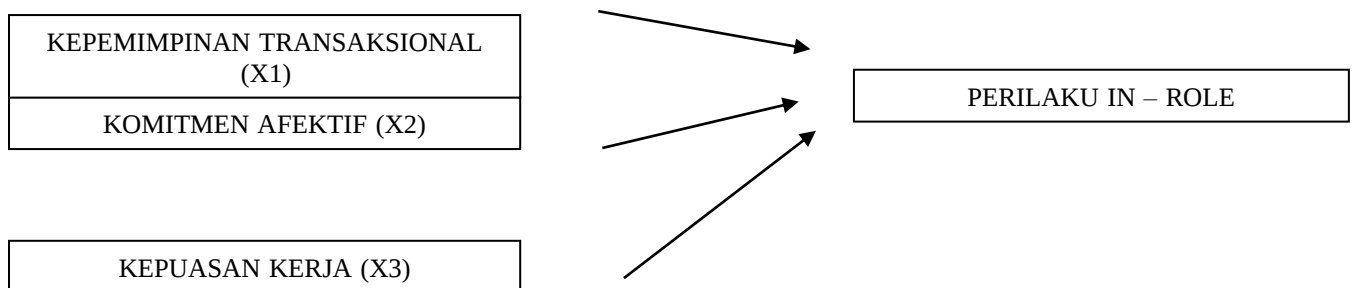
Asep Sapaat merupakan pendiri dari Perusahaan Manufaktur yang berada di Cirebon yaitu di desa beber. Perusahaan Manufaktur sendiri sudah menjadi perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yaitu merakit kabel elektronik yang berasal dari beberapa merk di Indonesia seperti merk Epson, Tokai Rika, Peggi, Ymma, Sharp, Hit, PMI, Osca, Cro, Ho Zeas.

Berbicara mengenai industri nasional, pemerintah tidak bisa mengabaikan sektor industri manufaktur yang memiliki kontribusi signifikan terhadap keseluruhan industri nasional. Kekuatan dari industri manufaktur terletak dari produk industri itu sendiri yang berupa barang tradable (dapat diperdagangkan). Sifat dapat diperdagangkan ini akan mampu menggerakkan rantai nilai dari produsen hingga ke konsumen akhir. Implikasinya adalah semakin banyak lapangan kerja dan dampak ekonomi yang diciptakan oleh industri manufaktur.

Metode

1.1 Kerangka Dasar Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dalam menangkap informasi tentang pengaruh kepemimpinan transaksional, komitmen afektif, dan kepuasan kerja terhadap perilaku in – role. Dalam penelitian kuantitatif terdapat dua macam desain penelitian yaitu desain eksperimental dan desain non - eksperimental (Fauzi et al., 2022). Ada 60 responden yang digunakan, analisis penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode simple random sampling dan metode kuantitatif.



1.1 Konteks penelitian dan partisipan

Konteks penelitian ini adalah Wijaya Gyokai yang bergerak di bidang manufaktur yang khusus merakit kabel elektronik. Perusahaan ini dipilih oleh peneliti karena Wijaya Gyokai Indonesia sendiri adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang elektronik. Peneliti menggunakan metode purposive sampling.

1.2 Lokasi Penelitian

Jl. Ciwangi, Blok Tegal Pilang, Dusun Pahing, RT 01 RW 08, Beber, Kecamatan Beber, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat.

1.3 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan untuk penelitian ada 2 cara yaitu data primer dan sekunder. Pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, karena berbagai cara digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya. Pengumpulan data dalam penelitian dimaksudkan untuk memperoleh bahan – bahan, keterangan, kenyataan – kenyataan dan informasi yang dapat dipercaya (Barlian, 2016).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas .

Dalam uji validitas untuk menilai suatu item kuesioner adalah valid, dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} atau *corrected item-total correlation* dengan r_{tabel} , apabila nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} maka pertanyaan dinyatakan valid. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap 60 responden, sehingga dengan tingkat signifikansi 5% nilai r_{tabel} adalah 0,2542.

Uji validitas berfungsi menentukan sah dan valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Signifikansi Korelasi Person yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transaksional

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X_{01}	0,647	0,2542	Valid
X_{02}	0,672	0,2542	Valid
X_{03}	0,705	0,2542	Valid
X_{04}	0,641	0,2542	Valid
X_{05}	0,730	0,2542	Valid
X_{06}	0,500	0,2542	Valid
X_{07}	0,632	0,2542	Valid

Sumber : Data diolah

Tabel 1. Memperlihatkan hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Transaksional dan menunjukkan bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} sehingga semua pernyataan dikatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X_{01}	0,584	0,2542	Valid
X_{02}	0,604	0,2542	Valid
X_{03}	0,665	0,2542	Valid
X_{04}	0,624	0,2542	Valid
X_{05}	0,539	0,2542	Valid

X_{06}	0,587	0,2542	Valid
X_{07}	0,583	0,2542	Valid
X_{08}	0,559	0,2542	Valid

Sumber : Data diolah

Tabel 2. Memperllihatkan hasil uji validitas variabel Komitmen Afketif dan menunjukkan bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} sehingga semua pernyataan dikatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kinerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X_{01}	0,656	0,2542	Valid
X_{02}	0,454	0,2542	Valid
X_{03}	0,579	0,2542	Valid
X_{04}	0,587	0,2542	Valid
X_{05}	0,425	0,2542	Valid
X_{06}	0,496	0,2542	Valid
X_{07}	0,588	0,2542	Valid
X_{08}	0,538	0,2542	Valid
X_{09}	0,586	0,2542	Valid
X_{10}	0,659	0,2542	Valid
X_{11}	0,565	0,2542	Valid
X_{12}	0,533	0,2542	Valid
X_{13}	0,469	0,2542	Valid
X_{14}	0,503	0,2542	Valid

Sumber : Data diolah

Tabel 3. Memperllihatkan hasil uji validitas variabel Kepuasan Kinerja dan menunjukkan bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} sehingga semua pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Perilaku In Role Perusahaan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y_{01}	0,590	0,2542	Valid
Y_{02}	0,463	0,2542	Valid
Y_{03}	0,530	0,2542	Valid
Y_{04}	0,483	0,2542	Valid
Y_{05}	0,538	0,2542	Valid

Sumber : Data diolah

Tabel 4. Memperllihatkan hasil uji validitas variabel Perilaku In Role Perusahaan dan menunjukkan bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} sehingga semua pernyataan dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk membandingkan apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran kuesioner dilakukan secara berulang (Ibrahim et al., 2021). sebuah kuesioner dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Kuesioner

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Jumlah Item</i>	<i>Keterangan</i>
Kepemimpinan Transaksional (X_1)	0.866	7	Reliabel
Komitmen Afektif (X_2)	0.849	8	Reliabel
Kepuasan Kinerja (X_3)	0.875	14	Reliabel
Kepuasan Pelanggan (Y)	0.750	5	Reliabel

Sumber : Data diolah

Tabel 5. Menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,866 untuk variabel Kepemimpinan Transaksional, 0,849 untuk variabel Komitmen Afektif, 0,875 untuk variabel Kepuasan Kinerja, dan 0,750 untuk variabel Perilaku *In Role* Perusahaan, sedangkan nilai batas yang ditentukan adalah 0,6. Karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dapat dikatakan pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau hampir normal (Ghozali, 2012). Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan analisis statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Keputusan diambil berdasarkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed). Jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) yang diperoleh melalui perhitungan menggunakan SPSS lebih dari 0,05, maka data yang digunakan dalam penelitian ini dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05, maka data tersebut dianggap tidak berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.08177273	
Most Extreme Differences	Absolute	.109	
	Positive	.109	
	Negative	-.060	
Test Statistic		.109	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c	

Sumber : Data diolah

Tabel 6. Menunjukkan nilai Asymp.Sig.(2-tailed) yang didapatkan dari uji normalitas tersebut adalah 0,073. Karena $0,073 > 0,05$ maka data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal

Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk melihat apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independennya. Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Hasil uji multikolinearitas dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Transaksional	.990	1.010
Komitmen Afektif	.977	1.024
Kepuasan Kerja	.976	1.025

Sumber : Data diolah

Dapat dilihat dari Tabel 7. tersebut, pada variabel Kepemimpinan Transaksional (X1), Komitmen Afektif (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai $(1/VIF) > 0,1$ dan $VIF < 10$. Sehingga dapat dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas dan asumsi multikolinearitas terpenuhi.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variancedari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Restiani Widjaja & Ginanjar, 2022). Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser didapatkan hasil seperti berikut.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional	0,679	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Afektif	0,799	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kinerja	0,085	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah

Tabel 8. Menunjukkan nilai Sig. yang didapatkan dari uji heteroskedastisitas tersebut pada semua variabel lebih besar dari 0,05. Karena nilai Sig. $> 0,05$

maka dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel Kepemimpinan Transaksional (X_1), Komitmen Afektif (X_2), dan Kepuasan Kinerja (X_3) terhadap variabel Perilaku *In Role* Perusahaan (Y).

Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.663	1.171		-3.980	.000
	Kepemimpinan Transaksional	.210	.029	.529	7.195	.000
	Komitmen Afektif	.208	.029	.530	7.160	.000
	Kepuasan Kinerja	.124	.020	.457	6.168	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan

Sumber : Data diolah

Tabel 9. Menunjukkan hasil uji regresi berganda sehingga didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -4,663 + 0,210X_1 + 0,208X_2 + 0,124X_3$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai variabel Kepemimpinan Transaksional sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Perilaku *in role* perusahaan sebesar 0,210 satuan dengan asumsi variabel lain tetap, selanjutnya setiap kenaikan variabel Komitmen Afektif sebesar satu satuan akan meningkatkan Perilaku *in role* perusahaan sebesar 0,208 satuan dengan asumsi variabel lain tetap, dan setiap kenaikan variabel Kepuasan Kinerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Perilaku *in role* perusahaan sebesar 0,124 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis F

Tabel 10. Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.690	3	53.897	43.714	.000 ^b
	Residual	69.044	56	1.233		
	Total	230.733	59			

a. Dependent Variable: Perilaku In Role

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kinerja, Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Afektif

Sumber : Data diolah

Tabel 10. Menunjukkan besarnya nilai F_{hitung} melalui uji ANOVA yaitu sebesar 43,714 dan nilai signifikansi (p_{value}) sebesar 0,000, karena nilai Sig. < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Afektif, dan Kepuasan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Perilaku *In Role* Perusahaan secara simultan.

Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Afektif, dan Kepuasan Kinerja terhadap variabel Perilaku *in role* Perusahaan.

Tabel 11. Uji Hipotesis t

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	-3.980	.000
	Kepemimpinan Transaksional	7.195	.000
	Komitmen Afektif	7.160	.000
	Kepuasan Kinerja	6.168	.000

Sumber : Data Diolah

Tabel 11. menunjukkan hasil uji t Dimana terlihat pada semua variabel memiliki nilai Sig. 0,000. Karena nilai Sig. < 0,05 untuk semua variabel, maka dapat dikatakan bahwa masing masing variabel Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Afektif, dan Kepuasan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Perilaku *in role* Perusahaan secara parsial.

Koefisien Determinasi

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.685	1.110
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kinerja, Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Afektif				
b. Dependent Variable: Perilaku In Role				

Sumber : Data diolah

Tabel 12. Menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,701. Artinya sebesar 70,1% variasi variabel Perilaku *In Role* Perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel variabel Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Afektif, dan Kepuasan Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 29,9% variasi nya dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk ke dalam model

Hasil dan Pembahasan

Melalui berbagai uji statistik seperti validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, Uji regresi, Uji hipotesis F dan T, Koefisien

determinasi. penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang faktor - faktor yang mempengaruhi Perilaku In – Role . Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Afektif, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku In – Role.

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa:

1. Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh Positif terhadap Perilaku In - Role. Adanya Kepemimpinan Transaksional cenderung menaikkan perilaku in – role.
2. Komitmen afektif dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Perilaku in - role. Peningkatan dalam kedua faktor ini dapat meningkatkan Perilaku in – role secara signifikan.
3. Model regresi linier berganda dapat menjelaskan 70% variasi dalam Perilaku In - Role.

Daftar Pustaka

- Pita Septiana, Andi Surya, Yudhinanto, Hasbullah, Desmon, Yulistina. Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia divre IV Tanjung Karang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, Tahun 2024
- Barlian, El. (2016). Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif. Padang: Sulkabina Press. Faulzi, A., Nisa, B., Napitupullu, D., Abdillah, F., Utama, A. A. G. S., Zonyfar, C., Sulmartiningsih, M. S. (2022). Metodologi Penelitian. Sulkabulmi: CV Jeljak (Jeljak Publisher). Sulgiyono. (2010). Model Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Restiani Widjaja, Y., & Ginanjar, A. (2022). pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. In *Jurnal Sain Manajemen* (Vol. 4, Issue 1). <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm>
- Syafi'i, I., & Sarwoko, E. (2018). Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen dimediasi oleh kepuasan kerja. *MBR (Management and Business Review)*, 2(2), 85–92. <https://doi.org/10.21067/mbr.v2i2.3227>
- Cundawan, M. (2015). Pengaruh kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pada karyawan PT Pesona Permai Indah di Bajawa Nusa Tenggara Timur. *Widya Mandala Surabaya Catholic University Repository*. <https://repository.ukwms.ac.id/id/eprint/3940/> UKWMS Repository
- Sihombing, A., Saputra, T., & Yani, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan CV. Lima Putra. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 1483–1486. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i3.3317> Journal Nusantara
- Septiawan, S., Kuncoro, K., & Mas'ud, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, pengembangan karir pegawai dan pemberian financial reward terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 9(3), 228–245. <https://doi.org/10.31328/jim.2024.005> Jurnal Widyagama

- Putra, T. M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening pada PT. Gress Board. *Universitas Airlangga Repository*. <https://repository.unair.ac.id/60972/> Universitas Airlangga Repository
- Manurung, W., Bastian, A., & Wardi, J. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 4(2), 141-148. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/article/view/12739> Unilak Journal
- Lestari, A. M., Widjaja, Y. R., & Suwandhani, A. D. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan perilaku organisasi terhadap komitmen afektif dan kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Graha Mandiri Palembang. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit*, 2(1). <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/mmars/article/view/1597> Ejurnal ARS
- Adinata, R. S., & Yuniarto, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(2). <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/1559>