

Pengaruh Kepemimpinan Autentik pada Intensi Keluar Pekerjaan Dimediasi oleh Komitmen Afektif (Studi: Perawat di Rumah Sakit A, B, C, dan D di Jakarta Timur) = The Effects of Authentic Leadership on Turnover Intention Mediated by Affective Commitment (Study: Nurses in the A, B, C, and D Hospitals in Jakarta Timur)

Luqman Ali Priodarsono, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20445169&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kepemimpinan autentik pada intensi keluar pekerjaan dimediasi oleh komitmen afektif pada perawat yang bekerja di rumah sakit A, B, C, dan D di Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan terhadap 105 perawat untuk melihat apakah kepemimpinan autentik memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap turnover intention dan apakah komitmen afektif memediasi pengaruh antara kepemimpinan autentik terhadap turnover intention tersebut. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain konklusif, single cross-sectional dan kausal untuk menguji hipotesisnya dengan causal steps Baron&Kenny (1986). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kepemimpinan autentik dengan turnover intention, pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan autentik dengan komitmen afektif, pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen afektif dengan turnover intention, dan komitmen afektif secara parsial memediasi pengaruh antara kepemimpinan autentik pada turnover intention perawat yang bekerja di rumah sakit A, B, C, dan D di Jakarta Timur.

<hr>

ABSTRACT

This study discusses the effect of authentic leadership on turnover intention mediated by affective commitment on nurses who work in A, B, C, and D hospitals in Jakarta Timur. This study was conducted on 105 nurses to see whether authentic leadership had a significant and negative effect on turnover intention and whether affective commitment mediating the influence of authentic leadership on turnover intention. This study is a quantitative research with conclusive, single cross-sectional design, and the causal design to test the hypotheses with causal steps by Baron&Kenny (1986). The result shows that there is a negative and significant effects between authentic leadership on turnover intention, positive and significant influence between authentic leadership on affective commitment, negative and significant impact between affective commitment on turnover intention, and affective commitment partially mediates the effects of authentic leadership on turnover intention of nurses who work at A, B, C, and D hospital in Jakarta Timur.