

PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TECTONA CIPTA NIAGA

Muhammad Fahreza¹, Syarifuddin²
Universitas Telkom

[muhammadfahrezagante¹@student.telkomuniversity.ac.id¹](mailto:muhammadfahrezagante1@student.telkomuniversity.ac.id),
[syarifuddin²@telkomuniversity.ac.id²](mailto:syarifuddin2@telkomuniversity.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange*, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tectona Cipta Niaga. *Leader Member Exchange* merujuk kepada mutu relasi antara pemimpin bersama anggota tim, dengan hipotesis punya dampak signifikan atas efektivitas performa pegawai. Budaya Organisasi dimana terdapat di dalamnya nilai-nilai, norma, dan praktik kemudian diterapkan di suatu perusahaan juga dianggap menjadi faktor kunci yang mempengaruhi kinerja individu. Metode yang digunakan berupa metode Kuantitatif dengan menerapkan metode nonprobability sampling menggunakan sampel jenuh dalam akumulasi data dengan jumlah responden yaitu 60 responden PT Tectona Cipta Niaga. Metode analisis data yakni analisis deskriptif serta analisis regresi linier berganda. Hasil studi dengan cara parsial menyatakan *Leader Member Exchange* mempunyai pengaruh positif serta signifikan atas performa pegawai, Budaya Organisasi berdampak positif serta signifikan pada performa karyawan. Secara simultan, *Leader Member Exchange*, Budaya Organisasi, dan kinerja pegawai berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kenyataan tersebut menunjukkan pengaruh variabel independen yaitu *Leader Member Exchange*, juga Budaya Organisasi terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan sebanyak 71% kemudian sisanya 29% merupakan pengaruh berbagai faktor yang tidak dianalisis.

Kata Kunci: *Leader Member Exchange*, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Leader Member Exchange and Organizational Culture on the Performance of Employees at PT Tectona Cipta Niaga. Leader Member Exchange refers to the quality of the relationship between leaders and team members, which is hypothesized to have a significant impact on employee work effectiveness. Additionally, Organizational Culture, encompassing values, norms, and practices implemented within a company, is considered a key factor influencing individual performance. This research employs a quantitative method using nonprobability sampling with a saturated sample for data collection, involving 60 respondents from PT Tectona Cipta Niaga. The data analysis techniques include descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Partial research results show that Leader Member Exchange has a positive and significant influence on employee performance, and Organizational Culture also has a positive and significant impact on employee performance. Simultaneously, Leader Member Exchange, Organizational Culture, and employee performance have a significant impact on employee performance, this shows that the influence of the independent variables, Leader Member Exchange and Organizational Culture, have a 71% influence on the dependent variable, employee performance, while the remaining 29% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Leader Member Exchange, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Banyak sekali perusahaan yang beroperasi di bidang konveksi bermunculan di Indonesia hingga saat ini. Seiring berjalannya waktu, bisnis menghadapi persaingan yang ketat dengan memproduksi barang serupa. Para pelaku usaha dituntut untuk menyesuaikan, bertahan dalam persaingan dan sanggup bergerak cepat terhadap perubahan arah serta memfokuskan perhatiannya pada konsumen. PT Tectona Cipta Niaga, merupakan perusahaan dibidang Konveksi yang beroperasi dalam industri tekstil dan pakaian, perusahaan ini memiliki peran yang signifikan dalam perekonomian lokal, dalam Upaya untuk mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan berkelanjutan, perusahaan ini harus mempertimbangkan faktor-faktor kunci yang kinerja organisasi, yaitu seperti Sumber daya manusia, kinerja, Budaya organisasi serta kepemimpinan didalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia punya pengaruh tinggi didalam sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia punya fungsi krusial sebagai penunjang kelancarannya yang utama bagi perusahaan atau instansi. Hal ini dikarenakan Sumber daya manusia ikut serta sebagai pelaksana dalam operasional organisasi yang dimiliki perusahaan juga membantu organisasi untuk menggapai tujuan. Menurut (Muhdar, 2021:20) manajemen sumber daya manusia berartikan rangkaian aktivitas pengelolaan sumber daya manusia berfokus kepada praktik serta kebijakan, juga berbagai fungsi pengelolaan demi mewujudkan tujuan organisasi individu juga masyarakat melalui perancangan, pengaturan, penyuluhan, pengawasan terhadap pengadaan, peningkatan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, perawatan berikut pemutusan hubungan tenaga kerja. Karena potensi tersebut dapat terwujud, diharapkan kinerja pegawai akan meningkat berkat bagusnya pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut (Yulianto, 2020:8) mendefinisikan kinerja sebagai tolok ukur kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu, dan juga kemandirian untuk menyelesaikan pekerjaan guna memahami bagaimana karyawan dalam melaksanakan tugas dan mempertanggungjawabkan tugas tersebut dalam waktu yang sudah ditentukan, melihat pernyataan tersebut maka sangat penting menjalankan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik juga sesuai keahliannya sehingga sumber dayanya dapat merasa nyaman dan tidak terbebani saat melaksanakan pekerjaannya. Untuk mendukung sumber daya manusia yang baik dibutuhkan peran pemimpin yang mampu memberikan contoh dan pengenalan budaya organisasi pada Perusahaan tersebut. Kepemimpinan adalah proses dimana seorang pemimpin menanamkan kualitas tertentu pada pengikutnya.

Kepemimpinan adalah proses dimana seorang pemimpin menanamkan kualitas tertentu pada pengikutnya untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Jika pemimpin memperlakukan dan memiliki hubungan harmonis dengan bawahannya maka hal tersebut dapat memberikan dampak positif baik bagi kinerja perusahaannya ataupun karyawannya. Hubungan harmonis antara pemimpin dan pengikutnya sesuai dengan model kepemimpinan *Leader member exchange*. Menurut (Morrow et al., 2005) *leader member exchange (LMX)* berartikan “bertambahnya mutu relasi antara supervisi dengan karyawan dapat menambah kinerja keduanya. Sistem nilai, keyakinan, asumsi, maupun norma yang sudah ada sejak dulu dikenal dengan budaya organisasi. Disetujui kemudian digunakan oleh individu-individu dari suatu perkumpulan sebagai pedoman bertingkah laku dan mengatasi permasalahan hierarki (Sutrisno, 2019) Budaya hierarki ini diyakini akan memberikan hal positif dan membantu kelompok atau organisasi mengatur sumber dayanya di bawah arahan yang benar.

Mengacu pada keterangan di atas, peneliti bermaksud melaksanakan penelitian yang diberi judul Pengaruh *Leader Member Exchange* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tectona Cipta Niaga

Berdasarkan gambaran dari latar belakang tersebut, dirancang beberapa rumusan masalah seperti di bawah ini:

- a. Bagaimana *Leader Member Exchange* pada karyawan PT Tectona Cipta Niaga
- b. Bagaimana Budaya Organisasi pada PT Tectona Cipta Niaga
- c. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Tectona Cipta Niaga
- d. Bagaimana *Leader Member Exchange* serta Budaya Organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai PT Tectona Cipta Niaga secara parsial ataupun simultan.

METODE PENELITIAN

Analisis menerapkan pendekatan kuantitatif melalui tipe penelitian deskriptif kausal berbasis pendekatan kuantitatif. Penelitian Deskriptif artinya penelitian menerapkan metode penggambaran suatu hasil penelitian (Ramdhan, 2021:7) Tujuan penelitian deskriptif adalah memberikan gambaran, definisi, serta konfirmasi mengenai peristiwa yang sedang dipelajari. (Sugiyono, 2020:64), berpendapat penelitian deskriptif dilakukan guna mencari tahu nilai variabel mandiri dari satu variabel atau lebih (independent) dengan mengabaikan komparasi, maupun mengaitkan pada variabel yang lain. Analisis dilakukan pada dua variabel bebas (Independent) juga satu variabel terikat (dependent). skala yang ditentukan berupa skala likert. (Sugiyono, 2020:127) mengartikan sampel termasuk bagian dari jumlah karakteristik dari Populasi. Berdasarkan populasi hanya sebanyak 84 orang, maka dari itu seluruh populasi akan menjadi sampling jenuh yang artinya semua karyawan menjadi sampel penelitian. jadi, jumlah karyawan PT Tectona Cipta Niaga yang akan dijadikan sampel penelitian berjumlah 84 orang. Digunakan metode Kuantitatif dengan menggunakan metode *nonprobability sampling*

memakai sampel jenuh guna mengumpulkan data dengan jumlah responden adalah 60 responden PT Tectona Cipta Niaga. Teknik analisis data menerapkan analisis deskriptif juga analisis regresi linier berganda. Analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), serta koefisien determinasi menggunakan aplikasi SPSS

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berlandaskan data penelitian yang dikumpulkan melalui pembagian daftar pertanyaan kepada sampel 60 orang karyawan PT Tectona Cipta Niaga sebagai sampel, karakteristik responden adalah sebagai berikut :

- Responden laki-laki (67%) lebih banyak dari responden Perempuan (33%)
- Umur karyawan terbanyak berkisar 21 – 30 tahun 32%
- Pendidikan terakhir terbanyak SMA/SMK 41%
- Lama bekerja paling banyak antara 1-5 Tahun sebesar 54%

Analisis Deskriptif

Data yang dianalisis bersumber dari jawaban 60 responden dalam melengkapi daftar pertanyaan atau kuisisioner penelitian yang disebarkan. Hasil penelitian disajikan berdasarkan pada Variabel Operasional guna menjawab rumusan masalah

- Berdasarkan perhitungan persentase skor untuk variabel *Leader Member Exchange*, persentase yang diperoleh adalah sebesar 77,28%
- Berdasarkan perhitungan persentase skor untuk variabel Budaya Organisasi, persentase yang diperoleh sejumlah 83,10%
- Berdasarkan perhitungan persentase skor untuk variabel Kinerja Karyawan, persentase yang diperoleh sejumlah 83,33%

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.1
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	1.102	.298		3.702	<,001	
	X1	.318	.044	.560	7.169	<,001	.817 1.223
	X2	.441	.078	.439	5.626	<,001	.817 1.223

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan Memanfaatkan IBM SPSS 29

Analisis Regresi mengungkapkan adanya pengaruh signifikan antara *Leader Member Member Exchange* juga Budaya Organisasi atas Kinerja Karyawan PT Tectona

Cipta Niaga. *Leader Member Exchange* berkorelasi positif pada Kinerja karyawan. setiap kenaikan *Leader Member Exchange* akan meningkatkan Kinerja karyawan tersebut sekitar 0,318. Selain itu, Budaya Organisasi juga memiliki peranan penting, dengan peningkatan satuan Budaya Organisasi dapat berkontribusi pada meningkatnya Kinerja Karyawan senilai 0,441. hasil ini menekankan pentingnya perhatian terhadap faktor-faktor ini dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Tectona Cipta Niaga.

Uji T (Hipotesis parsial)

Pengujian T dalam peneliti bertujuan melihat adanya signifikansi dari variable uji, artinya dalam uji T akan diketahui keberadaan pengaruh yang signifikan dari hasil uji variabel antara variabel tersebut. Nilai signifikan < 0,05 kesimpulannya variabel (X) mempengaruhi variabel (Y), bisa juga bermakna perhitungan uji t parsial berlandaskan $t_{hitung} > t_{tabel}$ terbukti berpengaruh signifikan diantara variabel bebas juga variabel terikat.

Tabel 3.2
Uji Hipotesis Parsial (T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.102	.298		3.702	<,001		
	X1	.318	.044	.560	7.169	<,001	.817	1.223
	X2	.441	.078	.439	5.626	<,001	.817	1.223

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan Memanfaatkan IBM SPSS 29

Lalu merujuk hasil rumus itu dicari nilai t_{tabel} dengan melihat titik persentase distribusi t. dengan df sebesar 57 dan taraf signifikansi 0,05 maka nilai t_{tabel} yang didapatkan adalah sebesar 2,002. dengan ini dapat diinterpretasikan bahwa:

- Pada variabel *Leader Member Exchange* (X1) diperoleh Hasil uji hipotesis parsial memperlihatkan pengaruh Variabel X1 pada Variabel Y memiliki nilai t_{hitung} 7,169 dengan signifikansi 0,001. Didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,002) serta sig < 0,05 dapat dikatakan Variabel X1 terbukti memberi pengaruh signifikan terhadap Variabel Y.
- Pada Variabel Budaya Organisasi (X2) Diperoleh hasil uji uji hipotesis parsial menunjukkan Pengaruh Variabel X2 terhadap Variabel Y memiliki nilai t_{hitung} 5,626 dengan signifikansi 0,001. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sig < 0,05, Variabel X2 terbukti memberi dampak signifikan kepada Variabel Y.

Uji F (Hipotesis Simultan)

Pengujian F yakni uji dengan cara serentak atau termasuk dari seluruh variabel bebas yang timbul dengan variabel terikat. Pengujian F dilakukan apabila peneliti memiliki lebih dari satu variabel bebas.

Tabel 3.3
Uji Hipotesis Simultan (F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.740	2	3.370	71.877	<,001 ^b
Residual	2.673	57	.047		
Total	9.413	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Olahan Menerapkan IBM SPSS 29

Melihat perolehan perhitungan df tersebut, maka diketahui nilai F_{tabel} dengan Probabilitas 0,05 adalah sebesar (3,159). sehingga Hasil pengujian menunjukkan nilai F_{hitung} adalah 71,877 dengan signifikansi 0,001. Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (3,159) dan $sig < 0,05$ dapat diputuskan secara bersamaan berdampak signifikan dari Variabel *Leader Member Exchange* serta Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi (adjusted R^2) sebagaimana dikemukakan oleh Ghozali (2018:97) mengestimasi seberapa jauh model mampu memberi penjelasa variasi variabel dependen, dengan nilai dari nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$).

Tabel 3.4
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.706	.21654

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan Menerapkan IBM SPSS 29

Data pengolahan menunjukkan nilai R Square adalah 0,716, bermakna Variabel X1 juga X2 mempengaruhi perubahan Variabel Y sebanyak 71,6%, kemudian sisanya 28,4% merupakan pengaruh berbagai faktor yang tidak dianalisis.

Pembahasan Hasil Penelitian

- Hasil pengolahan data menyatakan *Leader Member Exchange* (LMX) berdampak signifikan pada performa pegawai. ini dibuktikan melalui perhitungan pada analisis uji t dengan hasil variabel *Leader Member Exchange* menunjukkan nilai t_{hitung} senilai 7,169 yaitu lebih tinggi daripada nilai t_{tabel} 2,002 kemudian diperoleh taraf signifikansi yang lebih tinggi daripada taraf yang ditetapkan sebesar 0,05, hal ini

menyebabkan hipotesis dapat diterima. Pernyataan ini selaras dengan hasil penelitian (Artha & Syarifuddin, 2022), *Leader Member Exchange* memberi dampak signifikan positif kepada kinerja karyawan. dengan hasil demikian dinyatakan sebaik baik implementasi *Leader Member Exchange* di perusahaan akan berbanding lurus dengan peningkatan kualitas serta hubungan sumber daya manusia dimana termasuk didalam perusahaan bersama atasannya.

- b. Budaya Organisasi memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan. Disimpulkan setelah melalui analisis uji t dengan hasil variabel Budaya Organisasi bernilai t_{hitung} Sebanyak 5,626 yang mana lebih tinggi daripada nilai t_{tabel} 2,002 kemudian diperoleh taraf signifikansi yang melebihi taraf yang ditentukan yaitu 0,05 menyebabkan hipotesis dapat diterima. Pernyataan tersebut selaras dengan (Aprilianti & Syarifuddin, 2024) yang menyebutkan Budaya Organisasi berdampak signifikan Positif pada kinerja karyawan. begitu pula hasil analisis (Hadju & Adam, 2019) yang menunjukkan Budaya Organisasi berdampak signifikan Positif kepada Kinerja Karyawan.
- c. Hasil yang demikian menunjukkan budaya organisasi di perusahaan berartikan kumpulan beragam nilai, nilai tersebut diyakini bersama sehingga menciptakan keterkaitan antara organisasi dengan karyawan. Keterkaitan yang kuat ini mempunyai kemampuan memotivasi karyawan untuk menggunakan tenaga dan usaha secara maksimal guna meningkatkan kinerja karyawan PT Tectona Cipta Niaga..
- d. Secara bersama-sama, *Leader Member Exchange* serta Budaya Organisasi berdampak positif juga signifikan atas kinerja karyawan. Pernyataan ini berlandaskan perhitungan pada uji simultan dimana nilai F_{hitung} yang didapatkan sebesar 71,877 dan nilai ini terbilang lebih besar daripada nilai F_{tabel} 3,159 yang menandakan kedua variabel bebas secara simultan berdampak kepada variabel terikat. Pernyataan tersebut diperkuat menggunakan uji R^2 yang mengukur seberapa jauh sebuah model bisa memberi penjelasan mengenai variabel terikat. hasil uji koefisien determinasi memperlihatkan variabel Kinerja karyawan bisa digambarkan sebesar 71,6% oleh variabel bebas *Leader Member Exchange* serta Budaya Organisasi. kemudian sisanya 28,4% merupakan pengaruh berbagai faktor yang tidak dianalisis.

SIMPULAN

Berdasar pada analisis penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Leader Member Exchange* dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT Tectona Cipta Niaga Kabupaten Bandung, disimpulkan *Leader Member Exchange* pada PT Tectona Cipta Niaga dinilai baik bagi responden dengan persentase skor sebesar 77,28. Budaya Organisasi yang ada pada PT Tectona Cipta Niaga dinilai baik bagi responden dengan persentase skor sebesar 83,10. Kinerja Karyawan yang ada pada PT Tectona Cipta Niaga

dinilai baik bagi responden dengan persentase skor sebesar 83,33. *Leader Member Exchange* serta Budaya Organisasi secara simultan berdampak pada Kinerja Karyawan PT Tectona Cipta Niaga.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, peneliti memberi saran untuk peneliti berikutnya agar menambahkan faktor-faktor lain dalam penelitiannya sebagai pengaruh dari kinerja karyawan PT Tectona Cipta Niaga untuk memberikan gambaran yang lebih bervariasi guna mendapatkan hasil yang dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan. Jika peneliti selanjutnya menetapkan variabel yang sama, maka penelitian dapat dilakukan pada instansi yang berbeda supaya hasil yang didapatkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan untuk dimanfaatkan oleh penelitian di masa depan. Peneliti berikutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain dan metode penelitian yang tidak sama agar dapat mendapatkan hasil yang saling melengkapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianti, R., & Syarifuddin. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Stia Binataruna e-Journal.Id.*
- Artha, I. W., & Syarifuddin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Knowledge Management dan Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan Divisi Infrastruktur 2 PT Pembangunan Perumahan (PERSERO) TBK Jakarta. *Stia Binataruna e-Journal.Id.*
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bolo Bolango. *Stia Binataruna e-Journal.Id.*
- Morrow, P. C., Suzuki, Y., Crum, M. R., Ruben, R., & Pautsch, G. (2005). The role of leader-member exchange in high turnover work environments. *Journal of Managerial Psychology.*
- Muhdar. (2021). *Manajemen Sdm: Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Rajawali Pers. Pt Rajagrafindo Persada.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian* (Edisi pertama). Cipta Media Nusantara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Preneada Media.

Yulianto, M. B. (2020). *Perilaku Pengguna Apd Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.