

Moderasi Status Kepegawaian terhadap Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Perubahan: Intervensi Pelatihan Kepemimpinan Transformasional = Moderation of Employment Status to Relationship between Transformational Leadership and Employees Commitment to Change Transformational Leadership Training as an Intervention

Astari Kurniawati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20491011&lokasi=lokal>

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji peran dari status kepegawaian dalam memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap perubahan dengan pelatihan kepemimpinan transformasional sebagai intervensi. Sampelnya merupakan karyawan PT QRS, sebuah perusahaan minyak dan gas multi nasional (status kontrak dan status permanen). Teknik sampel yang digunakan yaitu *accidental sampling*. Sampel berjumlah 221 karyawan dengan pembagian 100 orang merupakan karyawan kontrak dan 121 merupakan karyawan tetap. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik regresi moderasi menggunakan macro process Hayes pada SPSS. pearson product moments dan process macro hayes. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa status kepegawaian secara signifikan memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap perubahan. Status kepegawaian tetap memberikan efek yang lebih besar dalam memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen terhadap perubahan dibandingkan dengan status kepegawaian kontrak. Intervensi pelatihan kepemimpinan transformasional secara efektif meningkatkan pengetahuan paraa peserta terkait kepemimpinan transformasional.

The purpose of this study was to examine the effect of employment status role in moderating the relationship between transformational leadership and commitment to change with transformational leadership training as an intervention. Samples were contract and permanent employees of PT QRS, a multinational oil and gas company. This study used a accidental sampling technique to get 221 employees consisting of 100 contract employees and 121 permanent employees. The analysis technique used was moderation regression with Macro Process Hayes. Hypothesis test results showed that employment status significantly moderated the relationship between transformational leadership and commitment to change. Permanent status employment had higher effect than contract status employment. The result of transformational leadership training, as an intervention, was effectively improved the knowledges of all participants related to transformational leadership.