

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* (LMX)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI HEHA
FOREST YOGYAKARTA**

PROPOSAL SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Peminatan:

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh:

TYAS SARI WIJAYANTI

NIM. 2021100006

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI DI HEHA FOREST YOGYAKARTA**

Diajukan;

TYAS SARI WIJAYANTI

NIM. 2021100006

Telah disetujui pembimbing untuk mempertahankan dihadapan Dewan
Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi
Universitas Widya Dharma Klaten

Pada Tanggal *10 Juni 2024*.

Pembimbing Utama



Dr. Abdul Haris, S.E., M., M.Pd
NIK. 690 098 194

Pembimbing Pendamping



Dr. Abdul Hadi, S.E., M.Si
NIK. 690 498 200

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Anis Marjukah, S.E., M.M
NIK. 690 994 143

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* (LMX) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGNISASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI DI HEHA FOREST YOGYAKARTA

Diajukan:

TYAS SARI WIJAYANTI

NIM. 2021100006

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi program Studi manajemen
Fakultas ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Pada Tanggal..05 Agustus 2024.

Ketua

Dr. Arif Julianto Sri N.S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

Sekretaris

Dr. Anis Marjulah, S.E., M.M
NIK. 690 994 143

Pembimbing Utama

Dr. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd
NIK. 690 098 194

Pembimbing Pendamping

Dr. Abdul Hadi, S.E., M.Si
NIK. 690 498 200

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. Arif Julianto SN, S.E., M.Si

NIK. 690 498 200

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : TYAS SARI WIJAYANTI

NIM : 2021100006

Program studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI dan PSIKOLOGI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahawa skripsi dengan judul: Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Di Heha Forest Yogyakarta” adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda situasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjana yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten,

Penulis



Tyas sari Wijayanti

HALAMAN PERSEMBAHAN

Allhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat islam dan yang kita nantikan syafa'atnya di yaumul akhir kelak, Aamiin.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa memotifasi, membantu dan mendoakan dalam proses untuk meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Allah SWT pencipta semesta alam yang telah memberikan segala nikmat dan kebbaikannya yang telah diberikan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Ibu Yanti yang telah memberikan doa dan dukungan yang tiada hentinya, setiap tetes keringat dan airmata yang tercurahkan adalah bukti cinta yang luar biasa.
3. Kepada Bapak tersayang Alm. Siswanto, Skripsi ini adalah wujud dari segala usaha penulis untuk membuatmu bangga. Terimakasih telah memberikan semangat dan cinta untuk penulis. Meskipun tidak disisi untuk menyaksikan pencapaian penulis, engkau pasti melihat dan mendukung dari atas sana. Semangatmu, keteguhanmu dan cintamu selalu menjadi pemamndu setiap langkah penulis.

4. Mbah Uti Pujo Dan Mbah Uti Citro yang telah mengajarkan tentang pentingnya kerja keras, kejujuran dan kesabaran. Penulis berharap dapat selalalu menjadi cucu yang dapat membanggakan dan membuatmu bahagia.
5. Mbah Kakung Cipto yang telah memberikan banyak hal yang berharga dari nilai-nilai kehidupan sehingga tidak pernah menyerah. Semua yang telah engkau berikan menjadi landasan kuat dalam perjalanan akademik penulis.
6. Mbak Handa, Mba Ambar, Mas Tri Handono yang selalu ada dalam setiap langkah, memberikan bimbingan dan inspirasi yang ternilai bagi penulis.
7. Adik-adikku Tasya Dewi wijayanti, Anandha Febry Wijayanti, Eka Maharani, Thalita Ramadhani, Akhila Putri, dan Echa yang selalu menjadi *moodbosster* penulis dalam mengerjakan skripsi.
8. Untuk yang terkasih Muhammad Syam yang telah menemani penulis dalam mengerjakan skripsi hingga larut malam, memberi dukungan penuh dan mau bersabar menunggu kuliah penulis selesai sebelum menikah.
9. Untuk sahabat rasa saudara Dwi Wahyu Setiani dan Salma Putri Arizki yang telah menemani disetiap suka dan duka selama empat tahun ini, serta berjuang bersama dalam mendapatkan gelar Sarjana Manajemen ini.
10. Untuk Kakakku Seraya Band, Mba Bianca, mas Anung, Mas Ndaru, Mas Bagas, Mas Udin yang selalu memberi dukungan, semangat dan *moodbooster* untuk penulis.

11. Diri saya sendiri, Skripsi ini adalah bukti dari keteunan dan kerja keras kita.

Ini merupakan hasil dari impian dan tekad untuk mencapai tujuan kita.

Semoga karya ini dapat menjadi pengingat bahwa tidak ada yang tidak mungkin jika bertekad dan bekerja keras untuk kita.

MOOTO

“ Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar. Keberhasilan adalah
kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha”

(B.J Habibie)

“Sakitnya jadi orang baik tetap lebih baik daripada enaknyanya menjadi orang
tidak baik. Kebaikan selalu menang, kalau tidak segera, nanti, tapi pasti”

(Mario Teguh)

“Jadilah pribadi yang berguna, bukan hanya bagi diri sendiri, tetapi juga
bagi orang lain”

(Yusuf Hamka)

“ Kesuksesan itu seperti indomie, enak dan cepat tapi butuh proses untuk
mendapatkan cita rasa yang terbaik”

(Penulis)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Allhamudillahirabbil'alamin, segala puji syukur bagi Allah SWT atas segala limpahan, rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai avariabel Mediasi Di Heha Forest Yogyakarta" dengan tepat waktu.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi sbegai persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari bahwa dengan kemampuan yang terbatas, baik pengalaman maupun pengetahuan yang dimiliki, skripsi ini masih dikatakan belum sempurna. Oleh karena ini penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak.

Skripsi ini tersusun bukan hanya dengan kemampuan penulis semata, akan tetapi mendapatkan bantuan dari berbagai pihak dalam pelaksanaannya.

Atas semua kontribusi tersebut, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H.Triyono,M.Pd, selaku rector Universitas widya Dharma Klaten.
2. Dr. H.Arif Julianto SN, S,E.,M,Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.

3. Dr. Anis Marjukah, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Dr. Abdul Haris,S.E.,M.M.,M,Pd, selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dr. Abdul Hadi,S.E.,M.Si, selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas ekonomi dan Psikologi yang telah memberikan ilmu dan pelayanan yang baik selama penulis menempuh pendidikan.
7. Semua pihak yang berkontribusi dan penyusunan skripsi ini hingga selesai. Semoga Allah SWT membalas kebaikan pihak-pihak terkait yang dengan ikhlas memberikan doa, semangat, bantuan dan bimbingan. Meskipun masih jauh dari kata sempurna, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Aamiin

Klaten 20,Juni 2024

Penulis,

Tyas sari Wijayanti

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul	4
1.2.1 Alasan Objektif	4
1.2.2 Alasan Subjektif	4
1.3 Penegasan judul	4
1.3.1 <i>Leader Member Exchange</i>	5
1.3.2 Kinerja Karyawan	5
1.3.3 Komitmen Organisasi	5
1.4 Pembatasan Masalah	6
1.5 Rumusan Masalah	6
1.6 Tujuan Penelitian	6
1.7 Manfaat Penelitian	7
1.8 Sistematika Penulisan	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Indikator Manajemen Sumber Daya manusia	12
2.2 <i>Leader Member exchange</i>	12
2.2.1 Pengertian <i>Leader Member Exchange</i>	12
2.2.2 Faktor <i>Leader Member Exchange</i>	13
2.2.3 Indikator <i>Leader Member Exchange</i>	14
2.3 Kinerja Karyawan	15
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.3.2 Faktor Kinerja Karyawan	15
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.4 Komitmen Organisasi	17
2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	18
2.4.2 Faktor Komitmen Organisasi	18
2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi	19
2.5 Penelitian Terdahulu	24
2.6 Rerangka Penelitian	25
2.7 Hipotesis	25

2.7.1	Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja karyawan.....	29
2.7.2	Pengaruh Leader Member Exchange terhadap komitmen organisasi.....	31
2.7.3	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.....	34
2.7.4	Pengaruh Leader Member Exchange terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.....	36
BAB III METODE PENELITIAN		37
3.1	Jenis Penelitian	37
3.2	Tempat Penelitian.....	37
3.3	Sumber Data	38
3.3.1	Data primer.....	38
3.3.2	Data Sekunder.....	38
3.4	Populasi dan Sampel	38
3.4.1	Populasi.....	39
3.4.2	Sampel.....	39
3.5	Devinisi Operasional	40
3.6	Variabel Penelitian.....	40
3.6.1	Variabel Bebas.....	41
3.6.2	Variabel Terikat	41
3.6.3	Variabel Intervening.....	42
3.7	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.7.1	Observasi.....	42

3.7.2	Wawancara.....	43
3.7.3	Kusioner	43
3.8	Metode Analisis Data.....	43
3.8.1	UjiValiditas.....	44
3.8.2	Uji reliabilitas	44
3.8.3	Uji Normalitas	45
3.8.4	Uji Data terpencil (Outlier data).....	46
3.8.5	Uji Kesesuaian Model (SEM).....	47
3.9	Teknik anlisis data	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		50
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	50
4.2	Struktur Organsasi Heha Forest.....	50
4.3	Sejarah.....	51
4.4	Analisis Deskripsi Berdasarkan Karakteristik responden.....	53
4.4.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.4.2	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
4.5	Deskripsi Berdasarkan Variabel Penelitian	56
4.5.1	<i>Leader member Exchange</i>	57
4.5.2	Kinerja Karyawan.....	59
4.5.3	Komitmen Organisasi.....	61
4.6	Uji Kualitas Instrumen Data	
4.6.1	Uji Validitas.....	
4.6.2	Uji reliabilitas	

4.7 Hasil Penelitian	65
4.7.1 Pembahasan Model Berdasarkan teori.....	65
4.7.2 Menyusun Diagram Alur	66
4.7.3 Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan struktural.....	67
4.7.4 Input Matriks dan Estimasi Model.....	67
4.7.5 Identifikasi Model Stuktural.....	73
4.7.6 Menilai Kriteria <i>Goodnes Of Fit</i>	74
4.7.7 Interpretasi dan Model Modifikasi Model.....	76
4.8 pengujian Hipotesis	77
4.8.1 Pengaruh Langsung.....	77
4.8.2 Pengaruh Mediasi.....	78
4.9 Pembahasan.....	91
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	100
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	109
LAMPIRAN 1 Surat Permohonan Ijin penelitian	115
LAMPIRAN 2 jawaban Kuisisioner Responden Offline	116
LAMPIRAN 3 Dokumentasi.....	116

LAMPIRAN 4 Tabulasi data.....	116
LAMPIRAN 5 Hasil Analisis Deskripsi Identifikasi Responden.....	127
LAMPIRAN 6 Deskriptif Responden Berdasarkan Variabel Penelitian.....	128
LAMPIRAN 7 Hasil Uji Validitas	132
LAMPIRAN 8 Hasil Uji reliabilitas	153
LAMPIRAN 9 Rerangka penelitian	153
LAMPIRAN 10 Hasil Uji Normalitas	134
LAMPIRAN 11 Function Arguments	135
LAMPIRAN 12 Hasil Pengujian Outlier Observation Farthest From The Centroid.....	135
LAMPIRAN 13 Notes For Model	138
LAMPIRAN 14 Kriteria <i>Goodnes of Fit</i>	138
LAMPIRAN 15 Pengaruh Langsung Antar Variabel.....	138
LAMPIRAN 16 Uji Soberl Variabel Intervening.....	139
DAFTAR GAMBAR	
Gambar 2.1 Rerangka Penelitian.....	24
Gambar 4.1 Struktur Penelitian	31

Gambar 4.3 Persamaan Struktural.....	70
Gambar 4.4 Mahalanobis Distance.....	72
Gambar 4.5 gambar Model.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	76
Tabel 3.1 Devinisi Operasional.....	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.2 karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	55
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.4 <i>Leader Member exchange</i>	57
Tabel 4.5 Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.6 Komitmen Organisasi.....	61
Tabel 4.7 Uji Validitas.....	63
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4.9 Uji Normalitas	68
Tabel 4.10 Observaction Father From The Centroid	70

Tabel 4.11 Notes For Model.....	73
Tabel 4.12 Menilai Goodnes Of Fit.....	75
Tabel 4.13 Pengaruh antar Variabel.....	78

ABSTRAK

Tyas Sari Wijayanti, 2021100006, Skripsi. Program Studi Manajemen, Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Di Heha Forest Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di Heha Forest Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 150 responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu AMOS versi 22. Analisis ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji data terpencil, dan uji kesesuaian (SEM).

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Leader Member Exchange* melalui komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pengaruh *Leader Member Exchange* (x) Terhadap Kinerja Karyawan (y) melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi di Heha Forest Yogyakarta (z)

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan antara peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan dan karyawan (Hasibuan 2014:10). Pentingnya sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan ketrampilan dan kompetensi mereka karena dengan adanya sumber daya manusia yang bermutu akan menjadikan perusahaan atau tempat kerja lainnya berjalan dengan baik.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan memiliki posisi sangat penting, sebab keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja dari karyawan, dengan hasil kinerja dari karyawan akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas. Sehingga kinerja dari perusahaan bisa terus berkembang dan tidak mengalami suatu permasalahan yang bisa mengganggu kinerja karyawan tersebut (Arif Teguh 2021:163)

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain LMX dan komitmen organisasi. Pertukaran pemimpin dan anggota adalah salah satu pendekatan kepemimpinan yang menekankan hubungan khusus antara pemimpin dan bawahannya. Pendekatan ini mengakui bahwa pemimpin tidak memiliki hubungan yang sama dengan setiap anggota timnya, melainkan ada

perbedaan dalam kualitas hubungan yang terbentuk antara pemimpin dengan masing-masing anggota timnya, melainkan ada perbedaan dalam kualitas hubungan yang terbentuk antara pemimpin dalam masing-masing anggota timnya. LMX mengarah pada pemahaman bahwa hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota tim dapat menciptakan kepercayaan, saling memberi perhatian dan komitmen lebih tinggi yang dapat meningkatkan anggota tim (Nouhouse 2013:152).

Pemimpin menciptakan hubungan yang berbeda dengan anggota timnya. Pemimpin dapat memiliki hubungan yang lebih kuat dan saling percaya dengan beberapa anggota tim dibandingkan dengan tim yang lainnya. Hubungan yang baik antara pemimpin dalam kerangka LMX dapat menciptakan kepuasan yang lebih tinggi pada karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi juga memiliki faktor yang sama bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan sikap merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dapat berpengaruh terhadap LMX dan kinerja karyawan. Heha Forest merupakan salah satu destinasi wisata yang menyediakan pengalaman wisata yang menggabungkan keindahan alam dengan fasilitas modern yang menarik. Heha Forest terletak di Jl. Kaliurang No.Km.22, Banteng Hargobinangun, Kecamatan Pakem, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55582. Heha Forest adalah salah satu destinasi wisata dimiliki oleh Heha Group yang dipimpin oleh Herry Zudianto. Tak

hanya Heha Forest, melalui heha Group Herry Zudianto berhasil mendirikan destinasi wisata populer seperti Heha Sky View dan Heha Ocean View.

Berdasarkan studi pendahuluan peneliti, dari hasil wawancara terdapat beberapa permasalahan pada karyawan Heha Forest terkait kinerja. Karyawan merasa bahwa leader kurang berkompeten dalam mengelola tim yang sering menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian diantara karyawan yang berdampak menurunkan produktifitas dan semangat kerja, jam kerja yang melebihi batas saat musim puncak wisatawan yang mengakibatkan karyawan seringkali pulang lebih larut, kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta kurangnya dukungan untuk pengembangan karir dan pertumbuhan profesional mereka.

Komitmen organisasi dapat menjadi penengah atau pemediasi untuk mengatasi ketidakpastian dan ketidakpuasan yang muncul akibat dari permasalahan tersebut dengan meningkatkan keterlibatan karyawan, memperkuat rasa kepemilikan terhadap tujuan perusahaan, dan menyediakan dukungan yang diperlukan untuk pengembangan karir. Oleh karena itu berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul: “Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Heha Forest Yogyakarta”

1.2 ALASAN PEMILIHAN JUDUL

Adapun alasan dalam pemilihan judul penelitian ini berdasarkan alasan objektif maupun subjektif sebagai berikut:

1.2.1 Alasan Objektif

Dikarenakan *Leader Member Exchange* (LMX), kinerja karyawan dan komitmen organisasi adalah topic yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka dari itu penulis ingin menganalisis lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan mempengaruhi karyawan dan organisasi terhadap Heha Forest Yogyakarta.

1.2.2 Alasan Subjektif

- a) Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan studi
- b) Menambah pengetahuan penulis mengenai sumber daya manusia dan pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

1.3 PENEGASAN JUDUL

Berdasarkan judul yang penulis sampaikan, agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menafsirkan maksud dari penelitian maka perlu penulis tegaskan istilah-istilah yang ada dalam penelitian ini:

1.3.1 *Leader Member Exchange (LMX)*

Pengertian *Leader Member Exchange (LMX)* sebagaimana pendapat (Robbins 2018:66) bahwa diawal interaksi antara seorang pemimpin dan seorang anggota tertentu, pemimpin secara implisit mengategorikan pengikut tersebut “in group”, dan bahwa hubungan semacam itu relative stabil untuk waktu yang lama. Pada “in-group”, bawahan lebih dipercaya dan mendapatkan perhatian dalam porsi yang lebih besar dari tasan dan mendapatkan hak-hak khusus.

1.3.2 *Kinerja karyawan*

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mencapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegaran 2017:67)

1.3.3 *Komitmen organisasi*

Komitmen organisasi merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memilah pada suatu organisasi tertentu dan bertujuan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins 2013:140)

1.4 PEMBATASAN MASALAH

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini, peneliti akan mencoba untuk mengidentifikasi pengaruh hubungan antara *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di Heha Forest Yogyakarta

1.5 RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Heha Forest Yogyakarta?
2. Apakah *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Heha Forest Yogyakarta?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Heha Forest Yogyakarta?
4. Apakah *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di Heha Forest Yogyakarta?

1.6 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang telah disampaikan. Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja karyawan di Heha Forest Yogyakarta?
2. Untuk menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap komitmen organisasi di Heha Forest Yogyakarta?
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Heha Forest Yogyakarta?
4. Untuk menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di Heha Forest Yogyakarta?

1.7 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1.7.1 Manfaat Teoritis

Dalam penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan referensi bagi peneliti yang akan mengambil topik penelitian yang sama khususnya bagi mahasiswa manajemen sumber daya manusia.

1.7.2 Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Diharapkan peneliti dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman seberapa berpengaruhnya *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di Heha Forest.

b) Bagi Organisasi

- Memungkinkan organisasi untuk memahami dan meningkatkan hubungan antara leader dan anggota tim untuk mengoptimalkan kinerja karyawan
- Memberikan wawasan tentang pentingnya komitmen organisasi dalam mempertahankan karyawan yang berdedikasi

c) Bagi pembaca

Dapat membantu dalam menciptakan lapangan kerja yang baik dan berkelanjutan bagi komunitas lokal

1.8 Siatematika Penulisan

BAB I :PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian teori yang terdiri dari leader member exchange, dan komitmen organisasi, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III :METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik dan instrument pengumpulan data.

BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum organisasi, indentifikasi responden, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran.

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan yaitu mengenai pengaruh Leader Member Exchange (LMX) terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi di Heha Forest di Yogyakarta sebagai berikut:

1. Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia, terdapat 75 orang (50%) berusia 18-23 tahun, 50 orang (33%) berusia 23-28 tahun, dan sebanyak 25 orang (17%) berusia 28-33 tahun. Dapat diketahui bahwa sebagaimana besar responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia 18-23 tahun. Dengan demikian responden yang berusia muda umumnya menunjukkan adaptabilitas yang tinggi dan keinginan kuat untuk belajar, terutama dalam hal teknologi baru dan penyesuaian terhadap perubahan di tempat kerja. Mereka sering kali lebih termotivasi dan ambisius, dengan aspirasi karir yang tinggi dan dorongan untuk mencapai tujuan profesional. Maka karakteristik ini mempengaruhi interaksi mereka di tempat kerja dan kontribusi mereka terhadap kinerja organisasi.
2. Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, terdapat responden laki-laki sebanyak 95 orang (63%) dan perempuan sebanyak 55 orang (37%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam

penelitian ini adalah laki-laki. Secara umum, laki-laki memiliki kecenderungan untuk mengambil peran kepemimpinan yang dominan, menunjukkan keberanian dalam mengambil resiko, dan membuat keputusan yang tegas. Dalam hal komunikasi, laki-laki cenderung menunjukkan gaya yang lebih langsung dan asertif, yang berguna dalam situasi seperti negosiasi atau pengambilan keputusan.

3. Pengaruh Leader Member Exchange terhadap kinerja karyawan menunjukkan parameter estimasi nilai koefisien estimate regression wight di peroleh sebesar 163 dan nilai C.R 2.080. Hal ini berarti semakin kuat pengaruh Leader Member Exchange maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,038 ($p < 0,05$), Hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan Leader Member Exchange terhadap kinerja karyawan, sehingga (H1) diterima "Leader Member Exchange berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh Leader Member Exchange terhadap komitmen organisasi menunjukkan parameter estimasi nilai koefisien estimate regression wight di peroleh sebesar 837 dan nilai C.R 8.120. Hal ini berarti semakin kuat pengaruh Leader Member Exchange maka akan meningkatkan komitmen organisasi . Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), Hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan Leader

Member Exchange terhadap komitmen organisasi, sehingga (H2) diterima “Leader Member Exchange berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi”.

5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan parameter estimasi nilai koefisien estimate regression wight di peroleh sebesar 699 dan nilai C.R 8.082. Hal ini berarti semakin kuat pengaruh Komitmen Organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan . Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), Hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga (H3) diterima “Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.
6. Berdasarkan hasil analisis uji sobel diatas didapat nilai thitung sebesar $2.023 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (5%) maka membuktikan bahwa Kepercayaan dari menjadi variabel mediasi pada pengaruh Leader Member Exchange terhadap kinerja karyawan dengan demikian (H4) yang menyatakan “Leader Member Exchnage(X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel pemediasi Komitmen Organisasi (Z)” didukung.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan yaitu mengenai pengaruh Leader Member Exchange (LMX) terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di Heha Forest di Yogyakarta, maka penulis memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi praktisi disarankan agar manajemen Heha Forest mengoptimalkan hubungan antara pemimpin dan anggota melalui pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada komunikasi efektif dan peningkatan kepercayaan. Perlu merancang program-program yang dapat meningkatkan komitmen afektif.
2. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang melibatkan variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja dan budaya organisasi untuk memahami lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Heha Forest Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu- Bader & oner (2021). Statical mediation Analysis Using The Sobel Test. *International Journal of Quantitative and Qulitative Research Methods*, 9.
- Alrousant et al & Astrianti et al (2020). The Role Of Quality of Work-Life in Organizational Commitment in Islamic banks. *International Journalof Financial Research*, 11(4), 515-522
- Al Zeifiti. (2017). The Infuence of Organizational Commitment on Omani Public Employees. *International Review of Management and Marketing Vol 7*
- Anstrong dan Baron. (2016). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketujuh Jakarta: Erlangga
- Arif Teguh. (2021). Analisis Pengaruh Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak pada Kinerja Karyaan . *Jurnal Ikraith Ekonomoca*
- Arsinthadiani (2022). *Pengaruh tingkat LMX terhadap Penilaian Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kesamaan Jender dan Locuf Of control sebagai Variabel Moderator*. 7.113-122
- Asrori (2016). Keterkatitan Antara LMX, Perceived Organizational Support, Komitmen Efektif Dan Kinerja Studi Pada Kryawan PT Adikencana Mahkotabuana Kebakkramat Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* 5(1) 25-32
- Ansori & Indrasai (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia .: Edisi Revisi Indonesia* Pustaka . Sidoarjo
- Darmadi (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Gading Serpong*
- Elshifa. (2018). Pengaruh LMX dan Komitem Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Organixational Citizen Behavior ,

Studi Kasus Pada Karyawan Kospin Jasa Pekabngan :
Economicus.12(1) 26-39

Fateih, B., Pour, E, G. (2015). Leaders Communication style, LMX and Organizational Commitmen of employee perpeptions in Peru. *Leadership & Organizational Development Journal*.

Firdaus. (2018). Pengaruh LMX san Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bingkai Ekonomi* 3(1);22-30

Frans .(2013). Pengaruh LMX dan Pemberdayaan Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai studi Pada Kantor Notaris di Provinsi Jawa Tengah: *Jurnal Ekonomi*

Ghozali (2017). *Model Persamaan Struktual Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Dua Edisi Sepuluh, Erlangga, Jakarta

Gupta.(2019). *Leader Member Exchange, Leadership Development Pratical Management*.

Handoko, T. Hari (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE

Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempatbelas, Jakarta .Penerbit Bumi Aksara*

Hasibuan dan Bahri (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.1 (1). 71-80

Hasibuan dan Bahri (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat

Daerah Provinsi Sumatra. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. 5(1).229-244

Hasibuan dan Malayu. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bumi Aksara

Juastina . (2019) . Strategi Organisasi Dalam Memberdayakan Karyawan Untuk Menjadi Unit Kerja .*Jurnal Riset Manajemen* 10(1).110-112

Kasmir. (2016) . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Kesatu. Raja Grafindo Persada

Kartika Suharmono. (2020). *Pengaruh LMX Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi*,: Studi Hotel Bahari Inn Tegal

Konya, V. (2015). The influence of Leader Member Exchange on Organizational Commitmen in a central European hospital. *Acta Polytechnica Hungarica*, 12(3). 109-128

Kreitener dan Kinicki (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Selamba Empat

Liang & crant (2020). The Role of Proactive Personality in Job statisfaction and Organizational Citizenship Behavior : A relational Perspective: *Journal of Applied* , Vol. 95, No 2

Luthans. (2022) . *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi

Mangkunegaran. (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung.

Mangkunegaran.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan :* Remaja Rosdakarya, Bandung.

- MH Riyadi . (2022). *Pengaruh Leader Member Exchange Dan Komiten Organisasi*.
- Moorhead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Selnba Empat
- Nirmala Manindra Dwi Putri (2020). *Pengaruh Leader Member Exchenge dam Psycological Empowerment terhadap Innovative Work Behavior: Review Sistematik*
- Norhouse, P. G. 2013. *Kepemimpinan : Teori Dan Politik*. Jakarta : Indeks.153-162
- P Hutama, R Goerawan (2017) .*Pengaruh Leader Member Exchange terhadap kinerja karyawan d Hotel X di Surabaya*
- Robbins S. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia
- Robbins S. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall
Sisambela Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan impliksi, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Robbins S. (2018). *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice Hall
- Sharma . (2015). The Influence Of Accupational Rankon Organizational Commitmen of Faculty Member. *Managemen Journal* Vol.20
- Shu dan Lazatkhan (2017). Effect of Leader Meber Exchange on Employee Envy and Work Behavior Moderated by Self steem and Neurotism *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciobes*. 33(1), 69-81
- Staw, B.W. (2021). *Psychologica IDimensios of Prganizational Behavior .Job statisfaction and Expression of Emotion in Organizational*. New Work : Maxwell Mac Millan
- Sugiyono.(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. bandung :alfabeta, CV.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: pendekatan Kuantitatif
:Kualitatif dan R&D*: Bandung

Sukarna (2021). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV. Andi Offset