



UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Hubungan antara kepercayaan manajerial terhadap pemberdayaan karyawan dengan kualitas interaksi atasan dan bawahan (Leader-member exchange theory) sebagai variabel mediator :: Studi kasus pada PO.

Sedy Mulya Wonogiri

SONY, Endy May, Prof.Dr. D. Pratiwi, S.A., M.A.

Universitas Gadjah Mada, 2003 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>

INTISARI

Pemberdayaan terhadap karyawan sebagai sebuah teknik yang digunakan untuk menambah inovasi dan efektif dari kinerja organisasi. Salah satu unsur utama dari pemberdayaan karyawan adalah membagikan kekuasaan terhadap para bawahan. Sedangkan proses pembagian kekuasaan terlebih dahulu dilandasi akan kepercayaan manajerial terhadap para karyawannya.

Pada penelitian ini penulis mencoba melakukan suatu penelaahan tentang hubungan antara kepercayaan manajerial terhadap pemberdayaan karyawan melalui kualitas interaksi atasan dan bawahan (implementasi teori *leader-member exchange*) sebagai variabel mediator pada sumber daya manusia P.O. Sedy Mulya Wonogiri. Dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan positif antara kepercayaan manajerial terhadap pemberdayaan karyawan melalui kualitas interaksi atasan dan bawahan (LMX) sebagai variabel mediator.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antara kepercayaan manajerial terhadap pemberdayaan karyawan berkorelasi positif yaitu r sebesar 0,5033 dengan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,253. Hal ini berarti pemberdayaan karyawan, 25% dapat ditentukan oleh kepercayaan manajerial. Akan tetapi dengan masuknya kualitas interaksi atasan dan bawahan sebagai variabel mediator korelasi antara kedua variabel di atas menjadi lebih rendah yaitu 0,3569. Hal ini diketahui dengan beda rerata mempergunakan analisis statistik *Frequencies Quartile* pada SPSS 10.0 yaitu membagi kelompok karyawan yang tinggi kualitas interaksinya dalam kelompok A dengan skor 30,33 ke atas dan rendah kualitas interaksi dengan atasan dalam kelompok B dengan skor 30,33 ke bawah. Dihasilkan korelasi yang positif signifikan untuk kelompok A sebesar 0,6140 dan kelompok B hanya sebesar 0,2750. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya kualitas interaksi antara atasan dan bawahan yang tinggi menentukan semakin tinggi pula kepercayaan manajerial pada karyawan terhadap pemberdayaan karyawan.

Kata kunci: Kepercayaan Manajerial, Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan (LMX) dan Pemberdayaan





UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Hubungan antara kepercayaan manajerial terhadap pemberdayaan karyawan dengan kualitas interaksi atasan dan bawahan (Leader-member exchange theory) sebagai variabel mediator :: Studi kasus pada PO.

Sedya Mulya Wonogiri

Employee Empowerment: A Technique that is Used to Increase the Innovation and

Universitas Gadjah Mada, 2003 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>

effectiveness rate of organizational performance. The main element of employee empowerment is power sharing to subordinates. While the power sharing process has to be based on managerial trust to their employees.

In this research, the author tries to examine the relationship between managerial trust and employee empowerment through the interaction quality between managers and their subordinates (the implementation of leader-manager exchange theory) as a mediator variable for human resource at P.O. Sedya Mulya Wonogiri. This research is trying to detect the positive relationship between managerial trust to employee empowerment through the quality interaction of managers and subordinates (LMX) as a mediator variable.

Result shows that relationship between managerial trust and empowerment is positively correlated that is $r = 0.5033$ with determination coefficient (r^2) of 0.253. It means that employee empowerment can be determined by managerial trust by 25%. However, the interaction quality of managers and subordinates as the mediator variable has caused the correlation between those two variables decrease down to 0.3569. This could be known from the average difference using the statistic analysis *Frequencies Quartile* at SPSS 10.0 by divided the employees with high quality interaction in group A with score 30.33 and up, and employees with low quality interaction in group B with score 30.33 and down. The result is significant positive correlated for group A of 0.6140 and group B of 0.2750. This result shows that high quality interaction between managers and subordinates would cause higher managerial trust to employee concerning employee empowerment.

Keywords: Managerial Trust, Leader-Member Exchange and Empowerment