

Hubungan gaya kepemimpinan otentik dengan komitmen afektif dan normatif terhadap perubahan pada karyawan perusahaan rintisan berbasis digital = The relationship between authentic leadership style with affective and normative commitment to change on employee in digital based startup company

Adinda Fudia Hanamici, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20430114&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara gaya kepemimpinan otentik dengan komitmen afektif dan normatif terhadap perubahan pada karyawan perusahaan rintisan berbasis digital. Pengukuran gaya kepemimpinan otentik dilakukan dengan menggunakan Authentic Leadership Questionnaire (ALQ). Pada variabel komitmen afektif dan normatif terhadap perubahan, pengukuran dilakukan dengan mengambil dimensi komitmen afektif terhadap perubahan dan dimensi komitmen normatif terhadap perubahan pada alat ukur Commitment to Change inventory (CCI). Studi ini diikuti oleh 113 partisipan dari berbagai perusahaan rintisan berbasis digital di Indonesia. Melalui teknik pearson correlation hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan otentik dengan komitmen afektif terhadap perubahan ($r = 0,46$, $p < 0,05$, two-tailed) dan komitmen normatif terhadap perubahan ($r = 0,35$, $p < 0,05$, two-tailed) pada karyawan perusahaan rintisan berbasis digital. Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan rintisan berbasis digital di Indonesia untuk mengembangkan gaya kepemimpinan otentik untuk meningkatkan komitmen afektif dan normatif terhadap perubahan.

This study was conducted to see the relationship between authentic leadership style with affective commitment to change and the normative commitment to change in start-up digital based?s employee. Authentic leadership style measured with Authentic Leadership Questionnaire (ALQ). The variable of affective commitment to change and normative commitment to change measured by taking the dimensions of affective commitment to change and normative of commitment to change from Commitment to Change inventory. Participants of this study consist of 113 employees from a variety of start-up digital based in Indonesia. Using the Pearson correlation technique results from this study showed that there is a positive and significant relationship between authentic leadership with affective commitment to change ($r = 0,46$, $p < 0,05$, two-tailed) and normative commitment to change ($r = 0,35$, $p < 0,05$, two-tailed) in start-up digital based?s employees. The results of this study could give consideration for digital-based startup in Indonesia to develop authentic leadership style to increase affective and normative commitment to change.