

## **PENGARUH *LEADER-MEMBER EXCHANGE* TERHADAP MOTIVASI INTRINSIK YANG DIMEDIASI PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS PADA KSP CREDIT UNION DHARMA PRIMA KITA YOGYAKARTA**

Wiliam Kerby Pratama Bata Wahat<sup>1</sup>, Ignatius Soni Kurniawan<sup>2</sup>  
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta  
[erbywahat29@gmail.com](mailto:erbywahat29@gmail.com)<sup>1</sup>, [soni\\_kurniawan@ustjogja.ac.id](mailto:soni_kurniawan@ustjogja.ac.id)<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *leader-member exchange* terhadap motivasi intrinsik melalui pemberdayaan psikologis sebagai variabel pemediasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer. Penelitian ini dilakukan di Kantor Credit Union Dharma Prima Kita Koperasi Simpan Pinjam (KSP) di Yogyakarta dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Data primer diperoleh dari survei lapangan yaitu dengan menyebarkan secara *offline* kuesioner penelitian kepada para karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan analisis regresi. Hasil penelitian menemukan bahwa pengaruh *leader-member exchange* terhadap motivasi intrinsik dimediasi oleh pemberdayaan psikologis.

**Kata Kunci:** *Leader-Member Exchange*, Motivasi Intrinsik, Pemberdayaan Psikologis

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leader-member exchange on intrinsic motivation through psychological empowerment as a mediating variable. This research is a quantitative research using primary data. This research was conducted at the Credit Union Dharma Prima Kita Cooperative Savings and Loans (KSP) office in Yogyakarta with a total of 50 respondents. Primary data was obtained from field surveys by distributing research questionnaires offline to employees. The analytical method used in this research is the classical assumption test and regression analysis. The results of the study found that the effect of leader-member exchange on intrinsic motivation was mediated by psychological empowerment.*

**Keywords:** *Leader-Member Exchange, Intrinsic Motivation, Psychological Empowerment*

---

### **PENDAHULUAN**

Manajer atau supervisor memiliki tanggung jawab penting dalam mengarahkan, memimpin, dan mengarahkan karyawan sebagai penggerak perusahaan (Nugraha, 2019). Karyawan merupakan salah satu aset terbesar dan terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan/organisasi dan berperan penting dalam kemajuan dan peningkatan kualitas organisasi (Putu *et al.*, 2017). Produktivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan mengembangkan moral karyawan, meningkatkan kepercayaan diri, mendukung

ketenagakerjaan, dan keamanan kerja karyawan yang akan memungkinkan karyawan untuk menambah nilai bagi organisasi atau bisnis (Khan *et al.*, 2014). Konsep pertukaran manajer-anggota menarik bagi peneliti karena berimplikasi pada motivasi intrinsik dan pemberdayaan psikologis karyawan. Asumsi di balik teori ini adalah bahwa pemimpin mengembangkan berbagai hubungan dengan bawahannya, dari yang lemah hingga yang berkualitas tinggi (Rahmat & Handayani, 2022). Pertukaran pemimpin-anggota yang berkualitas ditandai dengan rasa saling percaya (loyalitas), keinginan (kontribusi), rasa hormat (pertimbangan profesional), dan saling memengaruhi antara anggota dan pemimpin serta dengan tim (Suharnomo & Kartika, 2018). Pertukaran manajerial fokus pada evaluasi hubungan dan interaksi antara pengawas (supervisor) dengan bawahan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan hubungan personal antara pimpinan organisasi dengan anggotanya diperlukan *leader-member exchange (LMX)* yang dapat memberikan petunjuk dan memotivasi anggota organisasi secara langsung atau tidak langsung (Ardabili, 2020).

KSP Credit Union Dharma Prima Kita, merupakan lembaga keuangan yang kini telah mendapat pengesahan Badan Hukum Nasional dan Pemerintah Cq. Kementerian Koperasi dan UMKM Republik Indonesia pada tanggal 31 Januari 2012. Fenomena yang saat ini terjadi pada KSP Credit Union Dharma Prima Kita adalah kemampuan kualitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena banyak pekerjaan yang dapat lebih produktif dan optimal sertaperlunya ruang untuk pengembangan kreativitas karyawan, sehingga dapat melemahkan dimensi pengaruh staf dan kepuasan kerja. Selain itu, karena fenomena yang terjadi di industri dengan adanya pandemi Covid-19, karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita dapat mengalami penurunan motivasi intrinsik dalam bekerja, sehingga karyawan kurang merasakan dorongan dari dalam diri untuk menyukai pekerjaannya. Oleh karena itu, kajian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan atasan-bawahan dan pemberdayaan dalam organisasi, sehingga dapat dijadikan bahan refleksi untuk perumusan kebijakan dan evaluasi dalam membangun motivasi dirikaryawan.

Pemberdayaan mental dapat merangsang motivasi intrinsik seseorang, motivasi intrinsik merupakan salah satu faktor yang paling penting dan kuat yang memengaruhi kreativitas. Pemberdayaan adalah suatu usaha dan cara terbaik untuk meningkatkan motivasi diri, yang berkaitan langsung dengan kondisi umum individu dalam hubungannya dengan tugas, yang dapat menciptakan motivasi dan kepuasan (Irmalis & Anas, 2019). Pekerjaan yang menantang dengan kesempatan untuk menunjukkan prestasi, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan yang memotivasi seseorang. Semakin besar pengaruh seseorang terhadap pekerjaan mereka, semakin besar peran mereka dalam pekerjaan itu dan motivasi intrinsik mereka tumbuh sesuai dengan tugas

mereka. Seiring dengan tumbuhnya kompetensi seseorang, maka akan mudah untuk mencapai prestasi yang diinginkan. Karyawan yang bekerja sesuai bidang minat lebih cenderung terdorong dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan karyawan yang bekerja tidak sesuai bidang minat menghadapi berbagai kendala dan berpengaruh negatif terhadap kinerja dan kemampuan berinovasi (Suwanti 2019).

## **REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS**

*Leader-member exchange* merupakan suatu pendekatan khusus yang digunakan untuk mengembangkan hubungan yang bersifat kepemimpinan antara pemimpin suatu organisasi dengan anggotanya dengan berbagai macam tindakan yang bisa dilakukan pemimpin organisasi berdasarkan pertukaran dan interaksi mereka seperti memberikan dedikasi dan didikan yang tinggi kepada anggota dengan tujuan untuk menjalin hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan anggota; tinggi rendahnya dedikasi dan didikan yang diberikan oleh pemimpin sangat berpengaruh terhadap anggotanya (Aggarwal *et al.*, 2020). Pemimpin yang otoriter yang juga menjalin hubungan transaksional dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai pemimpin akan menurunkan kualitas *leader-member exchange* yang terjalin dengan para bawahannya. *LMX* bukan hanya berfokus pada pemberdayaan antara hubungan kepemimpinan itu sendiri dengan para bawahannya, melainkan dengan melihat bagaimana kedua titik fokus (kepemimpinan dan anggota) tersebut dapat menjalin kerjasama dan berkolaborasi bersama dengan baik agar dapat meningkatkan hubungan individu menjadi lebih kuat dan lebih baik lagi dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Kangas, 2021).

*Psychological empowerment* (pemberdayaan psikologis) dapat diartikan sebagai salah satu bentuk motivasi intrinsik yang dapat mencerminkan rasa tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan yang dilaksanakan baik oleh pemimpin maupun anggotanya (Pratiwi, 2012). Pemberdayaan psikologis merupakan dasar dari suatu kekuasaan atau wewenang dalam pembuatan dan pengambilan suatu keputusan untuk suatu pengoperasian dalam keadaan tertentu yang dilakukan pemimpin organisasi tanpa harus menunggu persetujuan dari pihak-pihak lainnya (Sulistiyani & Prihati, 2020). Pemberdayaan psikologis memiliki kontribusi yang besar dalam berbagai bidang organisasi atau perusahaan yang dilaksanakan yang kemudian diimplementasikan kedalam berbagai sektor manajemen kinerja perusahaan (Lorra & Möltner, 2020).

Motivasi intrinsik dapat didefinisikan sebagai motivasi yang tidak memerlukan rangsangan dari luar melainkan motivasi yang memiliki sifat yang aktif karena ada dalam diri setiap individu, dan mendorong atau mengarahkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik (Meng, Zou, He, & Luo, 2015). Motivasi intrinsik bisa timbul dalam suatu keadaan dimana ketika seorang individu terdorong dan

memiliki keinginan untuk terlibat dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya (Aslam, 2017). Konsep motivasi intrinsik dapat dijelaskan dengan pendekatan *task-based definition*, Pendekatan ini mengemukakan bahwa kesesuaian jenis pekerjaan dengan kemampuan karyawan sangat menentukan tingkat motivasi dalam melaksanakan tugas kerja (Fahlevi & Satrya, 2020). Motivasi intrinsik mengacu pada tindakan dalam melakukan pekerjaan oleh seorang individu sehingga dapat mengetahui seberapa besar kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diembankan kepadanya dan seberapa besar kepuasan atau hasil kerja yang akan diterima dengan mengandalkan motivasi yang timbul dari setiap anggota atau karyawan tersebut (Aslam, 2017). Motivasi intrinsik akan terbentuk secara spontan ketika seorang individu bertindak secara personal atau melakukan suatu pekerjaan tanpa adanya tekanan untuk kepentingan perusahaan (Suwanti 2019).

### **Pengembangan Hipotesis**

*Leader-member exchange* dengan dedikasi yang tinggi dapat merangsang pemberdayaan psikologis dari para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerja dan keterampilan mereka dalam bekerja dengan penuh kreatifitas dan inovatif (Zhang & Bartol, 2010). Dalam lingkungan organisasi *leader-member exchange* yang memiliki dedikasi yang tinggi akan secara langsung memberikan sumber daya berupa dukungan terhadap apa yang dikerjakan oleh para anggotanya, memberikan berbagai macam informasi-informasi penting yang mampu memberikan semangat kerja para anggotanya serta memberikan lebih banyak lagi sumber daya yang dibutuhkan anggota organisasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan/ dibebankan kepada mereka (Ardabili, 2020).

Pemberdayaan psikologis, sebagaimana *leader-member exchange*, dalam prosesnya bekerja dengan memotivasi karyawan. Pemberdayaan psikologis menumbuhkan keyakinan pada diri karyawan bahwa ia mampu melaksanakan penugasan kerja yang diberikan (Putri, Ma'ruf, & Sutinah, 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu (Aggarwal *et al.*, 2020) pada *Information Technology (IT) and Pharmaceutical India*, diperoleh hasil bahwa *leader-member exchange* berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis.

H1: *Leader-member exchange* berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis.

Pemberdayaan psikologis dimanfaatkan untuk meningkatkan kemampuan para anggota dari suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan 4 komponen dimensi yang sering digunakan yang meliputi; *meaning, competence, self determination*, dan *impact*. (Özaralli, 2015). Pemberdayaan psikologis dapat merangsang motivasi diri dalam diri seseorang, motivasi intrinsik adalah salah satu faktor yang pengaruhnya paling penting dan kuat terhadap kreativitas

seseorang. Pemberdayaan menjadi sebuah cara dan usaha dalam meningkatkan motivasi diridengan melibatkan kondisi umum dari seorang individu berkaitan langsung dengan tugas, yang dapat menciptakan motivasi dan kepuasan (Irmalis & Anas, 2019). Pekerjaan yang menantang yang memberi kesempatan untuk menunjukkan prestasi, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan yang akan memotivasi seseorang. Dengan semakin besar pengaruh yang dapat diberikan oleh seseorang pada pekerjaannya maka perannya untuk pekerjaan akan sangat besar dan motivasi intrinsik akan meningkat dengan semakin besar seiring dengan tanggung jawab yang dipegangnya. Sedangkan kompetensi seorang individu akan bertambah dan secara gampang mampu mencapai prestasi dan pencapaian yang diinginkan (Irmalis & Anas, 2019). Berdasarkan penelitian terdahulu (Aslam, 2017) bahwa adanya pengaruh yang baik dan signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan motivasi intrinsik.

H2: Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *leader-member exchange* yang tinggi, akan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi intrinsik dan dapat mempermudah seorang manajer dalam memahami masalah personal karyawannya serta menyediakan sumber daya sekaligus wewenang untuk menyelesaikan masalah terkait pekerjaan (Xie *et al.*, 2020). Karyawan yang menerima lebih tinggi *leader-member exchange* akan menerima lebih banyak umpan balik dan bimbingan terkait pekerjaan yang membantu meningkatkan kompetensi kerja serta memunculkan motivasi dalam diri mereka dibandingkan dengan karyawan yang menerima *leader-member exchange* yang rendah (Xie *et al.*, 2020). *Leader-member exchange* yang berkualitas tinggi dapat membuat karyawan termotivasi untuk berinovasi, dan memiliki rasa inovatif terhadap apa yang seharusnya agar mereka tergerak untuk bertindak dan berperilaku inovatif (Tsai, Chen, & Shen, 2015). Berdasarkan penelitian terdahulu (Xie *et al.*, 2020), diperoleh hasil bahwa *leader-member exchange* berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik.

H3: *Leader-member exchange* berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik.

## **METODE**

Penelitian ini memiliki sifat kausalitas atau memiliki sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen yaitu *leader-member exchange* dan variabel mediator yaitu pemberdayaan psikologis terhadap variabel dependen yaitu motivasi intrinsik dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini melibatkan seluruh staf Kantor Koperasi Credit Union KSP Dharma Prima Kita di Yogyakarta yang berjumlah 50 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KSP Credit Union Koperasi Dharma Prima Kita Yogyakarta yang berjumlah 50 orang atau menurut sensus. Peneliti mengirimkan kuesioner kepada Bagian Penerangan KSP Credit Union

Dharma Prima Kita untuk dibagikan kepada seluruh pegawai. Untuk menjaga kualitas pengambilan data, peneliti menjelaskan maksud tujuan pemberian kuesioner kepada bagian informasi sekaligus surat ijin penelitian. Data dianalisis menggunakan asumsi klasik, analisis regresi dan sobel *test*. Peneliti menggunakan instrumen skala Likert 1-5 dari sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5). Pengukuran *leader-member exchange* meliputi memengaruhi, loyalitas, kontribusi, dan penghormatan profesional (Alshamasi & Aljojo, 2016), pemberdayaan psikologis meliputi keberartian, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak (Aslam, 2017), motivasi intrinsik meliputi apresiasi, komunikasi, umpan balik, kebutuhan umpan balik, kompetensi, dan keterkaitan (Aslam, 2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 22 orang (Tabel 1). Mayoritas responden berusia 30 tahun/kurang (42,0%). Lebih banyaknya usia responden yang muda merupakan aset perusahaan karena pada usia 30 tahun/kurang (42,0%), pekerja masih memiliki kekuatan untuk bekerja dan fisik yang relatif sehat dibandingkan dengan usia lanjut. Status pernikahan responden banyak yang telah menikah (70%). Pendidikan terakhir responden banyak yang berasal dari lulusan SMA/Sederajat (50,0%). Mayoritas status kekaryawanan responden merupakan karyawan dengan status tidak tetap (86,0%) dan masa kerja responden adalah 2-5 tahun dan 6-10 tahun (38,0%).

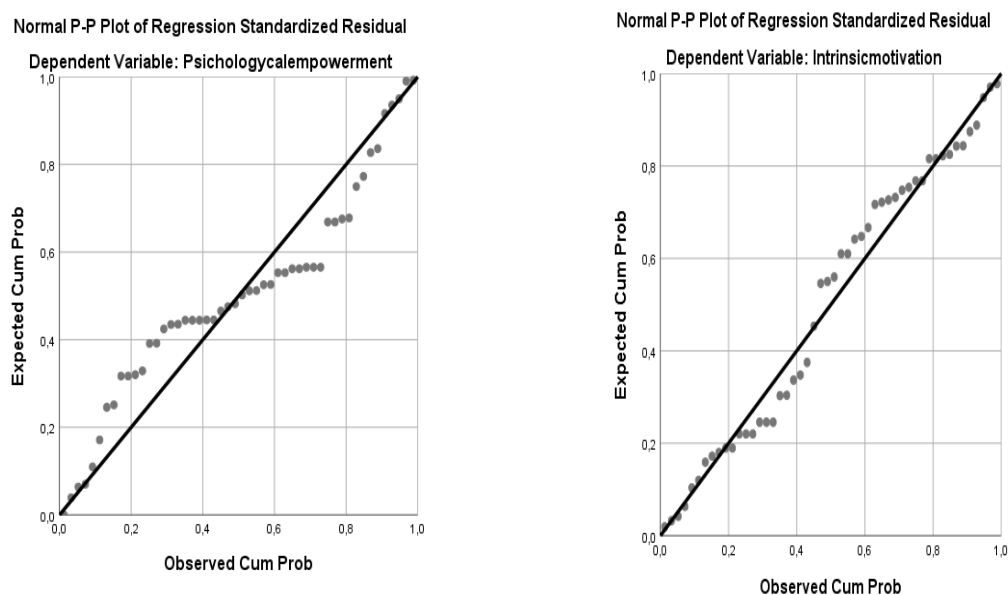
**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden**

Kategori	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	22	44,0%
	Perempuan	28	56,0%
Usia	30th/kurang	21	42,0%
	31-39 th	14	28,0%
	40-49 th	9	18,0%
	50 th/lebih	6	12,0%
Status Pernikahan	Belum Menikah	12	24%
	Menikah	35	70%
Pendidikan Terakhir	Janda	3	6,0%
	SD/Sederajat	0	0
	SMP/Sederajat	1	2,0%
	SMA/Sederajat	25	50,0%
	Diploma-S1	24	48,0%
	Pascasarjana-S3	0	0

Status Kekaryawann	Karyawan Tetap	7	14,0%
	Tidak Tetap	43	86,0%
Masa Kerja	<2 th	4	8,0%
	2-5 th	19	38,0%
	6-10 th	19	38,0%
	11-15 th	7	14,0%
	>15 th	1	2,0%

Sumber: Data primer diolah 2022

Uji normalitas dalam penelitian ini diuji dengan cara melihat grafik *normal probability plot*. Gambar 1 merupakan grafik *normal probability plot* yang menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut normal. Selain dengan grafik *non probability plot* dapat diuji dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov (K-S), dengan melihat tingkat signifikansinya. Data dinyatakan normal jika tingkat signifikansinya  $> 0,05$ . Normalitas terpenuhi (*Kolmogrov-Sminorv test, Asymp. Sig.* 0,200 dan 0,151  $> 0,05$ ). Multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan *tolerance* 0,349  $> 0,10$  dan *VIF* 2,867  $< 10$ .



Sumber: Data primer SPSS diolah 2022.

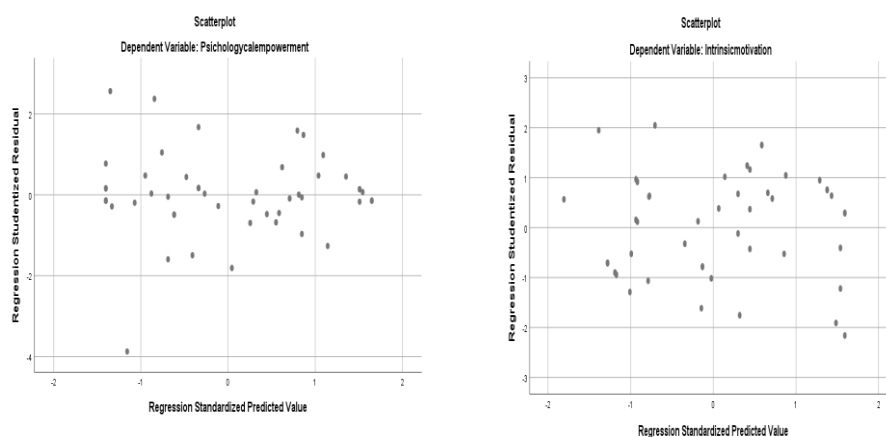
**Gambar 1. Grafik Non probabilityPlot Model 1 dan Model 2**

**Tabel 2**  
**Uji Asumsi Klasik**

Independent	Dependent	Multikolinearity		Glejser	Kolmogorov-Smirnov
		Tol	VIF	Sig	Asympt.Sig
LMX	PE			0,360	0,151
LMX	MI	0,349	2,867	0,419	0,200
PE		0,349	2,867	0,321	

Keterangan: LMX= *Leader-member exchange*, PE= *Psychological Empowerment*,  
 MI= *Motivasi Intrinsik*

Sumber: Data primer SPSS diolah 2022.



Sumber: Data primer SPSS diolah 2022.

**Gambar 2 Grafik Scatterplot Model 1 dan Model 2**

Berdasarkan gambar grafik scatterplot (Gambar 2) dapat diketahui bahwa, titik-titik pada gambar yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dan teratur serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol masing-masing pada sumbu Y. Hasil uji asumsi klasik (Tabel 2) menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas (*Glejser test*, 0,419 dan 0,321 > 0,05), maka dapat disimpulkan pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 3**  
**Analisis Regresi**

Independent	Dependent	Unstandardized Coefficients		T	Sig	Adj. R <sup>2</sup>
		B	Std. Error			
LMX	PE	0,818	0,086	9,468	0,000	0,644

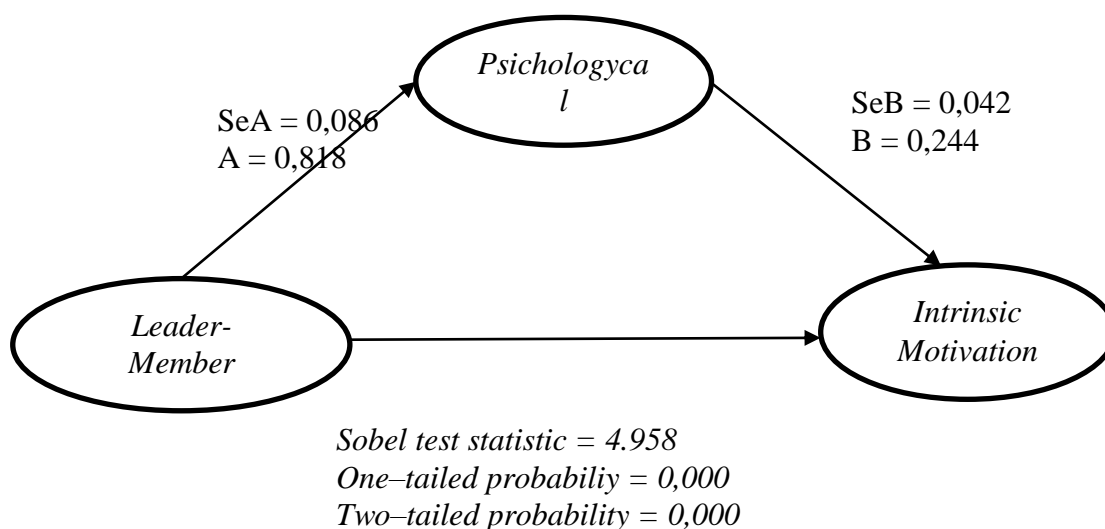


LMX	MI	0,144	0,043	3,391	0,001	
PE		0,244	0,042	5,805	0,001	0,817

Keterangan: LMX= *Leader-member exchange*; PE= *Psychological Empowerment*;  
 MI= Motivasi Intrinsik

Sumber: Data primer SPSS diolah 2022.

Hasil pengujian H1 pada Tabel 3 menunjukkan nilai t memiliki signifikansi  $0,000 < 0,05$ , ini artinya bahwa H1 yang menyatakan bahwa *leader-member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis diterima. Hasil pengujian H2 menunjukkan nilai t memiliki signifikansi  $0,001 < 0,05$ , yang berarti bahwa H2 yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik diterima. Hasil pengujian H3 menunjukkan nilai t memiliki signifikansi  $0,001 < 0,05$ , yang berarti bahwa H3 yang menyatakan bahwa *leader-member exchange* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik diterima. Pengujian Sobel test (Gambar 5) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *leader-member exchange* terhadap motivasi intrinsik melalui pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi pada karyawan dengan nilai Z-score sebesar 5,074 dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$ .



Sumber: Data primer diolah 2022.

**Gambar 3. Model Mediasi**

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *leader-member exchange* berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis Karyawan KSP Credit Union Dharma Prima

Kita. Temuan ini mengkonfirmasi riset terdahulu yang menyatakan pengaruh positif *leader-member exchange* terhadap pemberdayaan psikologis (Aggarwal *et al.*, 2020). Hal ini menunjukkan semakin baik kualitas *leader-member exchange* perusahaan, maka akan semakin meningkatkan pemberdayaan psikologis Karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik Karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita. Temuan ini mengkonfirmasi riset terdahulu yang menyatakan motivasi intrinsik dapat ditingkatkan oleh pemberdayaan psikologis (Aslam, 2017). Dengan demikian, semakin banyak pemberdayaan psikologis yang diterima oleh karyawan perusahaan maka akan semakin meningkatkan motivasi diri karyawan pada KSP Credit Union Dharma Prima Kita.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *leader-member exchange* berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik pada Karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita. Hasil ini senada dengan riset terdahulu yang menyatakan motivasi intrinsik dapat dipengaruhi *leader-member exchange* (Xie *et al.*, 2020). Hal ini menunjukkan semakin baik kualitas *leader-member exchange* yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan maka akan semakin berpengaruh baik terhadap peningkatan motivasi diri karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita. Pemberdayaan psikologis mampu memediasi pengaruh *leader-member exchange* terhadap motivasi intrinsik pada KSP Credit Union Dharma Prima Kita. Mengelola hubungan atasan dengan bawahan (*leader-member exchange*) mampu berdampak pada perbaikan pemberdayaan karyawan dan sekaligus memunculkan motivasi dari dalam sendiri.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pemberdayaan psikologis memediasi pengaruh *leader-member exchange* terhadap motivasi intrinsik. Hasil penelitian menemukan *leader-member exchange* berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis dan motivasi intrinsik. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik. Pemberdayaan psikologis memediasi pengaruh *leader-member exchange* terhadap motivasi intrinsik.

Hasil penelitian berimplikasi bahwa organisasi dapat memperkuat implementasi *leader-member exchange* karena dapat menghasilkan penguatan pada pemberdayaan psikologis dan motivasi intrinsik sekaligus. Penelitian kedepan masih perlu menguji dampak peran *leader-member exchange* pada masing-masing dimensi pemberdayaan psikologis. Pada organisasi yang harus mempertahankan pekerja, menguji dampak motivasi intrinsik pada kepuasan karyawan bagi organisasi harus dilakukan (Kurniawan, Herawati, & Nuraisyah, 2022) dan diuji lebih lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal, A., Chand, P. K., Jhamb, D., & Mittal, A. (2020). Leader–Member Exchange, Work Engagement, and Psychological Withdrawal Behavior: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Frontiers in Psychology, 11*, 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00423>
- Alshamasi, A., & Aljojo, N. (2016). A Study of the Reliability and Validity of the Leader-Member Exchange (LMX) Instrument in Arabic. *International Journal of Computer Science and Information Technology, 8*(1), 55–73. <https://doi.org/10.5121/ijcsit.2016.8105>
- Ardabili, F. S. (2020). Moderating-mediating Effects of Leader Member Exchange, Self-efficacy and Psychological Empowerment on Work Outcomes among Nurses. *Organizacija, 53*(3), 246–258. <https://doi.org/10.2478/orga-2020-0016>
- Aslam, S. (2017). Psychological Empowerment on Creativity Among Employees of IT Sector: The Mediating Role of Creative Process Engagement and Intrinsic Motivation. *Canadian Social Science, 13*(6), 11–34. <https://doi.org/10.3968/9556>
- Fahlevi, M., & Satrya, A. (2020). Efek Mediasi Leader Member Exchange, Motivasi Intrinsik dan Pemberdayaan Psikologis Pada Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Kreativitas Aparatur Sipil Negara. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 10*(1), 45. <https://doi.org/10.22441/mix.2020.v10i1.004>
- Irmalis, A., & Anas, A. (2019). Analisis Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kreativitas Dosen Fakultas Pertanian Universitas Syiah Kuala Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen, 2*(2), 85–97. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v2i2.986>
- Kangas, H. (2021). Spanning leader–subordinate relationships through negative interactions: An examination of leader–member exchange breaches. *Leadership, 17*(2), 173–190. <https://doi.org/10.1177/1742715020952676>
- Khan, F., Rasli, A. M., Yusoff, R. M., Ahmed, T., Rehman, A. ur, & Khan, M. M. (2014). Job rotation, job performance, organizational commitment: An empirical study on bank employees. *Journal of Management Info, 1*(3), 10–13. <https://doi.org/10.31580/jmi.v3i1.8>
- Kurniawan, I. S., Herawati, J., & Nuraisyah, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *PROMOSI: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi, 10*(1), 57–70. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Lorra, J., & Möltner, H. (2020). New Work: Die Effekte von Leader-Member Exchange auf psychologisches Empowerment, extraproduktives Verhalten und Fluktuationsabsicht der Mitarbeitenden. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft, 75*,

322–336. <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00238-3>

- Meng, Y., Zou, L., He, J., & Luo, C. (2015). Supervisors' leadership and health science researchers' intrinsic motivation: The mediate role of psychological empowerment. *Nankai Business Review International*, 6(1), 68–81. <https://doi.org/10.1108/NBRI-01-2014-0007>
- Nugraha, D. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Di Pt Mustika Dharmajaya. *Agora*, 7(2), 287283.
- Özaralli, N. (2015). Linking Empowering Leader to Creativity: The Moderating Role of Psychological (Felt) Empowerment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 366–376. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.899>
- Pratiwi, P. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal ASET*, 14(1), 41–52.
- Putri, N. M. D., Ma'ruf, A., & Sutinah, S. (2020). Pengaruh Leader-Member Exchange dan Psychological Empowerment terhadap Innovative Work Behavior: Review Sistematis. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(1), 156. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i1.24741>
- Putu, N., Radita, Y., Salit, I. G., & Netra, K. (2017). 250801-None-Aa694E6a. 6(3), 1340–1367.
- Rahmat, A., & Handayani, R. (2022). Pengaruh Leader-Member Exchange terhadap Perilaku Penarikan Psikologis dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Intervening. *Agustus*, 1(3), 200–214.
- Suharnomo, S., & Kartika, D. (2018). Leader-member exchange, job satisfaction, employee engagement, and employee performance. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(2), 121. <https://doi.org/10.14710/dijb.1.2.2018.121-128>
- Sulistiyani, & Prihati, R. (2020). Improve Performance Through Satisfaction And Psychological Empowerment. *Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(1), 111–124.
- Suwanti, S. (2019). Intrinsic Motivation, Knowledge Sharing, And Employee Creativity: A Self-Determination Perspective. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(7), 623–628.
- Tsai, C., Chen, H., & Shen, Y. (2015). The Relationships Among LMX, Psychological Empowerment, Motivational Orientations and Innovative Behavior. *The Journal of Developing Areas*, 1059–1069.
- Xie, Z., Wu, N., Yue, T., Jie, J., Hou, G., & Fu, A. (2020). How Leader-Member Exchange Affects Creative Performance: An Examination From the Perspective of Self-Determination Theory. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–10.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.573793>

Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107–128.  
<https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118>