

Leader-member exchange (LMX) dan perilaku kerja inovatif dengan peran mediator dari motivasi ekstrinsik = Leader member exchange (LMX) and innovative behavior the mediating role of extrinsic motivation / Erwin Anggita Maradona Damanik

Damanik, Erwin Anggita Maradona, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20433354&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Penelitian ini mencoba melihat peranan hubungan antara atasan dan bawahan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Dengan mengkombinasi temuan-temuan dari teori dan penelitian tentang Leader-Member Exchange (LMX) dan temuan-temuan dari teori dan penelitian tentang Motivasi Ekstrinsik, penelitian ini mengusulkan motivasi ekstrinsik sebagai mediator dari pengaruh LMX terhadap perilaku kerja inovatif.

Menggunakan 131 data dari penilaian bawahan dan 19 data dari penilaian atasan pada LMX di PT. XYZ. Penelitian ini menemukan bahwa LMX berhubungan dengan perilaku kerja inovatif baik pada penilaian atasan maupun pada penilaian bawahan. Penelitian ini juga menemukan hubungan antara LMX berdasarkan penilaian bawahan dengan Motivasi Ekstrinsik serta hubungan antara Motivasi Ekstrinsik dengan perilaku kerja inovatif. Dalam dukungan hipotesis, model mengungkapkan mediasi sebagian LMX berdasarkan penilaian bawahan terhadap perilaku kerja inovasi melalui motivasi ekstrinsik. Terdapat beberapa implikasi penelitian dari teoretis maupun praktis yang didiskusikan terkait hasil penelitian ini.

ABSTRACT

This study investigates the role of relationship between leadership and employees? determining innovative work behavior. By combining findings from the leader-member exchange (LMX) theory and from research and theory on motivation extrinsic, we propose that motivation extrinsic mediates the effects of LMX on innovative work behavior.

Using 131 subordinates rated and 19 leader rated LMX from PT. XYZ. This study found that LMX related to innovative work behavior both on the assessment of the leader and subordinates rated. The study also found an association between LMX subordinate rated and Motivation Extrinsic as well as the relationship between the innovative work behavior and Motivation Extrinsic. In support of the hypotheses, the model revealed a part mediation of LMX on subsequent innovation behavior via psychological empowerment. The indirect effect was significant even when controlling for the stability of innovative behavior over time. Theoretical and practical implications from this research is discussed.