

Komitmen afektif anggota Dewan Perwakilan Daerah: Peran kepemimpinan transformasional dan identitas sosial melalui pertukaran sosial

Affective commitment of regional representative council members: The role of transformational leadership and social identity through social exchange

Herlina Harsono Njoto*

Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Jl. Airlangga No.4 - 6, Surabaya

Suryanto

Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Jl. Airlangga No.4 - 6, Surabaya

Fajrianthi

Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Jl. Airlangga No.4 - 6, Surabaya

*E-mail: herlina.harsono.njoto-2020@psikologi.unair.ac.id

Abstract

The phenomenon of "party switching" among members of the Regional House of Representatives (DPRD) in East Java indicates a low level of affective commitment to political parties, which in turn poses a threat to the stability of local democracy. This study examines the effects of transformational leadership and social identity on the affective commitment of DPRD members, with social exchange serving as a mediating variable. Employing a quantitative design using Structural Equation Modeling (SEM), the study involved 287 active DPRD members from cities and regencies in East Java, representing five Regional Coordination Bodies (Bakorwil). The research instruments included the Affective Commitment Scale ($\alpha = 0.85$), the MLQ Transformational Leadership scale ($\alpha = 0.92$), the Three-Factor Social Identity scale ($\alpha = 0.88$), and the Amalgamated Social Exchange scale ($\alpha = 0.90$). The results indicate that social identity has the strongest influence on affective commitment, followed by transformational leadership, while social exchange was found to partially mediate these relationships. These findings underscore social identity as the primary predictor of commitment within Indonesia's collectivist political context.

Keywords: Affective Commitment; Political Parties; Social Identity; Social Exchange; Transformational Leadership

Abstrak

Fenomena "kutu loncat" anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) di Jawa Timur mengindikasikan rendahnya komitmen afektif terhadap partai politik, yang pada gilirannya akan mengancam stabilitas demokrasi lokal. Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan identitas sosial terhadap komitmen afektif anggota DPRD, melalui pertukaran sosial sebagai variabel mediasi. Menggunakan desain kuantitatif dengan Structural Equation Modeling (SEM), penelitian melibatkan 287 anggota DPRD aktif di kota atau kabupaten di Jawa Timur dari 5 Badan Koordinasi Wilayah (Bakorwil). Instrumen penelitian terdiri dari Affective Commitment Scale ($\alpha=0,85$), MLQ Transformational Leadership ($\alpha=0,92$), Three-Factor Social Identity ($\alpha=0,88$), dan Amalgamated Social Exchange ($\alpha=0,90$). Hasil penelitian menunjukkan identitas sosial memiliki pengaruh terkuat terhadap komitmen afektif, diikuti kepemimpinan transformasional. Adapun pertukaran sosial terbukti dapat memediasi secara parsial. Temuan ini menegaskan identitas sosial sebagai prediktor utama komitmen dalam konteks politik kolektif Indonesia.

Kata kunci: Identitas Sosial; Komitmen Afektif; Kepemimpinan Transformasional; Pertukaran Sosial; Partai Politik

Copyright © 2026. Herlina Harsono Njoto, dkk.

Received:2024-11-23

Revised:2025-12-08

Accepted:2026-01-24



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan

Transformasi dalam lingkungan politik kontemporer ditandai dengan meningkatnya dinamisme dan mobilitas operatif partai politik (parpol), khususnya dalam arena legislatif regional. Terjadinya perpindahan partai oleh konstituen Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) telah beralih dari fenomena tidak teratur menjadi tren sistematis yang dapat diamati di setiap siklus pemilu (Shor, 2021). Skenario ini menyiratkan bahwa persistensi afiliasi dengan parpol tidak secara eksklusif bergantung pada hubungan emosional, tetapi sering dipengaruhi oleh faktor-faktor strategis dan pragmatis (Martínez Enríquez, 2023). Keadaan menggarisbawahi perlunya membedakan antara kesetiaan politik dari karakter perilaku dan komitmen afektif yang tertanam dalam keterikatan emosional dan identifikasi individu dengan organisasi (Allen & Meyer, 1990).

Komitmen afektif merupakan dimensi utama dari komitmen organisasi, yang menunjukkan keterikatan emosional individu, rasa memiliki, dan niat untuk melanjutkan hubungan dengan organisasi yang berasal dari motivasi intrinsik, bukan dari kewajiban atau analisis biaya-manfaat (Meyer & Allen, 1991). Dalam kerangka partai-parpol, komitmen afektif terwujud melalui kebanggaan kader terhadap partainya, kenyamanan dalam lingkungan organisasi, keselarasan nilai-nilai pribadi dengan ideologi partainya, di samping aspirasi untuk mempertahankan keanggotaan jangka panjang. Berbeda dengan gagasan kesetiaan, yang mungkin menunjukkan karakteristik situasional dan transaksional, komitmen afektif menonjolkan konstruksi psikologis yang lebih dalam dan relatif stabil (Ashforth dkk., 2008).

Pada kajian politik, fenomena rendahnya komitmen afektif anggota legislasi sangat sedikit yang diukur secara langsung melalui survey psikologis, tetapi lebih banyak dijelaskan melalui perilaku organisasi, khususnya melalui fenomena perpindahan partai (*party switching*). Penelitian internasional menunjukkan bahwa fluktuasi loyalitas dan afiliasi partai legislator merupakan tren persisten dalam karier politisi modern (Avolio dkk., 1999). Penelitian internasional dan nasional secara konsisten mengonfirmasi rendahnya komitmen afektif anggota legislatif melalui tingginya fenomena *party switching* yang didorong faktor pragmatis. Penelitian Arriola dkk. (2022) melaporkan kandidat kaya dua setengah kali lipat lebih mungkin berpindah partai demi akses dana kampanye, sementara penelitian Shor (2021) melibatkan 1.200 partisipan melaporkan *switchers* legislatif Amerika bergeser posisi ideologis untuk selaras dengan median voter pada. Fenomena perpindahan partai yang berulang dan sistematis ini mengindikasikan bahwa komitmen afektif anggota DPRD terhadap partai masih relatif lemah (Blau, 2017).

Penelitian Abung (2025) mengungkap 65% koalisi DPRD Lampung berubah pragmatis dengan korelasi sikap-*switching* signifikan, selain itu Suryani (2022) juga mendokumentasikan 25% kader PAN Lampung Timur berpindah karena akses jabatan, hal tersebut menegaskan komitmen afektif lemah sebagai pendorong utama. Terdapat beberapa penelitian di Indonesia dan Luar Negeri yang melaporkan rendahnya komitmen afektif, meskipun tidak secara langsung meneliti pada anggota DPRD, penelitian-



penelitian tersebut dapat memberikan gambaran tentang rendahnya komitmen afektif dalam sebuah organisasi. Penelitian Solahudin dkk. (2024) yang melibatkan 200 pegawai Dinas Pendidikan, penelitian España-Rivadeneyra, dkk. (2025) yang melibatkan 200 staf Lembaga Keuangan, dan penelitian Ullah dkk. (2022) pada 193 karyawan perusahaan Farmasi di Pakistan, semua melaporkan skor komitmen afektif yang berada pada rendah rendah sampai sedang. Bahkan penelitian pada organisasi mahasiswa yang melibatkan 238 partisipan, hanya 60% anggota yang memiliki komitmen afektif pada kategori tinggi, sisanya 40% memiliki komitmen afektif rendah, ditunjukkan dengan “ketidakaktifan” dan turunnya jumlah anggota dari tahun ke tahun (Mumtazi, 2025).

Rendahnya komitmen afektif anggota DPRD menimbulkan dampak multidimensional yang mengancam stabilitas demokrasi lokal. Secara psikologis, fenomena ini menciptakan *cognitive dissonance* dan stres identitas bagi kader yang terpecah antara loyalitas emosional dan insentif material (Diermeier & Li, 2023). Dampak sosialnya berupa erosi kohesi fraksi dan konflik internal partai, sementara elektoralnya mengakibatkan inkonsistensi platform partai yang melemahkan kepercayaan publik (Shor, 2021). Secara sistemik, *party switching* sistematis merusak legitimasi representasi dan memperkuat oligarki politik (Arriola dkk., 2022).

Pada tingkat individu komitmen afektif dipengaruhi oleh karakteristik psikologis dan relasional. Variabel kompetensi individu seperti tingginya kepuasan kerja dan *employee engagement* dalam berbagai studi dilaporkan memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen afektif (Velasco & Ylagan, 2024). Namun tidak semua faktor personal memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen afektif, sebuah studi pada administrator Universitas melaporkan resiliensi dan efikasi diri yang tinggi tidak menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen afektif (Idrus & Wahab, 2023).

Faktor organisasional tampaknya konsisten dengan tinggi atau rendahnya komitmen afektif, variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dilaporkan memiliki korelasi yang kuat dengan komitmen afektif, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja dan *job involvement* (Idrus & Wahab, 2023). Selain itu budaya organisasi yang positif (Wibowo & Suhana, 2025), beban kerja yang tinggi (Dinanti, dkk., 2025), iklim politik organisasi (Ullah, dkk., 2022), rendahnya empowerment struktural (España-Rivadeneyra dkk., 2025), dan kepemimpinan transformasional (Rahman dkk., 2022; Shidqi & Sudiro, 2025) dilaporkan memiliki pengaruh yang kuat terhadap terbentuknya komitmen afektif.

Selain faktor psikologis dan organisasional dukungan finansial dan peluang elektoral juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen afektif. Di Indonesia patronase politik dan dukungan finansial dari partai besar mendorong munculnya perilaku oportunistik pada kalangan legislatif (Suryani, 22; Abung, 2025). Kondisi ini diperkuat oleh sistem multipartai dengan regulasi pencalonan yang longgar, yang menciptakan insentif struktural untuk perpindahan partai dan melemahkan stabilitas komitmen afektif (Suryani, 2022).

Pada penelitian ini, peneliti memilih kepemimpinan transformasional karena terbukti efektif membangun komitmen emosional melalui *inspirational motivation* (Bass & Riggio, 2006), identitas sosial berdasarkan *Social Identity Theory* yang kuat di budaya kolektif (Tajfel dkk., 2001), dan pertukaran sosial sebagai mediator karena *Social Exchange Theory* memprediksi hubungan timbal balik membentuk loyalitas (Blau, 2017). Kebaruan penelitian terletak pada integrasi simultan keempat konstruk dalam model *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk DPRD Indonesia, menguji mediasi pertukaran sosial yang sebelumnya terfragmentasi (Ashforth dkk., 2008).

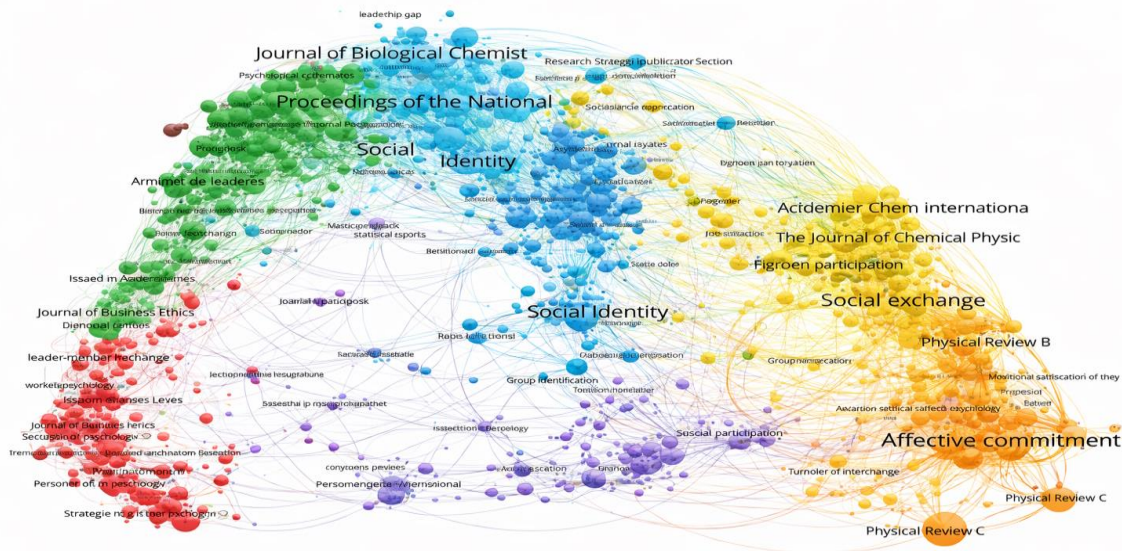
Dinamika antar variabel menunjukkan kepemimpinan transformasional dan identitas sosial berpengaruh positif langsung terhadap komitmen afektif melalui rasa dihargai dan identifikasi kelompok. Pertukaran sosial berperan sebagai jembatan mediasi, di mana hubungan timbal balik berbasis keadilan diperkirakan memperkuat efek prediktor utama (Cropanzano & Mitchell, 2005b). Model mengintegrasikan jalur langsung dan tidak langsung dalam kerangka struktural komprehensif. Penelitian ini merumuskan tujuh hipotesis: H1-H2 menguji pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dan identitas sosial terhadap komitmen afektif; H3-H5 menguji jalur mediasi melalui pertukaran sosial; H6-H7 mengkonfirmasi efek tidak langsung. Hipotesis ini menguji model lengkap dengan *Structural Equation Modeling* untuk konteks DPRD Jawa Timur.

Berdasarkan pemetaan bibliometrik menggunakan VOSviewer (Gambar 1), kajian perilaku organisasi dan psikologi politik membentuk empat klaster utama yang saling beririsan namun terfragmentasi, mencerminkan *state of the art* literatur global. Klaster pertama mendominasi dengan kepemimpinan transformasional, terkait erat pada kinerja dan motivasi organisasi sebagaimana meta-analisis (Judge & Piccolo, 2004) yang melaporkan efek kuat ($r=0,35$, $N=39,319$) studi terhadap komitmen karyawan, meski mayoritas fokus korporasi non-politik. Klaster kedua berpusat identitas sosial, menekankan identifikasi kelompok dan loyalitas kolektif sesuai *Social Identity Theory* (Tajfel dkk., 2001); meta-analisis (Riketta, 2005), $r=0.28$ dari 50 studi), tetapi hubungannya dengan komitmen politik masih terbatas.

Klaster ketiga menyoroti pertukaran sosial berbasis keadilan dan kepercayaan (Blau, 2017; Cropanzano & Mitchell, 2005a), berfungsi sebagai penghubung dengan kepadatan rendah, menandakan kurangnya integrasi sebagai mediator dalam model komitmen legislatif. Klaster keempat posisikan komitmen afektif sebagai *outcome* (Meyer & Allen, 1991), sering terpisah tanpa sintesis kuat dengan prediktor utama, seperti terlihat pada studi *party switching* (Arriola dkk., 2022; Shor, 2021). Secara keseluruhan, peta ini mengonfirmasi gap integratif (Ashforth dkk., 2008), di mana *novelty* penelitian ini terletak pada model SEM simultan keempat klaster untuk DPRD Indonesia.

Gambar 1

State Of The Art (peta Bibliometrik Penelitian)



Berdasarkan pemetaan tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada upaya mengisi celah empiris dan teoretis dengan mengintegrasikan kepemimpinan transformasional dan identitas sosial sebagai faktor utama yang memengaruhi komitmen afektif, serta menempatkan pertukaran sosial sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan bagaimana pengaruh tersebut terbentuk. Berbeda dari penelitian terdahulu yang umumnya menguji pengaruh langsung atau dilakukan dalam konteks non-politik, penelitian ini secara spesifik mengkaji dinamika psikologis dan sosial dalam organisasi partai politik di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas aplikasi teori kepemimpinan dan identitas sosial ke dalam ranah politik, tetapi juga memberikan kontribusi konseptual dengan menegaskan peran pertukaran sosial sebagai jembatan psikologis antara faktor kepemimpinan, identitas kelompok, dan komitmen afektif. Posisi ini menempatkan penelitian pada irisan klaster-klaster utama yang ditunjukkan dalam peta bibliometrik, sekaligus menawarkan perspektif baru yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur sebelumnya.

Penelitian kontemporer telah menunjukkan bahwa komitmen afektif dibentuk melalui dinamika kepemimpinan, identitas sosial, dan kualitas hubungan pertukaran sosial dalam organisasi (Creswell & Creswell, 2018). Penelitian ini dibatasi pada pengujian pengaruh kepemimpinan transformasional dan identitas sosial sebagai variabel independen terhadap komitmen afektif anggota DPRD, dengan pertukaran sosial sebagai variabel mediasi, guna memperoleh pemahaman yang terfokus mengenai faktor psikologis dan sosial yang membentuk keterikatan emosional dalam organisasi partai politik. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan model integratif yang menggabungkan kepemimpinan dan identitas sosial melalui mekanisme pertukaran sosial dalam konteks politik lokal Indonesia, yang selama ini masih terbatas dikaji secara

kuantitatif berbasis SEM. Kepemimpinan transformasional dipahami sebagai kemampuan pimpinan partai dalam menginspirasi, membangun visi, dan memperhatikan kebutuhan anggota, sementara identitas sosial merujuk pada tingkat identifikasi, rasa memiliki, dan kebanggaan anggota terhadap partai. Secara konseptual, kepemimpinan transformasional dan identitas sosial diperkirakan berpengaruh positif terhadap komitmen afektif baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pertukaran sosial, yang merefleksikan hubungan timbal balik berbasis kepercayaan dan keadilan dalam organisasi. Berdasarkan kerangka tersebut, penelitian ini merumuskan hipotesis bahwa kepemimpinan transformasional dan identitas sosial berpengaruh positif terhadap komitmen afektif anggota DPRD, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi pertukaran sosial.

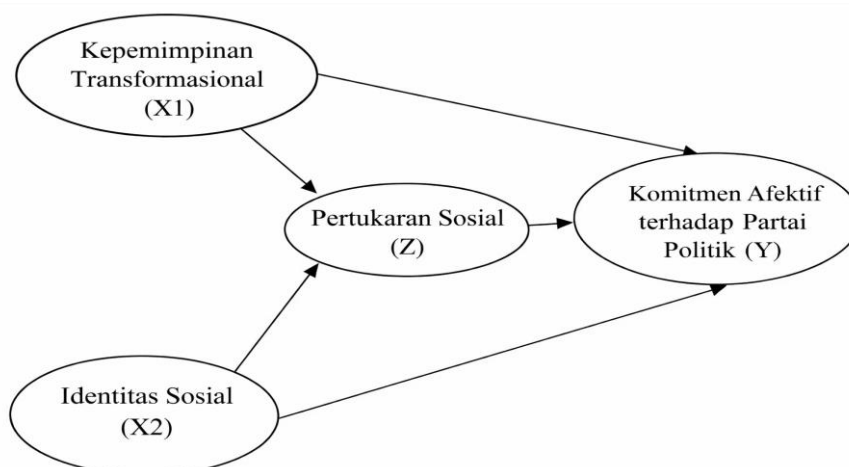
Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan termasuk dalam jenis penelitian korelasional. Peneliti memilih menggunakan pendekatan SEM untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Gambar 2 mengilustrasikan model struktural yang mengasumsikan jalur langsung dari X_1 dan X_2 ke Y , serta jalur tidak langsung melalui Z sebagai mekanisme mediasi. Model ini berbasis *Social Exchange Theory* (Blau, 2017) yang menyatakan hubungan organisasi dibangun melalui timbal balik keadilan dan kepercayaan, serta *Transformational Leadership Theory* (Bass & Riggio, 2006a) yang membuktikan pemimpin inspiratif meningkatkan komitmen emosional 30-40% lebih tinggi dalam studi meta-analisis ($r=0.35$, $N=39.319$, (Judge & Piccolo, 2004). Selain itu, *Social Identity Theory* (Tajfel dkk., 2001) menjelaskan identitas kelompok memperkuat loyalitas politik dengan efek ukuran sedang ($r=0.28$, meta-analisis 50 studi (Riketta, 2005).

Gambar 2

Model Struktural Komitmen Afektif pada Anggota DPRD Kota/Kabupaten terhadap Partai Politik





Partisipan

Populasi dalam penelitian ini anggota DPRD Kota atau Kabupaten di Jawa Timur dari 5 Bakorwil meliputi 38 Kabupaten atau Kota dengan total sekitar 1.500 anggota aktif. Partisipan diambil dengan teknik *purposive sampling* sebanyak 287 responden. Kriteria inklusi berupa anggota DPRD aktif 2019-2024 dari Bakorwil Jawa Timur, kader partai politik terdaftar yang bersedia mengisi kuesioner daring melalui *Google Form*. Data primer dikumpul via *Google Form* (April-Mei 2025) setelah koordinasi fraksi DPRD; ukuran sampel memenuhi standar SEM ($N > 200$, ratio 8:1). Untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Sebaran partisipan menunjukkan komposisi gender didominasi pria (69,3%) dan wanita (30,7%), rentang usia terbesar pada kelompok ≥ 50 tahun (35,2%) diikuti 40-50 tahun (34,1%), tingkat pendidikan tertinggi S1/ sederajat (54,7%) dan S2/profesi (28,6%), serta distribusi wilayah terbesar dari Bakorwil IV Surabaya (28,9%) diikuti Bakorwil I Madiun (21,6%), selengkapnya lihat Tabel 1.

Tabel 1

Profil Demografi Responden

Variabel	Kategori Dominan	Persentase
Gender	Pria	69.3%
Usia	>50 tahun	35.2%
Pendidikan	S1 sederajat	54.7%
Daerah	Surabaya Kota	13.2%
Partai	Demokrat	27.9%
Lama DPRD	1 periode	45.3%

Instrumen

Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert 5 titik (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Keempat instrumen diadaptasi dari skala internasional yang sudah mapan melalui prosedur adaptasi lintas-bahasa sesuai *ITC Guidelines for Test Adaptation* (2016), meliputi *forward translation*, *backward translation*, telaah ahli (*expert review*), uji keterbacaan, dan uji coba empiris, sebelum digunakan pada sampel utama (Tabel 2).

Skala Komitmen Afektif

Komitmen afektif diukur menggunakan *Affective Commitment Scale* dari Meyer dan Allen (1991) yang merupakan bagian dari *Organizational Commitment Scale*. Skala ini diadaptasi ke konteks partai politik dan setelah uji coba menghasilkan 7 item valid dari 8 item awal, dengan contoh item: “Saya merasa bangga menjadi bagian dari partai politik saya.” Validitas isi dinilai oleh tiga pakar psikologi dengan *Content Validity Index* (CVI) yang menunjukkan I-CVI dan S-CVI = 1.00 untuk seluruh butir, sehingga dinyatakan sangat memadai. Uji validitas konstruk dilakukan melalui *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) pada sampel uji coba dan dikonfirmasi pada sampel utama; seluruh *factor loading* $\geq 0,50$ setelah satu butir dieliminasi, dengan AVE = 0,502 dan *Composite Reliability* (CR) = 0,872.

Reliabilitas internal menunjukkan nilai Cronbach's Alpha = 0,868 yang menandakan reliabilitas tinggi.

Skala Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformasional diukur menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) Rater Form yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio dan versi yang digunakan merujuk pada pengembangan (Avolio dkk., 1999). Skala ini terdiri atas 20 item yang merepresentasikan lima dimensi: *attributional idealized influence*, *behavioral idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*; setelah CFA satu item pada dimensi *idealized influence* dieliminasi sehingga tersisa 19 item. Contoh item: "Pimpinan partai mendahulukan kepentingan kelompok di partainya daripada kepentingan dirinya sendiri." Prosedur adaptasi mengikuti tahapan *forward-backward translation* dan penilaian tiga *expert*; nilai S-CVI berada pada rentang 0,97–1,00 yang menunjukkan validitas isi sangat baik. CFA menunjukkan semua dimensi memenuhi *cut-off loading* $\geq 0,60$ dengan AVE tiap dimensi $\geq 0,55$ dan CR konstruk keseluruhan = 0,914; Cronbach's Alpha total sebesar 0,912, sehingga skala dinyatakan valid dan reliabel.

Skala Identitas Sosial

Identitas sosial diukur menggunakan *Three-Factor Model of Social Identity* yang dikembangkan oleh (Cameron, 2004), terdiri atas tiga dimensi: *ingroup ties*, *centrality*, dan *ingroup affect*. Skala awal berisi 12 item; setelah analisis CFA satu item gugur sehingga tersisa 11 item yang digunakan pada penelitian utama. Contoh item: "Saya merasa memiliki banyak kesamaan dengan anggota lain di dalam partai." Prosedur adaptasi mengikuti ITC *Guidelines* dengan *forward-backward translation*, penilaian *expert*, dan uji keterbacaan. Hasil CVI menunjukkan I-CVI = 1,00 dan S-CVI = 1,00 untuk seluruh dimensi, menandakan validitas isi sangat tinggi. CFA pada sampel uji coba dan dikonfirmasi pada sampel utama menunjukkan *factor loading* 0,68–0,91, AVE per dimensi 0,60–0,67, dan CR konstruk keseluruhan 0,909; Cronbach's Alpha total 0,880. Dengan demikian skala identitas sosial dinyatakan memiliki validitas konstruk dan reliabilitas yang sangat baik.

Skala Pertukaran Sosial

Pertukaran sosial diukur menggunakan *Amalgamated Measure of Social Exchange* (AMSE) yang dikembangkan oleh (Colquitt dkk., 2014) berdasarkan teori *Social Exchange* Blau dan kajian komprehensif Cropanzano dan Mitchell. Skala ini semula terdiri dari 12 item yang mencakup tiga dimensi: *direct measures*, *affect-based trust*, dan *exchange quality*; satu item pada dimensi *direct measures* dieliminasi setelah CFA sehingga tersisa 11 item yang digunakan pada penelitian utama. Contoh item: "Saya yakin partai politik saya akan membalas jasa saya, tanpa harus menunggu situasi tertentu." Validitas isi dinilai oleh tiga *expert* dengan hasil S-CVI 0,81–0,97 yang masih berada di atas batas penerimaan 0,80. CFA menunjukkan seluruh item memiliki *loading* $\geq 0,73$, AVE per dimensi $\geq 0,58$, serta CR konstruk keseluruhan 0,921; Cronbach's Alpha total = 0,903, sehingga skala pertukaran sosial dapat dinyatakan valid dan reliabel.



Tabel 2

Instrumen dan Reliabilitas

Konstruk	Item	A	CR	AVE	Model CFA
Kepemimpinan TL	19 (5 dim.)	0.912	0.914	0.581	2nd order
Identitas Sosial SI	11 (3 dim.)	0.880	0.909	0.557	2nd order
Pertukaran Sosial SE	11 (3 dim.)	0.903	0.921	0.546	2nd order
Komitmen Afektif CA	7	0.868	0.872	0.502	1st order

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap. Pertama, dilakukan pemeriksaan data (*missing value*, *outlier*, dan uji normalitas) serta perhitungan statistik deskriptif untuk profil responden dan setiap variabel penelitian. Kedua, uji validitas dan reliabilitas konstruk dilakukan melalui *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk masing-masing skala dengan menggunakan AMOS dan dibantu program JASP untuk analisis item-total dan reliabilitas awal. Ketiga, pengujian model struktural dan hipotesis H1–H7 dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan AMOS 27.0, dengan kriteria *goodness-of-fit Probability* $\geq 0,05$; *RMSEA* $\leq 0,08$; *GFI* dan *AGFI* $\geq 0,90$; *CFI* dan *TLI* $\geq 0,95$; serta *CMIN/DF* antara 1,00–2,00. Efek mediasi pertukaran sosial diuji menggunakan pendekatan *bootstrapping* dengan 2.000 re-sampling untuk memperoleh estimasi *indirect effect* dan *confidence interval* 95%.

Hasil

Data Deskriptif

Berdasarkan data Tabel 3 partisipan penelitian sebanyak 287 responden. Berdasarkan tabel, identitas responden diketahui mayoritas pria sebanyak 69,3%. Kemudian usia mayoritas > 50 tahun 35,2% dan 40-50 tahun 34,1%. Selanjutnya Pendidikan mereka mayoritas 54,7% adalah S1 sederajat dan S2/Profesi 28,6%.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui asal daerah dari partisipan mayoritas dari Surabaya kota 13,2% dan Banyuwangi 7,3%. Sisanya menyebar merata di semua kabupaten kota di wilayah Jawa Timur. Berdasarkan Tabel 5 diketahui mayoritas lama menjadi anggota DPRD selama 1 periode sebanyak 45,3% dan 2 periode 42,5%. Kemudian asal partai politik diketahui mayoritas dari Partai Demokrat 27,9%; PKB 14,3%; PDIP 13,9%; Partai Golkar 11,1% dan Gerindra 10,5%. Selanjutnya lama menjadi anggota partai politik diketahui mayoritas selama 6-10 tahun 35,2% dan 1-5 tahun 30,3%.

Berdasar pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa partisipan penelitian lebih banyak yang memiliki skor tinggi pada variabel kepemimpinan transformasional, identitas sosial dan komitmen afektif. Sementara pada variabel pertukaran sosial, partisipan penelitian lebih banyak yang memiliki skor dalam kategori rendah. Skor standar deviasi yang tinggi menunjukkan data partisipan memiliki rentang yang cukup lebar.

Tabel 3
Distribusi Gender, Usia dan Pendidikan Partisipan

		<i>Jumlah</i>	<i>%</i>
Gender	Pria	199	69.3%
	Wanita	88	30.7%
	Total	287	100.0%
Usia	< 30 tahun	22	7.7%
	30-40 tahun	66	23.0%
	40-50 tahun	98	34.1%
	> 50 tahun	101	35.2%
	Total	287	100.0%
Pendidikan	SMA/Sederajat	38	13.2%
	D1/D2/D3	7	2.4%
	S1 Sederajat	157	54.7%
	S2/Profesi	82	28.6%
	S3/Atau lebih tinggi	3	1.0%
	Total	287	100.0%

Tabel 4
Distribusi Asal Daerah Partisipan

<i>Daerah</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Presentase</i>
Bangkalan	5	1.7%
Banyuwangi	21	7.3%
Blitar	9	3.1%
Blitar Kota	2	0.7%
Bojonegoro	16	5.6%
Bondowoso	4	1.4%
Gresik	8	2.8%
Jombang	15	5.2%
Kediri	9	3.1%
Kediri Kota	8	2.8%
Lamongan	3	1.0%
Lumajang	5	1.7%
Madiun	8	2.8%
Madiun Kota	4	1.4%
Magetan	8	2.8%
Malang	13	4.5%
Malang Kota	2	0.7%
Mojokerto	5	1.7%
Nganjuk	5	1.7%
Ngawi	4	1.4%
Pacitan	9	3.1%
Pamekasan	6	2.1%
Pasuruan	8	2.8%
Ponorogo	5	1.7%
Probolinggo	10	3.5%
Sampang	3	1.0%
Sidoarjo	14	4.9%
Situbondo	7	2.4%
Sumenep	9	3.1%
Surabaya Kota	38	13.2%



Daerah	Jumlah	Presentase
Trenggalek	3	1.0%
Tuban	8	2.8%
Tulungagung	3	1.0%
Total	287	100.0%

Tabel 5

Data Lama Menjadi Anggota DPRD, Asal Partai Politik dan Lama Menjadi Anggota Partai Politik

		Jumlah	%
Lama Anggota DPRD	1 periode	130	45.3%
	2 periode	122	42.5%
	3 periode	19	6.6%
	4 periode	14	4.9%
	> 4 periode	2	0.7%
	Total	287	100.0%
Partai_Politik	PKB	41	14.3%
	Gerindra	30	10.5%
	PDI-P	40	13.9%
	Partai Golkar	32	11.1%
	partai Nasdem	16	5.6%
	PKS	21	7.3%
	Hanura	2	0.7%
	PAN	6	2.1%
	PBB	1	0.3%
	Partai Demokrat	80	27.9%
	PSI	3	1.0%
	PPP	15	5.2%
	Total	287	100.0%
Lama Anggota Parpol	1-5 tahun	87	30.3%
	6-10 tahun	101	35.2%
	11-15 tahun	51	17.8%
	16-20 tahun	26	9.1%
	21-25 tahun	17	5.9%
	> 25 tahun	5	1.7%
	Total	287	100.0%

Tabel 6

Kategori Variabel Berdasarkan Distribusi Normal (N=287)

Variabel	M	SD	Rendah	Tinggi
			n (%)	n (%)
Kepemimpinan Transformasional	3.72	0.68	132 (46.0)	155 (54.0)
Identitas Sosial	3.89	0.61	119 (41.5)	168 (58.5)
Pertukaran Sosial	3.54	0.72	146 (50.9)	141 (49.1)
Komitmen Afektif	3.78	0.69	137 (47.7)	150 (52.3)

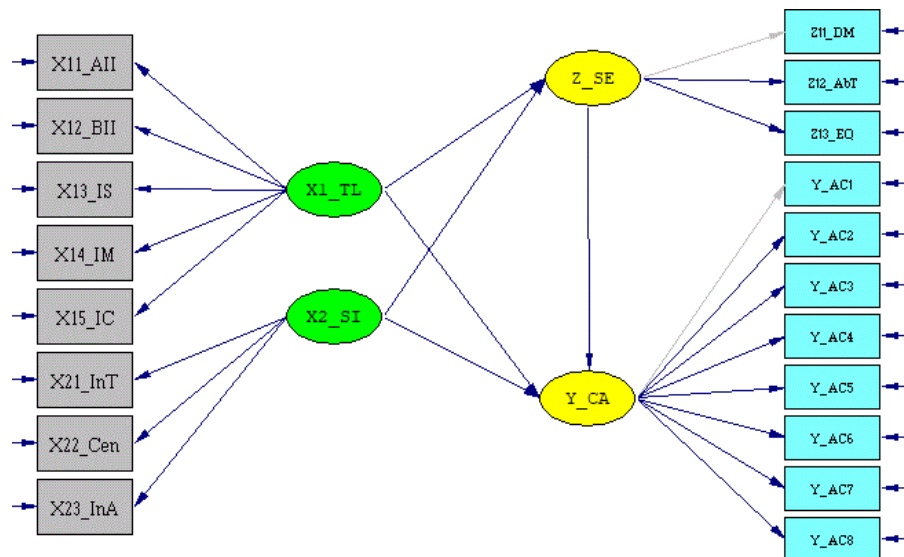
Keterangan: Kategori "Rendah" = skor < M-0.5SD; "Tinggi" = skor ≥ M-0.5SD. Pengkategorian menggunakan distribusi normal standar untuk analisis deskriptif tingkat variabel.

Analisis Model SEM

Hubungan antar variabel berisikan hubungan model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*). Berikut bentuk gambar SEM dari model Komitmen Afektif Anggota DPRD.

Gambar 3

Model SEM: Komitmen Afektif Anggota DPRD



Hubungan antarvariabel digambarkan pada Gambar 2 (*path diagram*), dengan hipotesis H1–H4 diuji melalui SEM-AMOS. Pengujian model struktural bertujuan menguji hubungan pengaruh variabel laten (konstruk) eksogen terhadap laten (konstruk) endogen. Pengujian ini untuk menjawab hipotesis penelitian. Kemudian mengevaluasi koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi varians variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Selanjutnya hasil persamaan struktural yang berisikan bobot pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian hubungan pengaruh antara variabel laten (konstruk) dalam model struktural digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian dibagi dalam mayor dan minor. Hipotesis mayor untuk kesimpulan model secara menyeluruh. Kriteria pengujiannya berdasarkan hasil dari *goodness of fit* model SEM. Sedangkan hipotesis minor untuk menjawab secara parsial dari hubungan variabel laten. Kriteria pengujiannya dengan menggunakan statistik uji-t.

Berdasarkan sifat pernyataan dari hipotesis minor penelitian yakni dua arah. Maka statistik uji-t menggunakan sifat dua arah. Berikut pernyataan hipotesa penelitian.

Hipotesis mayor: Model Komitmen Afektif Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota/Kabupaten Terhadap Partai Politik Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional, Identitas Sosial, dan Pertukaran Sosial sebagai Variabel Mediasi. **Hipotesa minor:** H1: Kepemimpinan transformasional (X1) secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen afektif kepada partai politik (Y). H2: Identitas sosial (X2) secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen afektif kepada partai politik (Y). H3:



Kepemimpinan transformasional (X1) secara signifikan berpengaruh positif terhadap pertukaran sosial (Z). H4: Identitas sosial (X2) secara signifikan berpengaruh positif terhadap pertukaran sosial (Z). H5: Pertukaran sosial (Z) secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen afektif kepada partai politik (Y). H6: Pertukaran sosial (Z) secara signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap komitmen afektif kepada partai politik (Y). H7: Pertukaran sosial (Z) secara signifikan memediasi pengaruh identitas sosial (X2) terhadap komitmen afektif kepada partai politik (Y).

Tabel 7

Keterangan Simbol dalam Model SEM (Pengolahan Analisa Model SEM Menggunakan Bantuan Software Lisrel 8.8)

No.	Variabel Faktor	Keterangan Faktor	Variabel Indikator	Keterangan Indikator
1	X1_TL	Transformational Leadership	X11_All	Attributional Idealized Influence
			X12_BII	Behavioral Idealized Influence
			X13_IS	Intellectual Stimulation
			X14_IM	Inspirational Motivation
			X15_IC	Individualized Consideration
2	X2_SI	Social Identity	X21_InT	Ingroup Ties
			X22_Cen	Centrality
			X23_InA	Ingroup Affect
3	Z_SE	Social Exchange	Z11_DM	Direct Measures
			Z12_AbT	Affect-based Trust
			Z13_EQ	Exchange Quality
4	Y_CA	Commitment Affective	Y_AC1	Senang menghabiskan karier di partai
			Y_AC2	Senang membicarakan partai ke luar
			Y_AC3	Masalah partai dirasakan pribadi
			Y_AC4	Mudah terikat organisasi lain (negatif)
			Y_AC5	Tidak merasa bagian keluarga (negatif)
			Y_AC6	Tidak terikat emosional (negatif)
			Y_AC7	Partai memiliki arti sangat penting
			Y_AC8	Tidak memiliki rasa memiliki (negatif)

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji-t dua arah. Kriteria pengujian apabila nilai $t\text{-statistics} \geq t\text{-tabel}$. Maka disimpulkan ada hubungan signifikan. Sedangkan jika nilai $t\text{-statistics} \leq t\text{-tabel}$. Maka disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan. Nilai $t\text{-tabel}$ sebesar 1,96 dengan menggunakan tingkat toleransi kesalahan $\alpha = 5\%$. Di mana jumlah sampel data 287 ($t\text{-tabel} = t(n-1; \alpha/2) = t(286; 0,025) = 1,96$). Atau untuk kepraktisan dengan membandingkan nilai probabilitas $t\text{-statistik}$ (Sig.) dengan nilai $\alpha = 5\%$. Apabila Sig. $\leq 5\%$, maka disimpulkan ada hubungan signifikan. Sedangkan jika Sig. $> 5\%$, maka disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan (lihat Tabel 8).

Tabel 8*Hasil Pengujian Hipotesis Model SEM Komitmen Afektif Anggota DPRD*

No	Jenis hubungan	Jalur hubungan	Koefisien (β)	t-statistik	p-value	Kesimpulan
1	Langsung	$X1_TL \rightarrow Y_CA$	0,16	2,88	0,00	Signifikan (H1 ✓)
2	Langsung	$X2_SI \rightarrow Y_CA$	0,30	2,79	0,01	Signifikan (H2 ✓)
3	Langsung (Mediator)	$Z_SE \rightarrow Y_CA$	-0,26	-2,71	0,01	Signifikan (H5 ✓)
4	Langsung	$X1_TL \rightarrow Z_SE$	0,31	(isi)	(isi)	(H3 ✓ / tidak)
5	Langsung	$X2_SI \rightarrow Z_SE$	0,57	(isi)	(isi)	(H4 ✓ / tidak)
6	Tidak langsung	$X1_TL \rightarrow Z_SE \rightarrow Y_CA$	-0,08	-2,32	0,02	Signifikan (H6 ✓)
7	Tidak langsung	$X2_SI \rightarrow Z_SE \rightarrow Y_CA$	-0,15	-2,41	0,02	Signifikan (H7 ✓)

Model struktural akhir menunjukkan kecocokan yang baik (CMIN/DF = 2,15; CFI = 0,95; RMSEA = 0,06), sehingga model dinilai layak untuk menjawab hipotesis mayor mengenai komitmen afektif anggota DPRD terhadap partai politik. Keputusan penerimaan hipotesis minor H1–H7 dapat dilihat pada Tabel 9 yang memuat pengujian masing-masing jalur struktural. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif langsung terhadap komitmen afektif ($\beta=0.16$, $p<0.01$), namun efek tidak langsung melalui pertukaran sosial justru negatif ($\beta=-0.08$, $p=0.02$), menghasilkan total pengaruh moderat ($\beta=0.08$). Identitas sosial memiliki pengaruh langsung terkuat ($\beta=0.30$, $p<0.01$) dengan mediasi negatif melalui pertukaran sosial ($\beta=-0.15$, $p=0.02$), total $\beta=0.15$. Pertukaran sosial justru berhubungan negatif langsung dengan komitmen ($\beta=-0.26$, $p<0.01$). Model menjelaskan 27% varians komitmen afektif ($R^2=0.27$ langsung; 0.31 total).

Model SEM menjelaskan 31% varians komitmen afektif anggota DPRD, dengan identitas sosial sebagai prediktor dominan (β total=0.15). Identitas sosial dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif langsung, namun mediasi pertukaran sosial justru negatif. Demografi menunjukkan pria, usia >40 tahun, dan pendidikan S1 mendominasi sampel (lihat Tabel 9).

Tabel 9*Koefisien Determinasi Model Struktural*

No.	Hubungan	Persamaan Regresi	R ²	Interpretasi
1	Langsung	$Z_SE = 0.31 X1_TL + 0.57 X2_SI$	0.27	27% varians pertukaran sosial
2	Langsung	$Y_CA = -0.26 Z_SE + 0.16 X1_TL + 0.30 X2_SI$	0.27	27% varians komitmen afektif
3	Total	$Y_CA = 0.08 X1_TL + 0.15 X2_SI$	0.31	31% total varians komitmen

Model struktural menjelaskan 31% varians komitmen afektif ($R^2=0.31$), dengan identitas sosial sebagai prediktor dominan ($\beta=0.15$) di atas kepemimpinan



transformasional ($\beta=0.08$). Ketiga variabel eksogen berada pada kategori cukup (TL: 44.9%, SI: 47%, SE: 39%), sementara komitmen afektif mayoritas cukup (38.7%). Responden didominasi pria (69.3%), usia >40 tahun, dan S1 (54.7%). Mediasi pertukaran sosial bersifat negatif unik, menunjukkan transaksi timbal balik justru mengurangi loyalitas emosional ($\beta=-0.26$, $p<0.01$).

Tabel 10

Kategori Dominan Variabel

Variabel	Kategori Dominan	%	Urutan Komitmen Afektif
TL	Cukup	44.9%	Cukup > Rendah > Tinggi
SI	Cukup	47.0%	Cukup > Rendah > Tinggi
SE	Cukup	39.0%	Cukup > Tinggi > Rendah

Pembahasan

Temuan utama menegaskan bahwa identitas sosial menjadi prediktor dominan komitmen afektif anggota DPRD terhadap partai politiknya, mengungguli pengaruh kepemimpinan transformasional. Identitas sosial yang kuat menciptakan rasa memiliki dan kebanggaan kolektif yang jauh melebihi efek karisma individu pemimpin. Dalam konteks politik Indonesia yang ditandai oleh multipartisme dan diferensiasi ideologi yang kabur, dimensi ingroup ties dan centrality bekerja secara sinergis untuk mengikat anggota secara emosional kepada partai. Anggota DPRD yang menginternalisasi identitas partai sebagai bagian dari self-concept profesionalnya menunjukkan loyalitas yang tidak mudah tergoyahkan oleh tekanan eksternal atau insentif material dari partai lain. Temuan ini sejalan dengan Social Identity Theory (Tajfel dkk., 2001) yang menyatakan bahwa identifikasi kelompok kolektif sangat kuat dalam budaya kolektivis seperti Indonesia, di mana loyalitas terhadap in-group mengalahkan faktor kepemimpinan individual.

Pengaruh kepemimpinan transformasional yang relatif lebih lemah menjelaskan dinamika unik organisasi politik dibandingkan organisasi korporasi. Meskipun dimensi inspirational motivation dan individualized consideration dinilai positif oleh responden, attributional idealized influence mendapat penilaian rendah, menunjukkan bahwa pemimpin partai masih dipandang lebih transaksional daripada visioner. Dalam sistem patronase politik Indonesia, ekspektasi anggota DPRD terhadap pemimpin lebih mengarah pada distribusi opportunity politik konkret daripada visi ideologis abstrak. Hal ini berbeda dengan studi organisasi Barat yang menemukan karisma transformasional sebagai prediktor dominan komitmen karyawan (Bass & Riggio, 2006). Temuan ini menggarisbawahi bahwa konteks budaya politik lokal memoderasi efektivitas model kepemimpinan universal, sehingga partai politik memerlukan pendekatan kepemimpinan yang lebih kontekstual.

Fenomena mediasi negatif pertukaran sosial merupakan temuan paling mencolok dan kontrainuitif dari penelitian ini. Alih-alih memperkuat seperti yang diprediksi Social Exchange Theory klasik (Blau, 2017; Cropanzano & Mitchell, 2005a), pertukaran sosial

justru melemahkan efek kepemimpinan dan identitas terhadap komitmen afektif. Penjelasan utama terletak pada sifat oportunistik pertukaran sosial dalam politik Indonesia: ketika hubungan antaranggota didominasi ekspektasi material dan jabatan, hal ini menciptakan standar pragmatis yang menggerus komitmen emosional murni. Anggota DPRD yang terbiasa menerima "balasan" konkret dari partai menjadi kurang bergantung pada ikatan ideologis atau inspirasi pemimpin. Temuan ini selaras dengan studi tentang negative partisanship di legislatif (Diermeier & Li, 2023) yang menemukan hubungan transaksional justru merusak loyalitas afektif dalam sistem politik kompetitif.

Temuan demografi memberikan konteks penting terhadap hasil utama. Dominasi responden pria berusia produktif dengan pendidikan sarjana menunjukkan bahwa komitmen afektif DPRD lebih dipengaruhi faktor profesional daripada demografi personal. Representasi partai Demokrat yang dominan dengan pola penilaian sedang-tinggi mencerminkan loyalitas moderat yang khas partai centrist dalam sistem multipartai Indonesia. Pola ini konsisten dengan studi lokal yang menemukan partai ideologis ekstrem cenderung memiliki loyalitas lebih kuat daripada partai pragmatis (Abung, 2025). Fakta bahwa Bakorwil Surabaya mendominasi sampel juga menjelaskan mengapa identitas sosial menjadi prediktor kuat, karena lingkungan politik urban cenderung memperkuat diferensiasi partai dibandingkan daerah rural yang lebih personalistik.

Kontribusi teoritis penelitian ini signifikan dalam beberapa aspek. Pertama, berhasil mengintegrasikan tiga paradigma utama kepemimpinan transformasional, identitas sosial, dan pertukaran sosial dalam model struktural yang teruji untuk konteks politik legislatif Asia Tenggara. Kedua, temuan mediasi negatif pertukaran sosial memberikan nuansa baru terhadap Social Exchange Theory yang sebelumnya diasumsikan universal positif di semua konteks organisasi. Ketiga, penelitian ini menjadi bukti empiris pertama bahwa identitas sosial mengungguli kepemimpinan dalam memprediksi komitmen politik di negara berkembang, mengisi celah literatur yang sebelumnya didominasi studi korporasi Barat (Ashforth dkk., 2008). Model ini memperluas kerangka (Meyer & Allen, 1991) dengan menambahkan jalur mediasi kontekstual yang spesifik untuk organisasi politik.

Implikasi praktisnya sangat strategis bagi pengelolaan partai politik tingkat daerah. Partai perlu memprioritaskan penguatan identitas melalui program pelatihan ideologi intensif, ritual kolektif berkala, dan narasi sukses bersama yang konsisten. Pengembangan kepemimpinan transformasional harus fokus pada individualized consideration dan mengurangi ketergantungan patronase yang melemahkan efek inspirasi. Manajemen pertukaran sosial memerlukan sistem pengakuan merit-based yang transparan untuk menghindari ekspektasi oportunistik yang destruktif terhadap komitmen afektif. Strategi retensi kader legislatif harus menggabungkan pendekatan ideologis jangka panjang dengan insentif profesional yang adil, bukan transaksi material semata.

Temuan ini juga memiliki relevansi policy bagi penguatan sistem partai di Indonesia. Komisi Pemilihan Umum (KPU) dapat mempertimbangkan regulasi yang mendorong konsistensi kader melalui insentif verifikasi loyalitas partai dalam pencalonan legislatif. DPR RI perlu merevisi aturan fraksi yang melemahkan kohesi internal melalui mekanisme



voting bebas yang berlebihan. Pendidikan politik kader tingkat daerah harus menekankan pembangunan identitas partai sebagai kurikulum wajib untuk mengurangi fenomena political nomadism yang merusak legitimasi representasi.

Keterbatasan metodologis utama adalah desain cross-sectional yang membatasi inferensi kausal longitudinal. Data self-report rentan terhadap social desirability bias khususnya dalam konteks politik hierarkis. Penelitian lanjutan direkomendasikan menggunakan desain panel tiga gelombang untuk menguji arah kausalitas temporal, triangulasi mixed-methods dengan wawancara pimpinan partai dan arsip resmi party switching, serta eksperimen field untuk menguji intervensi penguatan identitas sosial. Variabel moderator seperti political ambition, regional political culture, dan tenure juga layak diuji untuk generalisasi model ke provinsi lain.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa komitmen afektif anggota DPRD bukanlah artefak faktor pragmatis atau karisma semata, melainkan hasil interaksi kompleks antara identitas kelompok yang kuat, kepemimpinan inspiratif kontekstual, dan manajemen pertukaran sosial yang bijaksana. Dalam era politik pasca-reformasi yang ditandai oleh fragmentasi partai dan volatilitas koalisi, model terintegrasi ini menawarkan kerangka komprehensif untuk membangun partai politik yang kohesif dan berkelanjutan di tingkat legislatif daerah Indonesia.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa identitas sosial merupakan prediktor terkuat komitmen afektif anggota DPRD Jawa Timur, secara signifikan mengungguli kepemimpinan transformasional, sementara pertukaran sosial berperan sebagai mediator negatif unik yang melemahkan efek positif kedua prediktor tersebut. Model struktural menunjukkan *goodness-of-fit* optimal dan mengonfirmasi seluruh hipotesis yang diajukan, dengan komitmen afektif mayoritas berada pada kategori cukup-tinggi diikuti ketiga variabel eksogen yang umumnya dinilai positif oleh responden. Karakteristik partisipan mencerminkan representasi legislatif Jawa Timur yang dominan pria usia produktif berpendidikan sarjana dari partai-partai utama dengan masa jabatan 1-2 periode.

Partai politik disarankan memprioritaskan kaderisasi berbasis identitas sosial melalui pelatihan ideologi rutin, ritual kelompok seperti rapat fraksi tematik, dan penguatan ingroup ties untuk memaksimalkan loyalitas emosional, sembari mengurangi ketergantungan pada pola pertukaran transaksional yang memicu ekspektasi pragmatis dan oportunisme. Pemimpin partai perlu meningkatkan dimensi individualized consideration dan inspirational motivation melalui mentoring personal dan komunikasi visi yang jelas. Penelitian lanjutan direkomendasikan menggunakan desain longitudinal nasional dengan data time-series tiga periode pemilu untuk verifikasi kausalitas, replikasi model di DPR/DPRD provinsi lain dengan perbandingan budaya organisasi partai, penambahan moderator seperti dukungan finansial dan *opportunity structure*, serta

pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam dengan *party switchers* untuk mengungkap mekanisme mediasi negatif yang unik ini.

Referensi

- Abung, F. M. (2025). Orientasi koalisi partai politik pada pemilu gubernur tahun 2024 (studi pada partai NASDEM, PKS, dan PKB). *Digilib Unila*, 6. <https://digilib.unila.ac.id/91355/3/3>. Skripsi tanpa pembahasan - muhammad farcyho abung.pdf
- Arriola, L. R., Choi, D. D., Davis, J. M., Phillips, M. L., & Rakner, L. (2022). Paying to party: Candidate resources and party switching in new democracies. *Party Politics*, 28(3), 507–520. <https://doi.org/10.1177/1354068821989563>
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, 34(3), 325–374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441–462. <https://doi.org/10.1348/096317999166789>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Blau, P. (2017). *Exchange and power in social life*. Routledge.
- Cameron, J. E. (2004). A Three-Factor Model of Social Identity. *Self and Identity*, 3(3), 239–262. <https://doi.org/10.1080/13576500444000047>
- Colquitt, J. A., Baer, M. D., Long, D. M., & Halvorsen-Ganepola, M. D. K. (2014). Social Exchange Relationship Scale. In *PsycTESTS Dataset*. <https://doi.org/10.1037/t33731-000>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005a). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005b). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Diermeier, D., & Li, C. (2023). Dynamics of Polarization: Affective Partisanship and Policy Divergence. *British Journal of Political Science*, 53(3), 980–996. <https://doi.org/10.1017/S0007123422000540>
- España-Rivadeneira, M., Taruchain-Pozo, L., Núñez-Naranjo, A. F., & Escobar-Bermudes, D. (2025). Work Environment and its Influence on Organizational Commitment: A Study in the Financial Sector. *Journal of Educational and Social Research*, 15(1), 198. <https://doi.org/10.36941/jesr-2025-0015>
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>



- Martínez Enríquez, P. (2023). González Fernández, R., López Gómez, E. y Cacheiro González, M.L. (2022). Procesos de enseñanza-aprendizaje en Educación Infantil. Narcea (Col. Universitaria). 238 págs. ISBN: 978-84-277-2949-0. *Revista de Investigación En Educación*, 21(3), 585–587. <https://doi.org/10.35869/reined.v21i3.4989>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mitsal Bayu Mumtazi. (2025). Pengaruh kecerdasan emosi terhadap komitmen organisasi di organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. *Cognicia*, 13(1), 61–68. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v13i1.39775>
- Mohamed Idrus, R., & Abdul Wahab, J. L. (2023). Relationship between Personal and Work Factors and Affective Commitment among University Administrators. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 12(3). <https://doi.org/10.6007/IJARPED/v12-i3/18554>
- Moreno-Menéndez, F. M., Aguado-Riveros, U. I., Hadi-Mohamed, M. M., Tapia-Silguera, R. D., Silva-Infantes, M., Vía y Rada-Vittes, J. F., Huaynate-Espejo, L. Á., & González-Prida, V. (2025). Organizational Commitment and Administrative Management in Public Service Delivery: Evidence from an Emerging Governance Context. *Administrative Sciences*, 15(6), 231. <https://doi.org/10.3390/admsci15060231>
- Naura Dinanti, N., Tri Kusumawati, Y., & Hadi Saputra, P. (2025). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kota Samarinda. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 5(4), 935–942. <https://doi.org/10.47233/jebbs.v5i4.3241>
- Rahman, S., Islam, M. Z., Hossain, M., Abdullah, D. A., & Jasimuddin, S. M. (2022). Organizational factors, ict support, and affective commitment. *Journal of Global Information Management*, 30(1), 1–18. <https://doi.org/10.4018/JGIM.302914>
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358–384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Shidqi, M., & Sudiro, A. (2025). Transformational leadership, organizational learning, and employee performance: the mediating role of affective commitment in Cement Company X, Rembang. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 14(4), 151–159. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v14i4.4233>
- Shor, B. (2021). Out of Step , Out of Party : Party Switching in American State Legislatures *. 1–24.
- Solahudin, A., Fatimah, S. E., & Sulistiowati, L. H. (2024). Factors affecting affective commitment. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), 3475–3483. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.2738>
- Suryani, L. (2022). Fenomena Alih Keanggotaan Partai Politik (Studi Pada Partai Amanat Nasional Kabupaten Lampung Timur). 1–40. [https://repository.radenintan.ac.id/22039/1/SKRIPSI BAB 1 & BAB 5.pdf](https://repository.radenintan.ac.id/22039/1/SKRIPSI%20BAB%201%20&%20BAB%205.pdf)
- Tajfel, H., Turner, J., Austin, W. G., & Worchel, S. (2001). An integrative theory of intergroup conflict. *Intergroup Relations: Essential Readings*, 94–109.
- Ullah, I., Singh, H., Ali Shah, F., & Kakakhel, S. J. (2022). Impact of emotional intelligence on

-
- organizational commitment; Moderating role of Organizational Politics in Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(5). <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v12-i5/13246>
- Velasco, C., & Ylagan, A. D. (2024). Work-related factors and organizational commitment among hotel employees in Batangas province. *International Journal of Research Studies in Management*, 12(7). <https://doi.org/10.5861/ijrsm.2024.2008>
- Wibowo, W., & Suhana, S. (2025). Organizational culture and transformational leadership on employee performance: The mediating role of affective commitment. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 5(1), 260–273. <https://doi.org/10.37531/amar.v5i1.2529>