

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh positif kepemimpinan transformasional dan transaksional pada komitmen karyawan terhadap perubahan di PT. Bridon. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan metode pengumpulan data yang digunakan adalah sensus. Jumlah responden yaitu sebanyak 176 responden dengan kriteria karyawan dengan masa kerja di atas 1 tahun. Kuesioner yang disebar mencakup dimensi kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, komitmen afektif terhadap perubahan, komitmen kontinuan terhadap perubahan, serta komitmen normatif terhadap perubahan yang diadopsi dari Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan pada komitmen afektif terhadap perubahan, serta kepemimpinan transaksional berpengaruh positif pada komitmen kontinuan dan normatif terhadap perubahan. Adapun pengaruh kepemimpinan transformasional pada komitmen kontinuan dan normatif terhadap perubahan, serta kepemimpinan transaksional pada komitmen afektif terhadap perubahan tidak signifikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Afektif terhadap Perubahan, Komitmen Kontinuan terhadap Perubahan, Komitmen Normatif terhadap Perubahan.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of transformational and transactional leadership on employee commitment to change at PT. Bridon. This research applied quantitative approach with census method in collecting the data. There are 176 respondents with the criteria of more than 1 year of services at the company. The distributed questionnaires included the dimensions of transformational leadership, transactional leadership, affective commitment to change, continuance commitment to change, and normative commitment to change adopted from the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). The data analysis method used multiple regression analysis to examine the hypothesis. The finding research proved that transformational leadership has positive and significant influence on affective commitment to change, and transactional leadership has positive and significant influence on continuance and normative commitment to change. The influence of transformational leadership on continuance and normative commitment to change, and transactional leadership on affective commitment to change are not significant.

Keywords: *Transformational Leadership, Transactional Leadership, Affective Commitment to Change, Continuance Commitment to Change, Normative Commitment to Change*