

Rasa berdaya psikologis sebagai mediator pengaruh antara leader-member exchange dan komitmen terhadap perubahan di Kementerian BUMN = Psychological empowerment as mediator between leader-member exchange and commitment to change in Kementerian BUMN

Anisa Damayati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20432819&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh leader-member exchange pada komitmen terhadap perubahan melalui rasa berdaya psikologis di Kementerian BUMN. Tipe penelitian ini adalah non eksperimental dengan responden sebanyak 100 orang. Alat ukur yang digunakan adalah Commitment to Change Inventory, Leader-Member Exchange - Multidimensional Measures, dan Psychological Empowerment. Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan model causal steps dari Baron dan Kenny dan uji bootstrap dari Preacher dan Hayes. Perhitungan uji regresi tahap satu Baron dan Kenny diperoleh hasil t hitung=4.501 ($p<0.05$) dan nilai $B=0.334$ yang berarti bahwa leader-member exchange mempengaruhi rasa berdaya psikologis secara signifikan. Perhitungan uji regresi tahap dua diperoleh hasil t hitung=2.812 ($p<0.05$) dan nilai B sebesar 0.228 yang berarti bahwa leader-member exchange memiliki pengaruh yang signifikan pada komitmen terhadap perubahan. Perhitungan uji regresi tahap tiga diperoleh hasil t hitung=0.2463 ($p<0.05$) dan nilai $B=0.264$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rasa berdaya psikologis dengan komitmen terhadap perubahan. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji regresi tahap tiga juga diketahui bahwa pengaruh leader-member exchange pada komitmen terhadap perubahan mengalami perubahan, yang semula signifikan menjadi tidak signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa leader-member exchange memiliki pengaruh tidak langsung pada komitmen terhadap perubahan melalui peran variabel rasa berdaya psikologis. Dari hasil uji bootstrap diketahui bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan dengan nilai $B=0.1061$ dan estimasi true indirect effect berkisar antara 0.0220 sampai 0.2820 pada confidence interval 95%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan komitmen terhadap perubahan, variabel yang dapat menjadi target intervensi adalah leader-member exchange. Untuk dapat meningkatkan leader-member exchange, dalam penelitian ini diajukan intervensi berupa pelatihan keterampilan coaching pada atasan.

.....This study aims to determine the effect of Leader-Member Exchange to commitment to change through psychological empowerment. The type of this study is non-experimental with the number of participants is 100. Measurement scales that was used in this study were Commitment to Change Inventory, Leader-Member Exchange ? Multidimensional Measures, and Psychological Empowerment. Data was processed using causal steps from Baron and Kenny and bootstrap test from Preacher and Hayes. Baron and Kenny first step calculation using regression showed that $t=4.501$ ($p<0.05$) and $B=0.334$. It means that leader-member exchange is significantly affected psychological empowerment. The second step of calculation showed that $t=2.812$ ($p<0.05$) and $B=0.228$, which means that commitment to change is significantly affected by leader-member exchange. In the last step of calculation showed that $t=0.2463$ ($p<0.05$) and $B=0.264$, which means that psychological empowerment significantly affected commitment to change. Furthermore, based on the last step of calculation, it showed that the effect of leader-member exchange to commitment to change is changed, which previously significant become not significant. This indicated that leader-member exchange

has indirect effect to commitment to change through the role of psychological empowerment. Bootstrap test result showed that the indirect effect is significant, with $B=0.1061$ and true indirect effect estimation in about $0.0220 - 0.2820$ at confidence interval 95%. It can be concluded that to increase commitment to change, leader-member exchange should be the targeted variable for interventions. In order to increase the effect of leader-member exchange on commitment to change, it is proposed that intervention in the form of training coaching skills should be conducted to the leader.