

The Importance of Compensation, Supervision, and Transformational Leadership on the Affective Commitment of Employee Work at the Yogyakarta Industry and Trade Office

Devi Keni Yampap

Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: deviyampap@gmail.com

Pryaekti

Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: yekti@ustjogja.ac.id

Keywords:

*Compensation,
Supervision,
Transformational
Leadership,
Affective
Commitment*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, supervision, and transformational leadership on the work affective commitment of employees at the Yogyakarta Industry and Trade Office. The type of research in this research is descriptive quantitative. The population is all employees at the Yogyakarta Industry and Trade Office, with a sample of 56 respondents. The results of this study indicate that compensation, supervision, and transformational leadership have a positive influence either partially or simultaneously on affective commitment

Kata Kunci

Kompensasi,
Pengawasan,
Kepemimpinan
Transformasional,
Komitmen Afektif

Abstrak

Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh kompensasi, pengawasan, serta kepemimpinan transformasional pada komitmen afektif kerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Yogyakarta. Jenis penelitian pada penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif. Sebagai populasi adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Yogyakarta, dengan sampel 56 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi, pengawasan, serta kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap komitmen afektif.

1. PENDAHULUAN

Komitmen afektif adalah sesuatu perihal yang berarti untuk suatu organisasi buat menghasilkan kelangsungan hidup serta mencapai tujuannya, apapun wujud organisasinya tersebut. Komitmen afektif pula bisa bermanfaat buat membuktikan rasa mempunyai seorang pegawai terhadap organisasi. dengan terciptanya rasa silih mempunyai seseorang pegawai serta organisasi bisa meningkatkan keterlibatan kegiatan dalam organisasi. Loyalitas serta pengabdian pegawai inilah yang setelah itu hendak memperjelas visi- misi suatu organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditetapkan oleh keberhasilan para pegawai dalam melakukan tugas serta tanggung jawabnya. Para pegawai inilah yang kesimpulannya jadi pelaksanaan aktivitas dalam organisasi serta memiliki kedudukan

berarti dalam usaha buat mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut (S. Han, A.Nugroho, E.Kartika et, 2011) komitmen afektif jadi berarti spesialnya untuk organisasi yang terdapat dikala ini sebab dengan memandang sepanjang mana keberpihakan seorang pegawai terhadap organisasi, sepanjang mana pegawai tersebut bernazar buat memelihara keanggotaannya terhadap organisasi hingga bisa diukur pula sebaik apa komitmen pegawai terhadap organisasi.

Seorang yang mempunyai komitmen afektif dalam dirinya hendak membuktikan rasa senangnya terletak dalam organisasi sehingga organisasi sehingga timbul rasa mempunyai sebab bagian dari organisasi. Sebaliknya buat ketertarikan emosional, berkaitan dengan perasaan terikat secara emosional, berhubungan dengan perasaan terhadap organisasi hingga timbul kemauan buat bertahan dalam organisasi.

Hingga buat menunjang komitmen afektif kerja pegawai dalam bekerja, hingga yang butuh dicoba oleh Dinas Perindustrian serta Perdagangan Yogyakarta, ialah memberikan bermacam imbalan serta penghargaan semacam pemberian kompensasi serta pastinya wajib dikontrol ataupun melaksanakan pengawasan serta pula terdapatnya style kepemimpinan berupa style kepemimpinan transformasional. Hingga bisa dikatakan kalau Dinas Perindustrian serta Perdagangan Yogyakarta wajib atensi lebih berbentuk membagikan kompensasi, pengawasan serta kepemimpinan transformasional secara bertepatan sehingga komitmen afektif serta kinerja yang dihasilkan cocok dengan apa yang sudah diresmikan.

Salah satu upaya buat tingkatan komitmen afektif kerja pegawai ialah pemberian kompensasi. Kompensasi berarti diberikan supaya bisa membagikan semangat dari para pegawai dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan. Dengan demikian kompensasi bisa membagikan dimensi nilai karya diantara para pegawai itu sendiri serta pula kompensasi memberikan pengaruh yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Tidak hanya itu kompensasi berarti untuk organisasi sebab perihal tersebut mencerminkan upaya organisasi buat mempertahankan para pegawai ataupun sumber energi manusia yang terdapat ataupun dengan kata lain supaya para pegawai pada Dinas Perindustrian serta Perdagangan Yogyakarta memiliki loyalitas serta komitmen kerja yang besar terhadap pekerjaan yang dicoba. Kompensasi sangatlah berarti buat dicermati, sebab besar kecilnya kompensasi yang diberikan hendak mempengaruhi terhadap kinerja yang dicoba.

Tidak hanya pemberian kompensasi, proses pengawasan pula adalah salah satu aspek berarti. Sebab proses pengawasan adalah salah satu upaya buat menjauhi kesalahan maupun buat mengenali kinerja dari tiap- tiap pegawai. Proses pengawasan dimana buat memperoleh hasil yang kerja yang baik serta bermutu dari para pegawai hingga yang dibutuhkan pengawasan kerja yang maksimal

Aspek yang terakhir adalah kepemimpinan transformasional. Dimana dalam proses mewujudkan pegawai dalam organisasi yang pas serta baik hingga dibutuhkan kepemimpinan yang mencukupi, sehingga bisa pengaruhi budaya organisasi, salah satunya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah jenis pemimpin yang senantiasa memberikan perintah, inspiratif serta pula membagikan pemecahan kepada para pegawai dalam menuntaskan suatu permasalahan.

Dan selanjutnya adalah variabel kepemimpinan transformasional. Dimana dalam proses mewujudkan pegawai dalam organisasi yang pas serta baik hingga dibutuhkan kepemimpinan yang mencukupi, sehingga bisa pengaruhi budaya organisasi, salah satunya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah jenis pemimpin yang senantiasa memberikan perintah, inspiratif serta pula membagikan pemecahan kepada para pegawai dalam menuntaskan suatu permasalahan.

Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan kalau kompensasi, pengawasan serta kepemimpinan transformasional sangat mempengaruhi terhadap komitmen afektif kerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan dalam melaksanakan pekerjaan serta pula dalam mengajar. Serta apabila seluruh perihal tersebut adalah kompensasi, pengawasan serta kepemimpinan transformasional diberikan serta dijalankan dengan baik hingga pasti saja hendak membagikan akibat yang baik kepada para pegawai, serta pastinya para pegawai hendak berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaan serta mengajar. sebab merasa terdapatnya sokongan dari pimpinan serta organisasi hingga hendak tercipta suatu komitmen buat penuhi kewajiban terhadap pihak organisasi serta tidak hendak meninggalkan organisasi sebab para pegawai sudah mempunyai kewajiban secara emosional pada pihak Dinas Perindustrian Serta Perdagangan Yogyakarta.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

Kompensasi diartikan sebagai sejumlah uang atau jumlah atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada pegawainya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kompensasi juga dapat dikatakan sebagai bentuk kembalian (*returns*) yang diberikan suatu organisasi kepada pegawai atau karyawan karena telah bekerja sama dalam mencapai tujuan dan visi-misi yang telah ditetapkan. Simamora 1999 dalam kutipan (Hengki Setiawan, 2001) pemberian kompensasi dapat diartikan sebagai perwujudan langsung dalam bentuk gaji, tunjangan, atau hadiah finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Menurut Henaman dan Schwab 1976 dalam kutipan (Gerhart & Milkovich, 1991) mengatakan bahwa kompensasi dapat diartikan sebagai pembayaran yang mencakup pembayaran langsung atau tidak langsung kepada pegawai seperti gaji, bonus, saham dan tunjangan. Kompensasi dapat juga disebut salah satu indikator penting dalam organisasi, karena kompensasi digunakan untuk menarik perhatian karyawan atau pegawai agar dapat melamar pada organisasi tersebut. Dengan demikian kompensasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan komitmen kerja terhadap organisasi tersebut.

Menurut (Gerhart & Milkovich, 1991) Kompensasi dapat secara langsung mempengaruhi hasil utama seperti kepuasan kerja, daya tarik, retensi, kinerja, fleksibilitas, kerjasama, perolehan keterampilan dan sebagainya. Namun, pengaruhnya mungkin juga tidak langsung dengan memfasilitasi atau membatasi efektivitas kegiatan sumber daya manusia lainnya (misalnya, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan). Dalam kedua kasus, biaya yang signifikan dan potensinya untuk efek yang signifikan pada sikap, perilaku, dan pada akhirnya efektivitas organisasi

menunjukkan bahwa kompensasi adalah area yang penting secara strategis.

Keadaan ini membuat sumber daya manusia sebagai hal yang penting, yang harus dikembangkan dan ditingkatkan secara efisien dan produktivitasnya. Maka dari hal tersebut, sebuah organisasi harus menciptakan kondisi atau suasana yang mendukung dan memungkinkan karyawan untuk berkreasi dan meningkatkan kemampuannya. Oleh karena itu salah satu upaya dari organisasi untuk menciptakan kondisi atau keadaan tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Handoko dalam kutipan (Djati, 2003) mengemukakan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja dan motivasi serta komitmen adalah dengan memberikan kompensasi. Menurut (Hartzell & Starks, 2003) indikator dibawah pemberian kompensasi antara lain, a) tunjangan, b) insentif, dan c) penghargaan. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Pemberian uang atau kompensasi dapat menimbulkan keinginan bagi setiap orang yang memiliki keunggulan dalam bekerja sehingga berkeinginan untuk mengajukan diri atau melamar pada organisasi tersebut. Secara umum berarti bahwa karyawan atau pegawai harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan.

2.2 Pengawasan

Menurut Lubis dalam kutipan (Febriani & Suharnomo, 2018) pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi, yang dimana pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara budaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan merupakan kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.

Menurut Manullang dalam (Marpaung, 2013), pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Teori pengawasan menganjurkan untuk memakai 2 pengawasan resmi: sikap serta hasil (Arrow 1985, Ouchi 1979, Eisenhardt 1985) dalam kutipan (Kirsch et al., 2002). Dengan pengawasan dapat memastikan langkah serta prosedur yang harus dibuat dalam melakukan kinerja dan tugas serta mengevaluasi kinerja pekerjaan yang ditetapkan. Pengendali dalam pengawasan dapat memastikan sasaran yang cocok serta mengizinkan pengendali guna memutuskan apa penuh yang harus dilakukan. Penilaian kinerja setelah itu berfokus pada sepanjang mana sasaran terpenuhi, serta bukan pada proses yang digunakan buat mencapai sasaran.

Sedangkan menurut para ahli yang lain mengatakan bahwa pengawasan adalah merupakan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengalami tindakan perbaikan penting dilakukan agar dapat dinyatakan bahwa sumber daya organisasi yang pakai secara efektif dan efisien dalam mencapai keinginan organisasi

Indikator di bawah pengawasan adalah sebagai berikut: 1) Penetapan standar kerja adalah tujuan, sasaran, sasaran, dan upaya karyawan selama periode waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai atau pegawai harus mencurahkan seluruh kesejukan, pemikiran, keterampilan, pengetahuan dan waktunya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kerja itu sendiri. 2) Pengukuran hasil kerja merupakan pengukuran perilaku berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada dalam organisasi. Seringkali, pengukuran hasil kerja dapat dilihat

dari proses operasional dalam suatu organisasi untuk melihat efektif atau tidaknya, tergantung pada lamanya waktu pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut. 3) Tindakan koreksi dan perbaikan, merupakan suatu hal yang penting untuk dilakukan agar dapat meminimalkan timbulnya suatu kerusakan atau masalah yang tidak diinginkan dalam organisasi.

2.5 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu konsep yang diturunkan dari konsep kepemimpinan menurut (Kreitner dan Kinicki 2011) dalam kutipan (Joel & Kairupan, 2017). Menurut (Sun dan Wang, 2016) dalam kutipan (Joel & Kairupan, 2017) Kepemimpinan transformasional dinilai lebih sanggup memberikan panutan pada pengikutnya. Mereka lebih visioner, serta sanggup mengkomunikasikan tujuan organisasi yang hendak dicapai dengan metode memotivasi serta membangun ikatan emosional yang kokoh dengan karyawan maupun pegawai. Kepemimpinan transformasional mengacu pada perintis yang mendorong para pegawai mereka untuk berhasil dalam masalah pribadi yang cepat melalui dampak kekaguman, motivasi, perasaan ilmiah atau pemikiran individu. Ini meningkatkan tingkat perkembangan dan kemajuan, serta kekhawatiran untuk mencapai, memecahkan diri dan kemakmuran orang lain, mitra dan masyarakat, menurut (Hakan Erkutlu, 2008)

Antonakis 2003 dalam kutipan (Rahmi, 2014), mendefinisikan kepemimpinan transformasional selaku suatu sikap yang bertabiat proaktif, tingkatan atensi atas kepentingan bersama, serta menolong para pengikut menggapai tujuan pada tingkatan yang sangat besar. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mendesak para pengikutnya buat merubah motif, keyakinan, nilai, serta keahlian sehingga atensi serta tujuan individu dari para pengikut bisa selaras dengan visi serta tujuan organisasi.

Robbins 2006, dalam kutipan (Joel & Kairupan, 2017) menerangkan kalau pemimpin transformasional sanggup memotivasi pengikutnya mengarah ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan kedudukan serta tugas. Menurut Hughes et al. 2012 dalam kutipan (Rahmi, 2014) mengemukakan kalau pemimpin transformasional mempunyai visi, kemampuan retorika, serta pengelolaan kesan yang baik serta memakainya buat meningkatkan jalinan emosional yang kokoh dengan pengikutnya, sehingga menekan tergugahnya emosi pengikut dan kesediaan mereka buat bekerja mewujudkan visi dari pemimpin.

Menurut Bass, 1985 dalam kutipan (Universitas Kristen Petra. Jurusan Manajemen., 2007) mengemukakan kalau "kepemimpinan transformasional selaku pengaruh pemimpin ataupun atasan terhadap bawahan. Para bawahan merasakan terdapatnya keyakinan, kebanggaan, loyalitas serta rasa hormat kepada atasan, serta mereka termotivasi buat melaksanakan melebihi apa yang telah ditetapkan". Kepemimpinan transformasional harus mampu menjelaskan dengan baik suatu visi dalam organisasi, sehingga para pengikutnya hendak menerima kredibilitas pemimpin tersebut".

Pemimpin transformasional sudah dicirikan oleh empat komponen ataupun ciri yang dilambangkan selaku 4 dari kepemimpinan transformasional (Avolio, Waldman, and Yammarino, 1991) dalam kutipan (Billington et al., 1984), Keempat aspek ini meliputi pengaruh sempurna, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, serta pertimbangan individual. Pemimpin transformasional mengintegrasikan pengetahuan kreatif, intensitas serta tenaga, intuisi serta kepekaan terhadap kebutuhan orang lain buat "menempa paduan strategi-budaya" bagi organisasi. Kebalikannya, pemimpin transaksional dicirikan oleh penghargaan kontingen serta style kepemimpinan manajemen dengan pengecualian

2.5 Komitmen Afektif

Komitmen Organisasional adalah salah satu topik yang hendak senantiasa jadi tinjauan baik untuk pihak manajemen dalam suatu organisasi ataupun untuk para periset yang spesialnya berfokus pada sikap manusia. Komitmen Organisasional jadi berarti spesialnya untuk organisasi yang terdapat dikala ini disebabkan dengan memandang sepanjang mana keberpihakan seseorang karyawan ataupun pegawai terhadap organisasi, serta sepanjang mana karyawan ataupun pegawai tersebut bertekad buat memelihara keanggotaannya terhadap organisasi hingga bisa diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan maupun pegawai terhadap organisasinya, menurut Kartika, 2011 dalam kutipan (Han et al., 2011).

Menurut Purnamie Titisari, 2014 dalam kutipan (Parinding, 2017) Komitmen afektif adalah salah satu jenis komitmen yang mana komitmen ini adalah jalinan secara emosional yang menempel pada seseorang karyawan ataupun pegawai buat mengidentifikasi serta mengaitkan dirinya dengan organisasi. Rhoades, Eisenberger & Armeli, 2011 dalam kutipan (Han et al., 2011) Komitmen afektif ini bisa dikatakan selaku penentu yang berarti atas pengabdian serta loyalitas seorang karyawan maupun pegawai. Kecenderungan seseorang karyawan maupun pegawai yang mempunyai komitmen afektif yang besar, bisa menampilkan rasa mempunyai atas industri, meningkatnya keterlibatan dalam kegiatan organisasi, kemauan buat mencapai tujuan organisasi, serta kemauan buat bisa senantiasa bertahan dalam organisasi.

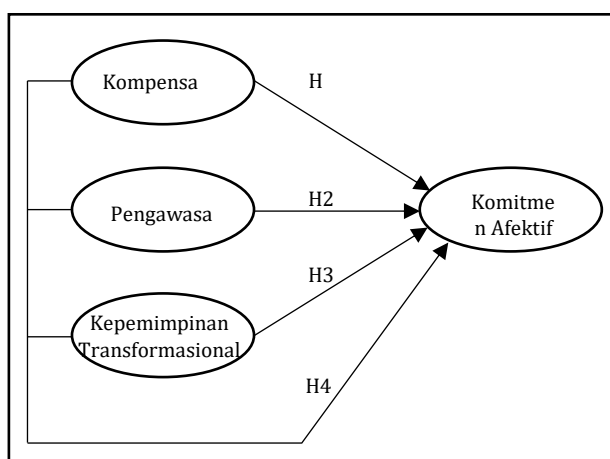
Menurut Allan & Mayer, 1990 dalam kutipan (Sudarma & Murniasih, 2016) komitmen afektif bisa diukur lewat penanda rasa bahagia, rasa mempunyai, keterikatan emosional, serta arti individu. Seorang karyawan maupun pegawai yang mempunyai komitmen afektif dalam dirinya hendak menampilkan rasa senangnya terletak di organisasi sehingga timbul rasa memiliki jadi bagian dari organisasi. Penanda komitmen afektif yang lain adalah keterikatan emosional,

berkaitan dengan perasaan terikat karyawan secara emosional dengan organisasi sehingga timbul kemauan buat bertahan di organisasi.

Komitmen afektif atau Tanggung jawab penuh perasaan didefinisikan sebagai "hubungan yang penuh perasaan atau antusias dengan asosiasi sedemikian rupa sehingga individu yang berdedikasi secara tegas berhubungan dengan, terlibat dengan, dan menghargai pendaftaran dalam, asosiasi tersebut Allen & Meyer 1990) dalam kutipan (Zhao, 2017).

Menurut (Sudarma & Murniasih, 2016) pada saat karyawan maupun pegawai merasakan terdapatnya dorongan organisasi yang cocok dengan norma, kemauan serta harapan karyawan ataupun pegawai hingga hendak tercipta suatu komitmen buat penuh kewajibannya terhadap organisasi serta tidak hendak meninggalkan organisasi sebab karyawan ataupun pegawai sudah mempunyai jalinan emosional pada organisasi. Komitmen yang mengikat secara emosional seorang di organisasi disebut komitmen afektif.

2.5 Kerangka Pikir



- H1 : kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.
- H2 : pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.
- H3: kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.
- H4 : Kompensasi, pengawasan, dan kepemimpinan transformasional

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.(Sugiono 2003) sifat penelitian ini adalah studi kausalitas yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 56 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai *t*-hitung (*Corrected item-total correlation*) > *r*-tabel sebesar 0.263, untuk $df = 56 - 2 = 54$; $\alpha = 0,05$ maka item atau pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya (Data, n.d.).

1) Uji Validitas Kuesioner Variabel Kompensasi (X1)

Uji validitas pada instrumen dilakukan pada 10 item pertanyaan variabel kompensasi. Hasil uji validitas secara rinci sebagai berikut:

Tabel 4.1
 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Butir	R _{tabel}	R _{hitung}	Kesimpulan
1	0.263	0.609	Valid
2	0.263	0.674	Valid
3	0.263	0.719	Valid
4	0.263	0.551	Valid
5	0.263	0.729	Valid
6	0.263	0.789	Valid
7	0.263	0.614	Valid
8	0.263	0.475	Valid
9	0.263	0.578	Valid
10	0.263	0.454	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.7, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kompensasi memiliki status valid, karena R_{hitung} (corrected item-total correlation) $> R_{tabel}$ sebesar 0.263.

2) Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengawasan

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel pengawasan dengan 11 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X2)

Butir	R_{tabel}	R_{hitung}	Kesimpulan
1	0.263	0.707	Valid
2	0.263	0.546	Valid
3	0.263	0.511	Valid
4	0.263	0.683	Valid
5	0.263	0.594	Valid
6	0.263	0.764	Valid
7	0.263	0.662	Valid
8	0.263	0.659	Valid
9	0.263	0.573	Valid
10	0.263	0.608	Valid
11	0.263	0.366	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.8, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel pengawasan memiliki status valid, karena R_{hitung} (corrected item-total correlation) $> R_{tabel}$ sebesar 0.263.

3) Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepemimpinan Transformasional.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kepemimpinan transformasional dengan 10 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X3)

Butir	R_{tabel}	R_{hitung}	Kesimpulan
1	0.263	0.374	Valid
2	0.263	0.447	Valid
3	0.263	0.859	Valid
4	0.263	0.565	Valid
5	0.263	0.552	Valid
6	0.263	0.682	Valid
7	0.263	0.555	Valid
8	0.263	0.763	Valid
9	0.263	0.466	Valid
10	0.263	0.560	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.9, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kepemimpinan transformasional memiliki status valid, karena R_{hitung} (corrected item-total correlation) $> R_{tabel}$ sebesar 0.263.

4) Uji Validitas Kuesioner Variabel Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel komitmen afektif dengan 10 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Efektif (Y)

Butir	R_{tabel}	R_{hitung}	Kesimpulan
1	0.263	0.469	Valid
2	0.263	0.772	Valid
3	0.263	0.701	Valid
4	0.263	0.677	Valid
5	0.263	0.748	Valid
6	0.263	0.657	Valid
7	0.263	0.781	Valid
8	0.263	0.735	Valid
9	0.263	0.636	Valid
10	0.263	0.542	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.10, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel komitmen afektif memiliki status valid, karena R_{hitung} (corrected item-total correlation) > R_{tabel} sebesar 0.263.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini setiap variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70.

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Role of Thumb	Kesimpulan
Kompensasi	0.809	0.7	Reliabel
Pengawasan	0.826	0.7	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0.796	0.7	Reliabel
Komitmen Afektif	0.866	0.7	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa pengujian ini dilakukan secara variabel bukan secara item pertanyaan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0.7 maka dapat disimpulkan bahwa pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dikatakan reliabel.

b. Teknik Analisis Data

c. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat data yang digunakan mengalami penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Pada uji asumsi yang dilakukan terdapat 3 uji yang digunakan yaitu uji normalitas, uji heteroskedasitas, dan uji multikolinieritas. Hasil dari 3 uji yang digunakan adalah:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang

digunakan untuk menguji normalitas residual adalah *Kolmogorov-Smirnov*(KS).

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Asymp.Sig</i>	Kriteria	keterangan
0.148	0.154	> 0.05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh pada *Asymp.Sig* sebesar 0.154 yang dapat dikatakan nilai *Asymp.Sig* > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual atau pengamatan yang lain. Beberapa cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi, namun pada penelitian ini menggunakan uji *glejser*.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Heteroskesaditas

Variabel	t-hitung	Sig.	Keterangan
Kompensasi	0.917	0.364	Tidak Terjadi Heteroskedasitas
Pengawasan	0.704	0.704	Tidak Terjadi Heteroskedasitas
Kepemimpinan Transformasional	-0.099	0.921	Tidak Terjadi Heteroskedasitas

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil pengujian ini nilai signifikansi variabel indepen memiliki nilai > 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi adanya korelasi antar variabel

bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor (VIP)*.

Tabel 4. 8

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0.751	1.331	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pengawasan	0.897	1.114	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepemimpinan Transformasional	-0.703	1.421	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa setiap variabel independen mempunyai nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel dependen.

d. Analisis Regresi

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 9

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien β	Std. Error
(Constan)	6.066	6.743
Kompensasi	0.069	0.141
Pengawasan	0.142	0.074
Kepemimpinan Transformasional	0.609	0.173

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan bahwa koefisien β adalah bentuk persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$KA = a + b_1K + b_2 P + b_3KT + e$$

$$Y = 6.066 + 0.069X_1 + 0.142X_2 + 0.609X_3 + e$$

Keterangan :

- a : konstanta
- Y : Variabel Komitmen Afektif
- $\beta_{1,2,3}$: Koefisien Regresi
- X_1 : Variabel Kompensasi
- X_2 : Variabel Pengawasan

- X_3 : Variabel Kepemimpinan Transformasional
- e : eror

Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta Kompensasi (X_1), Pengawasan (X_2), dan Kepemimpinan Transformasional (X_3) berpengaruh positif maka Komitmen Afektif sebesar 6.066.
- 2) Koefisien kompensasi (X_1) bernilai positif artinya setiap ada peningkatan kompensasi, maka akan memberikan peningkatan pada komitmen afektif (Y).
- 3) Koefisien pengawasan (X_2) bernilai positif artinya setiap peningkatan pada pengawasan, maka akan meningkatkan peningkatan pada komitmen afektif (Y).
- 4) Koefisien kepemimpinan transformasional (X_3) bernilai positif artinya setiap ada gaya kepemimpinan transformasional yang baik dan bagus, maka akan memberikan peningkatan pada komitmen afektif (Y).

2) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 10

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.349	.311	3.618

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2022

Berdasarkan hasil dari tabel 4.16 uji koefisien determinasi, diperoleh R Square atau R^2 sebesar 0.349 atau 34.9%. dari hasil diatas menunjukkan bahwa komitmen afektif kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel kompensasi, pengawasan dan kepemimpinan transformasional. Sedangkan untuk sisanya sebesar (65.1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

e. Pengujian Hipotesis

1) Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 4. 11
Hasil Pengujian Hipotesisi (Uji T)

Variabel	t- hitung	Sig.	Keterangan
Kompensasi	2.045	0.046	Signifikan
Pengawasan	2.668	0.010	Signifikan
Kepemimpinan Transformasional	4.842	0.000	Signifikan
F hitung (X₁, X₂, X₃)	9.278	0.000	Signifikan
R square (X₁, X₂, X₃) 0.349			

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Perhitungan dalam pengujian uji t sebagai berikut :

- Nilai sign. < 0.05
- Nilai t-hitung > dari nilai t-tabel
- t-tabel = $t(\alpha / 2 ; n - k - 1)$
= $t(0.05/2 ; 56 - 2 - 1)$
= 0.025 ; 52
= t-tabel (2.006)

Berdasarkan Tabel 4.17 nilai t-hitung yang dihasilkan pada variabel kompensasi adalah $2.045 > 2.006$ (t-tabel) dengan nilai sig. $0.046 < 0.05$ artinya secara parsial variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen afektif. Nilai t-hitung yang dihasilkan pada variabel pengawasan kerja adalah $2.668 > 2.006$ (t-tabel) dengan nilai sig. $0.010 < 0.05$ artinya secara parsial variabel pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen afektif. Begitu pula dengan nilai t-hitung yang dihasilkan pada variabel kepemimpinan transformasional adalah $4.482 > 2.006$ (t-tabel) dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ artinya secara parsial variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen afektif.

2) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Perhitungan dalam pengujian uji f sebagai berikut :

- Nilai sign. < 0.05
- Nilai f-hitung > dari nilai f-tabel
= 0.05 ; 52
= f-tabel (3.175)

Uji F pada dasarnya menunjukkan hubungan atau pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pada Tabel 14.17 diperoleh nilai f-hitung keseluruhan X_1, X_2 dan X_3 sebesar $9.278 > 3.175$ (f-tabel), dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan dan simultan kompensasi (X_1), pengawasan (X_2) dan kepemimpinan transformasional (X_3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif (Y).

4.2 Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif Kerja Pegawai

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t-hitung sebesar 2.045 dengan nilai signifikan 0.045 dengan taraf signifikansi 5% (0.05) dimana nilai sig $0.046 < 0.05$. dengan adanya hasil tersebut kompensasi memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif kerja pegawai. Sama halnya dengan yang disampaikan oleh Miggo *et al* dalam (Sari & Riana, 2018) menemukan bahwa hasil dari pemberian kompensasi sangat berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai.

Fatmawati dalam (Sari & Riana, 2018), menemukan hal serupa yakni kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Menurut (Sari & Riana, 2018) kompensasi sangat berpengaruh terhadap komitmen afektif pada PT. Jengala Keramik Bali. Dengan hasil penelitian bahwa semakin sesuai kompensasi yang diterima pegawai maka loyalitas akan komitmen afektif semakin tinggi.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Prasetyo, 2016) kompensasi berpengaruh signifikan dan positif dengan komitmen afektif pegawai pada departemen pemasaran divisi *ethical* reguler PT. Pharos Indonesia. Teori Alfeder dalam (Mas Utami Dewi & Dewi Adnyani, 2014) yang mengemukakan bahwa jika kebutuhan akan

naik atau kebutuhan yang belum dapat terpenuhi sehingga seseorang akan kembali pada gerak fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi. Artinya seorang pegawai atau karyawan yang kurang mendapat kompensasi yang belum sesuai dengan kebutuhan mereka, dengan demikian yang terjadi adalah tidak akan mau berkomitmen pada organisasi bahkan lebih parahnya dapat meninggalkan organisasi.

Bhatti dalam (Sari & Riana, 2018) yang menyatakan bahwa apabila pegawai atau karyawan diberikan kompensasi yang baik maka akan memiliki komitmen afektif yang tinggi baik terhadap organisasi maupaun dalam bekerja. Menurut Kee *et al* dalam ((Sari & Riana, 2018) menemukan bahwa hubungan yang sangat berpengaruh dengan kompensasi yakni gaji, bonus dan uang muka dalam meningkatkan komitmen afektif kerja pegawai, karena semua hal tersebut merupakan kunci utama apabila seorang pegawai dalam bekerja dan untuk mempertahankan pegawai tersebut, sehingga pegawai tersebut memiliki loyalitas dan komitmen afektif yang tinggi dalam bekerja dan juga terhadap organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Yogyakarta sudah sesuai dengan teori dan penelitian terdahulu sebagai acuan untuk penelitian ini. Sehingga adanya pengaruh kompensasi yang secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen afektif kerja pegawai yang akan berdampak baik terhadap keberlangsungan kantor tersebut.

b. Pengaruh Pengawasan Terhadap Komitmen Afektif Kerja Pegawai

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t yaitu t-hitung sebesar 2.668 dengan nilai signifikan 0.010 dengan taraf signifikansi 5% dimana $0.010 < 0.05$. ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengawasan, maka

semakin baik pula komitmen afektif kerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Basuil et al., 2016) Dimana dalam penelitian tersebut berbicara mengenai “persepsi bawahan tentang dukungan keluarga pengawasan: peran terkait keluarga serupa demografi dan pengaruhnya terhadap afektif komitmen”, dengan mendapatkan hasil bahwa pengawasan berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Hawa et al., 2019) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.

Dengan adanya penjelasan diatas sebagai acuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa, dengan adanya pengawasan yang baik dilakukan oleh sebuah organisasi maupun pemimpin organisasi akan meningkatkan komitmen afektif kerja dari para pegawai.

c. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif Kerja Pegawai.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif kerja. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t yaitu t-hitung sebesar 4.842 dengan signifikan 0.000 dengan taraf signifikansi 5% dimana $0.000 < 0.05$. hasil menunjukkan bahwa jika semakin baik dan bagus kepemimpinan transformasional, maka semakin baik komitmen afektif kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ribeiro dan Gyensare dalam (Mayora & Purwanto, 2019) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dengan komitmen afektif.

Ribeiro, 2018 dalam (Mayora & Purwanto, 2019) mengatakan bahwa pemimpin yang transformasional mengubah karyawan dengan memotivasi dan komitmen, dan memberdayakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Suseno dan Sugianto dalam (Ansori & Andriyani, 2020) menyatakan bahwa

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kurniatul Adawiyah, Heru K. Tjahjono dan Fauziah 2016.) yakni gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif. Hal tersebut dimungkinkan peran karakteristik individual justru lebih dominan, sehingga inspirasi dan nilai-nilai pribadi berdampak pada komitmen organisasi.

Dengan demikian kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Artinya apabila atas mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka hal tersebut akan meningkatkan tingkat komitmen afektif yang tinggi yang dirasakan oleh para pegawai.

d. Pengaruh Kompensasi, Pengawasan, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif Kerja Pegawai.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi, pengawasan, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif kerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Yogyakarta. Berdasarkan analisis diatas kompensasi dapat meningkatkan loyalitas kepada pegawai dalam komitmen afektif. Yang dimana kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan dan insentif yang diberikan kepada pegawai. Sehingga dapat meningkatkan komitmen afektif kerja pegawai.

Selain kompensasi, pengawasan juga berpengaruh dalam meningkatkan komitmen afektif. Karena adanya pengawasan yang dilakukan baik dari organisasi maupun pemimpin secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi komitmen afektif kerja dari para pegawai itu sendiri. sehingga hasil di dapatkan sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga komitmen afektif kerja pegawai tetap terjaga.

Kemudian kepemimpinan transformasional merupakan salah satu bagian terpenting dalam organisasi, yang dimana seorang pemimpin dengan gaya transformasional harus dapat membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional sangat penting karena memungkinkan orang-orang dengan berbagai latar belakang untuk bekerja secara produktif bersama-sama mencapai tujuan bersama. Pemimpin transformasional merangsang pengikut untuk memiliki komitmen afektif kerja yang baik dengan memberikan makna dan pemahaman serta dapat membimbing pegawai-pegawai yang ada dalam organisasi.

Berdasarkan data responden sebagian besar menyetujui bahwa kompensasi, pengawasan, dan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen afektif sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan serta visi dan misi dari Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Yogyakarta.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengacu pada tujuan penelitian mengenai pentingnya kompensasi, pengawasan, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif kerja pegawai dengan diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif kerja pegawai, Ha diterima. Hal tersebut dilihat dari hasil pengujian hipotesis dengan perolehan hasil uji t yaitu t-hitung sebesar sebesar 2.045 dengan nilai signifikan 0.045 dengan taraf signifikansi 5% (0.05) dimana nilai sig $0.046 < 0.05$. dengan adanya hasil tersebut kompensasi memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif kerja pegawai.
2. Hipotesis kedua yaitu pengawasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif kerja pegawai, Ha diterima. Hal tersebut dilihat dari hasil

pengujian hipotesis dengan perolehan hasil uji t yaitu t-hitung sebesar 2.668 dengan nilai signifikan 0.010 dengan taraf signifikansi 5% dimana $0.010 < 0.05$. ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengawasan, maka semakin baik pula komitmen afektif kerja pegawai. Dengan demikian maka pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif kerja pegawai.

3. Hipotesis ketiga kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif kerja pegawai, H_0 diterima. Hal tersebut dilihat dari hasil pengujian hipotesis dengan perolehan hasil uji t yaitu t-hitung sebesar hitung sebesar 4.842 dengan signifikan 0.000 dengan taraf signifikansi 5% dimana $0.000 < 0.05$. hasil menunjukkan bahwa jika semakin baik dan bagus kepemimpinan transformasional, maka semakin baik komitmen afektif kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional secara langsung berpengaruh terhadap komitmen afektif kerja pegawai.
4. Hipotesis keempat yaitu kompensasi, pengawasan, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara simultan komitmen afektif kerja pegawai, H_0 diterima. kompensasi, pengawasan, dan kepemimpinan transformasional bersama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif kerja pegawai ini dilihat dari sebagian besar kompensasi, pengawasan, dan kepemimpinan transformasional dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan sangat baik dan bagus.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung dalam proses penelitian ini, penulis menyadari adanya keterbatasan dalam beberapa hal yang perlu diperhatikan bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam penyempurnaan penelitiannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Jumlah responden yang hanya 56 orang, tentunya masih sangat kurang untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, tanggapan dan pemahaman yang berbeda dan ketidak sabaran responden dalam mengisi kuesioner sehingga tidak adanya keseriusan dalam mengisi kuesioner

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang diberikan berdasarkan variabel yang teliti sebagai berikut:

1. Diharapkan agar Dinas Perindustrian dan Perdagangan mampu untuk dapat meningkatkan lagi kompensasi, pengawasn dan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan komitmen afektif kerja pegawai agar tetap optimal dalam bekerja agar dapat sesuai dengan apa yang ingin capai dan sesuai dengan visi dan misi dari Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Yogyakarta.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti permasalahan mengenai komitmen afektif kerja pegawai mungkin dapat menambah atau merubah variabel-variabel yang diasumsikan yang berpengaruh terhadap komitmen afektif kerja karyawan, sehingga menemukan variabel-variabel yang berpengaruh besar terhadap komitmen afektif kerja pegawai dapat diketahui.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, A. B., & Andriyani. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif Dan Normatif, Dengan Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pln Jawa Tengah Dan Diy). *Media Riset Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Basuil, D. A., Manegold, J. G., & Casper, W. J. (2016). *Subordinate Perceptions Of*

Family-Supportive Supervision: The Role Of Similar Family-Related Demographics And Its Effect On Affective Commitment. Human Resource Management Journal, 26(4), 523-540.

- Billington, C. J., Morley, J. E., Levine, A. S., & Gerritsen, G. C. (1984). Feeding Systems In Chinese Hamsters. *American Journal Of Physiology - Regulatory Integrative And Comparative Physiology, 16(3)*.
- Djati, S. P. (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal Of Management And Entrepreneurship), 5(1), 25-41-41.*
- Febriani, D. S. H., & Suharnomo. (2018). Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran). *Diponegoro Journal Of Management, 7(1), 1-12.*
- Gerhart, B. A., & Milkovich, G. T. (1991). *Compensation 2 "Digitalcommons@Ilr Digitalcommons@Ilr Cahrs Working Paper Series Center For Advanced Human Resource Studies (Cahrs) Employee Compensation: Research And Practice Employee Compensation: Research And Practice." October.*
- Hakan Erkutlu. (2008). *The Impact Of Transformational Leadership On Organizational And Leadership Effectiveness. Journal Of Management Development, 27(7), 708-726.*
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2011). Komitmen Afektif 1"Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 14(2)*.
- Hartzell, J., & Starks, L. T. (2003). *Compensation 1 "Institutional Investors And Executive Compensation And The Fma European Meetings In Edinburgh For Their Useful Feedback. We Benefited From The Comments And Suggestions Of Institutional Investors And Executive Compensation." Journal Of Finance.*
- Hawa, N., Perizade, B., & Hanafi, A. (2019). Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Rsud Muaradua Oku Selatan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(12), 7239.*
- Hengki Setiawan, S. (2001). Analisis Pengaruh Komponen Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Sales Force (Studi Kasus Pada Pt. Sasanamaya Tirta Mukti Semarang). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mengenai Kompensasi, 1-88.*
- Joel, D., & Kairupan, I. (2017). Kepemimpinan 4 "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Dengan Orientasi Budaya Individu Sebagai Variabel Pemoderasi Daniel." *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif Dan Budaya, 7(2), 13-29.*
- Kirsch, L. J., Sambamurthy, V., Ko, D. G., & Purvis, R. L. (2002). *Controlling 1 "Controlling Information Systems Development Projects: The View From The Client." Management Science, 48(4), 484-498.*
- Kurniatul Adawiyah, H. K. T. Dan F. (2016). Pengaruh Distributif Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Jne Banten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Sumber Daya Manusia, 7(1), 198-212.*
- Marpaung, R. (2013). Pengaruh Faktor Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada Pt. Perkebunan Xyz Pabrik Kelapa Sawit Abc Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir Riau). *Jurnal Ekonomi Universitas Riau, 21(01), 8698.*
- Mas Utami Dewi, A., & Dewi Adnyani, I. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Bali Marine Walk. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(11), 254844.*
- Mayora, M., & Purwanto, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Niat Keluar Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Afektif. *Journal Of Business And Applied Management, 12(2), 57-68.*
- Parinding, R. G. (2017). Komitmen Afektif 2

“Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang.” *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88–107.

Putri, A. D., & Prasetio, A. P. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan Di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler Pt. Pharos Indonesia. *Jurnal Unisba*, 1(1), 1–9.

Rahmi, B. (2014). Kepemimpinan 3 “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru Tetap Sma Negeri Di Kabupaten Lombok Timur).” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(2), 254245.

S. Han, A.Nugroho, E.Kartika Et, Al. (2011). Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi *Perceived Organizational Support* Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2), 109–117. Komitmen Afektif, *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja

Sari, R. M., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di Pt Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(3), 1539.

Sudarma, K., & Murniasih, E. (2016). Komitmen Afektif 3 “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif.” *Management Analysis Journal*, 5(1), 24–35.

Universitas Kristen Petra. Jurusan Manajemen., T. S. (2007). Kepemimpinan 1 “Kepemimpinan Transformasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Perilaku Ekstra Peran: Studi Pada Guru-Guru Sma Di Kota Surabaya Thomas.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 49–61.

Zhao, H. (2017). *Affective Commitment 2 “Research Progress Of Microstructure Regulation For Hydroxyapatite.” Gongneng Cailiao/Journal Of Functional*