

## INTISARI

Komitmen karyawan terhadap perubahan merupakan kunci keberhasilan dari perubahan yang dilakukan dalam sebuah perusahaan. Namun hal ini tidak terlepas dari peran kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen karyawan terhadap perubahan. Variabel bebas kepemimpinan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan transaksional, sedangkan komitmen terhadap perubahan yang menjadi variabel terikat adalah komitmen afektif, komitmen *continuance*, dan komitmen normatif

Populasi responden penelitian adalah karyawan PT. Bank Syariah Mandiri yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun dari berbagai cabang di 12 kota di Indonesia. Sampling penelitian menggunakan metode *convenience sampling* sebanyak 417 orang. Kuesioner yang digunakan adalah Multifactor Leadership Questionnaire, form 5X (MLQ-5X) untuk mengukur kepemimpinan transformasional dan transaksional. Pengukuran komitmen dilakukan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer.

Hasil analisis data nilai  $R^2$  menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional memberikan kontribusi sebesar 9,2% terhadap komitmen afektif ( $p < 0,001$ ), terhadap komitmen *continuance* sebesar 2,1% ( $p = 0,013$ ), dan terhadap komitmen normatif sebesar 4,2% ( $p = 0,001$ ). Hal ini didukung oleh nilai  $F$  sebesar 20,931 ( $p < 0,001$ ) yang menunjukkan pengaruh simultan kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap komitmen afektif. Hasil  $F$  yang signifikan juga ditemukan terhadap komitmen *continuance* 4,407 ( $p = 0,013$ ) dan normatif sebesar 9,118 ( $p = 0,001$ ). Nilai koefisien beta menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif ( $\beta = 0.141$ ,  $p < 0.001$ ) dan normatif ( $\beta = 0.109$ ,  $p = 0.009$ ) namun negatif terhadap komitmen *continuance* ( $\beta = -0.150$ ,  $p = 0.008$ ). Sedangkan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif ( $\beta = 0.117$ ,  $p = 0.009$ ), *continuance* ( $\beta = 0.117$ ,  $p = 0.043$ ), dan normatif ( $\beta = 0.092$ ,  $p = 0.014$ ).

Berdasarkan hasil analisis, hipotesis yang diajukan terbukti yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif dan normatif, namun negatif terhadap komitmen *continuance*. Sedangkan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, *continuance*, dan normatif.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, komitmen afektif, komitmen *continuance*, komitmen normatif

## ABSTRACT

Employee commitment to change is one of the key successful changes in a company. Nevertheless, the commitment cannot be taken apart from the role of the leadership within the organization or company. The purpose of this study is to identify the influences of the leadership style to the employee commitment to change. In this study, the independent variable are the transformational and transactional leadership styles while the dependent variables are three factors of commitment to change, i.e. affective commitment, continuance commitment, and normative commitment.

This study employed a convenience sampling and of which the final sample consisted of 417 employee of PT Bank Syariah Mandiri who has minimum one year of work experience from 12 branches throughout Indonesia.

The transformational and transactional leadership was assessed using the Multifactor Leadership Questionnaire form 5X (MLQ-5X) while the employee commitment was evaluated using a commitment of change questionnaire developed by Allen and Meyer.

The analysis of  $R^2$  showed that both transformation leadership accounted for 9,2% on the affective commitment ( $p < 0,001$ ), continuance 2,1% ( $p = 0,013$ ), and normative 4,2% ( $p = 0,001$ ). The significance of  $F$ -values for each model also supported this finding. Furthermore, the beta coefficient showed the positive influence of the transformational leadership on affective commitment ( $\beta = 0.141$ ,  $p < 0.001$ ) and normative ( $\beta = 0.109$ ,  $p = 0.009$ ) while on the *continuance* showed the opposite ( $\beta = -0.150$ ,  $p = 0.008$ ). Meanwhile, the transactional leadership also has significant positive influences on the affective commitment ( $\beta = 0.117$ ,  $p = 0.009$ ), *continuance* ( $\beta = 0.117$ ,  $p = 0.043$ ), and normative ( $\beta = 0.092$ ,  $p = 0.014$ ).

In summary, the results supported the hypothesis of this study that the transformational leadership style has positive influences on affective and normative commitment to change yet negative on the continuance. Moreover, the transactional leadership style has positive influences on three of all the commitment to change.

**Keywords:** *Transformational Leadership, transactional leadership, affective commitment, continuance commitment, normative commitment.*