



CALL FOR PAPER

Conference on Economic and Business Innovation
Sekretariat: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang
Jalan Borobudur No. 35, Malang, Jawa Timur, 65142
Email: febiuwg@gmail.com



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPASITIF AKUNTANSI PERUSAHAAN
FORUM DOSEN AKUNTANSI PUBLIK

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

Umi Farichatul Avida¹, Rahayu Puji Suci², Mulyono³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Sarjana Manajemen, Universitas Widyagama Malang, Email : Umiavida909@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Sarjana Manajemen, Universitas Widyagama Malang, Email : rahayu@widyagama.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Sarjana Manajemen, Universitas Widyagama Malang, Email : Mulyono.uwg@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of leader member exchange on employee performance mediated by innovative work behavior. thus this research is a type of explanatory or associative research. The population in this study were all employees of the Putro Dhuwur Sari Cooperative in Malang City, totaling 70 people, including: employees, leaders and central staff. The sampling technique used is a non-probability sampling technique with purposive sampling as a sampling and sampling technique. There are 4 hypotheses proposed and tested using Smart PLS.

The conclusion in this study states that there is a positive and significant influence between leader member exchange on employee performance mediated by innovative work behavior. Leader member Exchange can improve employee performance through the creation of new innovations. Encourage employees to innovate, create new ideas, promote and test their innovation feasibility. This can affect employee performance.

Keywords: *Leader member exchange, performance, innovative work behavior.*

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia masih menjadi perhatian dan tempuhan bagi perusahaan supaya bisa tetap eksis dalam era globalisasi sekarang ini. Sumber daya manusia juga sebagai salah satu kunci pokok dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya dapat diukur dari seberapa besar nilai pendapatan yang perusahaan dapatkan melainkan pengaruh dari SDM (Sumber Daya Manusia) sangatlah besar dan sangatlah penting untuk keberhasilan perusahaan. Baik buruknya suatu perusahaan dapat dinilai dari Sumber Daya Manusia, jika SDM (Sumber Daya Manusia) yang terdapat disuatu perusahaan bermutu dan berkualitas maka akan berpengaruh baik terhadap perusahaan dan besar peluang perusahaan untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Namun apabila SDM yang dimiliki perusahaan kurang bermutu dan kurang berkualitas maka akan mempersulit dan memperlambat perusahaan untuk dapat terus meningkatkan perusahaan untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan, dan mengakibatkan kalah saing dengan perusahaan lain. Tenaga kerja atau pegawai adalah SDM yang mempunyai peranan vital dalam sebuah perusahaan, sebab dengan tidak adanya pegawai, perusahaan tersebut tidak dapat beroperasi dengan maksimal. Maka usaha-usaha dalam mengembangkan kinerja, pegawai adalah sebuah tantangan bagi manajemen yang paling serius dikarenakan kesuksesan dalam menggapai tujuan dan keberlangsungan perusahaan bergantung pada mutu kerja sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut (Syamsuddinnor, 2014). Pendapat dari Baird (1986) menyatakan jika, kinerja pegawai bisa dinilai dengan cara mempertegas tujuan dan berkomunikasi terkait dengan tujuanyang harus diraih. Oleh karena itu diperlukan sebuah sosok leader didalam suatu usaha.

Koperasi merupakan singkatan dari kata *ko/co* dan operasi/*operation*. Koperasi merupakan suatu kumpulan orang-orang untuk bekerja sama demi kesejahteraan bersama. Berdasarkan undang-undang nomor 12 tahun 1967, koperasi indonesia adalah organisasi ekonomi rakyat yang berwatak sosial dan beranggotakan orang-orang, badan-badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan. Sebuah koperasi dikatakan berhasil atau sukses jika mampu meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Karena ia menciptakan nilai tambah dari usaha mereka. Dalam hal ini, semakin baik kinerja koperasi, maka semakin besar kemampuan koperasi mensejahterahkan anggotanya. Semakin tinggi kemampuan koperasi mensejahterahkan anggotanya, semakin tinggi partisipasi mereka dalam kegiatan koperasi. Jadi hubungan antara kinerja dengan partisipasi karyawan atau kualitas MSDMnya merupakan hubungan yang saling mempengaruhi.

Pada penelitian ini menggunakan variabel *innovative work behavior* sebagai mediasi untuk mengetahui adanya hubungan antara *Leader Member Exchange* (LMX) dan kinerja karyawan. Doner (2012) mendefinisikan *innovative work behavior* sebagai proses yang dilakukan oleh *member* untuk menciptakan ide-ide

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

baru untuk dapat memberi *benefit* pada tingkat peran, kelompok atau organisasi, sehingga inovasi tidak harus berarti menciptakan perubahan yang berskala yang lebih kecil. Pernyataan tersebut dilengkapi oleh Spielgelaera dkk.(2012) yang menyatakan bahwa ide-ide baru tersebut harus memberi keuntungan yang signifikan bagi unit kerja tersebut agar dapat dianggap sebagai *innovative work behavior*. Carmeli *et al* (2006) menjelaskan bahwa IWB dimulai dengan identifikasi karyawan atas masalah berbasis kerja, berlanjut dengan pengembangan gagasan dan solusi baru untuk masalah, dan akhirnya mengembangkan dukungan untuk ide dan solusi baru, sehingga tertanam dalam organisasi. IWB sebagian besar muncul dengan usaha dan intuisi para karyawan sebagai hasil evaluasi kognitif mereka mengenai lingkungan organisasi, hubungan supervisor, faktor kontekstual, dll. Hasil dari penelitian Aungkhana & Yuosre (2017) adalah penelitian ini menemukan hubungan positif antara LMX dan IWB untuk karyawan. Sebagaimana yang terjadi pada tingkat kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Putro Dhuwur Sari mengalami penurunan terhitung sejak tiga tahun kebelakang (2018-2020), yang mengakibatkan menurunnya pula *Asset Trun Over* perusahaan. Hal tersebut diakibatkan karena adanya pandemi yang menyebabkan usaha nasabah macet dan pendapatan atau perputaran keuangan pada koperasi berpengaruh. Berikut tabel yang menunjukkan tingkat pendapatan (saldo bersih) selama tiga tahun terakhir pada Koperasi Simpan Pinjam Putro Dhuwur Sari, Malang.

Dengan demikian, berdasarkan fenomena dari koperasi simpan pinjam Putro Dhuwur Sari mengenai pentingnya hubungan atasan dan bawahan dalam menghasilkan kinerja yang inovatif serta hasil-hasil penelitian yang belum konsisten mengenai LMX dan perilaku inovatif ditempat kerja, maka peneliti memiliki peluang untuk meneliti kembali hubungan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja karyawan yang dimediasi *Innovative Work Behavior* pada karyawan koperasi simpan pinjam Putro Dhuwur Sari. Selain itu, peneliti juga tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait dengan dimensi apa sajakah dari LMX yang berkontribusi secara positif terhadap perilaku inovatif ditempat kerja.

Rumusan Masalah

1. Apakah *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Putro Dhuwur Sari?
2. Apakah *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB) pada koperasi simpan pinjam Putro Dhuwur Sari?
3. Apakah *Innovative Work Behavior* (IWB) mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Putro Dhuwur Sari?
4. Apakah *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *Innovative Work Behavior* (IWB) pada karyawan koperasi simpan pinjam Putro Dhuwur Sari?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja karyawan pada karyawan koperasi simpan pinjam Putro Dhuwur Sari

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

2. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Innovative Work Behavior* (IWB) terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Putro Dhuwur Sari
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Innovative Work Behavior* (IWB) mampu memediasi kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Putro Dhuwur Sari
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB) pada karyawan koperasi simpan pinjam Putro Dhuwur Sari

Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan nantinya akan memperkaya studi tentang ekonomi dan bisnis, yang terkait dengan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat dari penelitian ini adalah dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak yang berkepentingan dalam dunia organisasi tentang *Leader Member Exchange* (LMX) dan kinerja yang dimediasi *Innovative Work Behavior* (IWB), sehingga dapat dilakukan usaha untuk peningkatannya.

a. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sarana penulis dalam mempraktekan ilmu-ilmu pengetahuan yang telah penulis dapatkan selama belajar di Fakultas Ekonomi Universitas Widyagama Malang.
2. Penelitian ini diharapkan dapat mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijakan dalam pengaruhnya *Leader Member Exchange* (LMX) pada kinerja disuatu perusahaan yang dimediasi *Innovative Work Behavior* (IWB).

3. Bagi perusahaan penelitian ini dapat memberikan masukan pemimpin atau pengambil keputusan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

KAJIAN TEORI

1. Leader Member Exchange

Pengertian Leader Member Exchange

Leader member exchange (LMX) sebelumnya disebut dengan “Teori hubungan dua pihak vertikal” karena fokusnya pada proses pengaruh timbal balik pada hubungan dua arah vertikal yang terdiri dari satu orang yang memiliki otoritas langsung atas orang lainnya. Menurut Robins (2007) dalam *Leader Member Exchange* (LMX) ditemukan perbedaan sikap yang diterima bawahan dari atasannya. Perbedaan itu membentuk kelompok terpisah yang menerangkan hubungan antar atasan dan bawahan yang

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

disebut dengan *in-group* dan *out-group*. Pada *in-group*, bawahan lebih dipercaya mendapatkan perhatian dalam porsi yang lebih besar dari atasan, dan mendapatkan hak-hak khusus. Bawahan yang tergabung dalam *out-group* mendapatkan waktu yang terbatas dari atasannya dan hubungan antara atasan dan bawahan berdasarkan pada hubungan formal yang biasanya dapat dilihat dari penggunaan bahasa pada saat berkomunikasi. dapat disebabkan karena reputasi yang dimiliki oleh pemimpinnya.

Indikator Leader Member Exchange

Indikator yang akan digunakan untuk LMX adalah indikator yang dikembangkan dari angket LMX-7 menurut Graen & Uhl-Bien (1995). Joseph, D. L., Newman, D. A & Sin, H. P (2011) mengatakan bahwa sebanyak 66 persen penelitian LMX dari total sebanyak 241 penelitian setelah tahun 1999 hingga tahun 2010 mengukur LMX dengan LMX-7 dan sebanyak 19 persen penelitian menggunakan LMX-MDM (Liden & Maslyn, 1998). Sebelum tahun 1999, sebanyak 22 persen penelitian menggunakan LMX-7 (Graen & Uhl-Bien, 1995) sebagai instrumen pengukuran sedangkan sub-indikator terinspirasi oleh hasil penelitian (Wibowo, N, 2013). Indikator LMX-7 dan sub-indikator ditunjukkan sebagai berikut:

- a. Respect sebagai syarat pembentukan hubungan antara atasan dan bawahan. Respect akan diukur dengan sub-indikator sebagai berikut:
 - 1) Pemimpin mengetahui permasalahan dan kebutuhan dalam pekerjaan karyawan sehingga timbul rasa hormat pada karyawan terhadap pemimpin.
 - 2) Pemimpin mengakui dan menghargai potensi karyawan sehingga karyawan juga menghargai pemimpin.
- b. Trust, tanpa ada rasa saling percaya yang timbal balik maka hubungan antara atasan dan bawahan akan sulit terbentuk.
 - 1) Karyawan memiliki rasa percaya untuk dapat berpihak atau membela pemimpinnya dan sebaliknya.
 - 2) Karyawan dipercaya untuk dapat melakukan pekerjaan secara independen oleh pemimpin artinya terdapat unsur kepercayaan pemimpin kepada kinerja karyawan.
- c. Obligation, pengaruh kewajiban akan berkembang menjadi suatu hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.
 - 1) Pemimpin bersedia menolong karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.
 - 2) Pemimpin bersedia menjamin karyawan yang berada dalam masalah dengan apa yang ia miliki.
 - 3) Karyawan memiliki keyakinan terhadap pemimpinnya sehingga karyawan akan membela dan mempertahankan keputusan pemimpin. Hubungan kerja antara pemimpin dan karyawan yang efektif.

2. Kinerja Karyawan Pengertian Kinerja

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

Mwita (2000) sebagaimana dikutip dari Abbas and Yaqoob (2009) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan sesuatu yang krusial di dalam suatu perusahaan dan merupakan hal yang harus dianalisa. Kinerja karyawan diibaratkan sebagai blok bangunan dimana bangunan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, sebagai contoh sebuah bangunan kehilangan satu bagian saja maka bangunan itu tidak akan dapat berdiri dengan kokoh bahkan dapat runtuh, sama halnya dengan kinerja karyawan. Apabila suatu perusahaan tidak menganalisa kinerja karyawannya dengan baik maka perusahaan tersebut akan menjadi kacau dan tidak terkendali.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan yang merupakan sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau income, menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. Disiplin kerja
Taat pada hukum dan aturan yang berlaku.
- e. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak melakukan beberapa hal walau keadaan terasa makin sulit.
- f. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
- g. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i. Kreativitas
Proses mental yang mekibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

3. Innovative Work Behavior

Scott dan Bruce (1994) menyebutkan bahwa *Innovative Work Behavior* berangkat dari pemahaman terkait inovasi individu itu sendiri terhadap pekerjaan dan organisasinya. Pemahaman terkait inovasi individu dimulai dengan pengenalan masalah dan generasi ide atau solusi, baik yang baru maupun yang diadopsi. Maka dari itu, inovasi dipandang sebagai proses

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

dengan berbagai tahapan yang didalamnya terdapat aktivitas yang berbeda disetiap tahapannya. Inovasi ini sebenarnya terjadi karena aktivitas yang tidak berkesinambungan dengan tahapan berurutan, dalam hal ini individu dapat terlibat dalam pembentukan kombinasi apapun dari perilaku pada satu waktu (Scoot & Bruce,1994)

Indikator Innovative Work Behavior

a. *Idea Exploration*

Adalah cara untuk meningkatkan produk, layanan, atau proses saat ini atau mencoba untuk memikirkannya dengan cara alternative.

b. *Idea Generation*

Adalah pembentukan ide yang mungkin berhubungan dengan produk, layanan atau proses baru, masuk kepasar baru, perbaikan dalam proses kerja saat ini, atau secara umum, solusi untuk masalah yang teridentifikasi.

c. *Idea Championing*

Merupakan sebagian besar ide yang dimiliki dan perlu dipromosikan karena seringkali tidak sesuai dengan apa yang telah digunakan dalam kelompok atau organisasi mereka.

d. *idea Implementasi*

merupakan upaya yang cukup besar dan sikap yang berorientasi pada hasil diperlukan untuk mewujudkan ide tersebut. Implementasi ide ini termasuk membuat inovasi sebagai sebagian proses kerja dan perilaku yang dilakukan dalam pengembangan produk atau proses kerja baru.

Hipotesis

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) mengungkapkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Merujuk pada tinjauan literatur dan kerangka penelitian maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 (H1): *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Putro Dhuwur Sari Malang.

Hipotesis 2 (H2): *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* pada Koperasi Putro Dhuwur Sari Malang.

Hipotesis 3 (H3): *Innovative Work Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Putro Dhuwur Sari Malang.

Hipotesis 4 (H4): *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Innovative Work Behavior* pada Koperasi Putro Dhuwur Sari Malang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menekankan pada variabel yang menjadi obyek penelitian dan masing-masing variabel itu perlu didefinisikan secara operasional. Sugiyono (2010:8) mengemukakan metode

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

penelitian kuantitatif ialah suatu metode penelitian yang dipakai dalam mengkaji suatu populasi atau sampel, pengumpulan data dengan instrumen penelitian, analisis data secara kuantitatif statistik, yang bertujuan untuk pengujian hipotesis yang ditentukan.

Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini obyeknya adalah *Leader Member Exchange*, kinerja, dan *Innovative Work Behavior*.

Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan koperasi Putro Dhuwur Sari Malang, sebanyak 70 orang yang berada dalam unit cabang berbeda tetapi dalam satu lingkup yang sama.

Sampling

Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 70 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner yang akan diberikan kepada karyawan koperasi Putro Dhuwur Sari Malang.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi smart pls 3.2 dengan metode PLS-SEM. Salah satu metode yang bisa digunakan dalam menganalisis model persamaan jalur adalah Structural Equation Modeling (SEM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0.05 (Yamin & Kurniawan, 2011). Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian melalui *path coefficients* pada *output SmartPLS*:

Tabel 1.1
Path Coefficients

<i>Path</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
LMX (X) → Kinerja Karyawan (Y)	0.424	3.924	0.000
LMX (X) → IWB (Z)	0.776	9.828	0.000
Kinerja Karyawan (Y) → IWB (Z)	0.343	2.778	0.006
LMX (X) → Kinerja Karyawan (Y) → IWB (Z)	0.266	2.620	0.009

Sumber: *Data kuesioner diolah, 2022*

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa dari 4 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, hipotesis H1, H2, H3, H4 dapat diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai *P-Values* < 0.05.

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

Berdasarkan nilai *P-Values* pada table 4.14 dapat dijelaskan pengujian hipotesis sebagai berikut:

- a. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Karyawan.
H0 : *Leader Member Exchange* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi simpan Pinjam Putro Dhuwur Sari, Malang.
H1 : *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi simpan Pinjam Putro Dhuwur Sari, Malang.

Hipotesis 1 menyatakan: “Diduga *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan KSP Putro Dhuwur Sari, Malang”. Dari tabel 4.14 diketahui bahwa jalur (*path*) Kualitas *Leader Member Exchange* (X) → Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05 ($0.005 < 0.05$). Disamping itu, *Original Sample* jalur tersebut bernilai positif sebesar 0.424 .

Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, berarti *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi simpan Pinjam Putro Dhuwur Sari, Malang.

- b. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Innovative Work Behavior*.
H0 : *Leader Member Exchange* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada Koperasi simpan Pinjam Putro Dhuwur Sari, Malang
H1 : *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada Koperasi simpan Pinjam Putro Dhuwur Sari, Malang.

Hipotesis 2 menyatakan: “Diduga *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada Koperasi simpan Pinjam Putro Dhuwur Sari, Malang”. Dari tabel 4.14 diketahui bahwa jalur (*path*) LMX (X) → IWB (Z) mempunyai nilai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Disamping itu, *Original Sample* jalur tersebut bernilai positif sebesar 0.776.

Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, berarti *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada Koperasi simpan Pinjam Putro Dhuwur Sari, Malang.

- c. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap *Innovative Work Behavior*.
H0: Diduga Kinerja karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada Koperasi simpan Pinjam Putro Dhuwur Sari, Malang.
H1: Diduga Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada Koperasi simpan Pinjam Putro Dhuwur Sari, Malang.

Hipotesis 3 menyatakan: “Diduga Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada Koperasi simpan Pinjam Putro Dhuwur Sari, Malang”. Dari tabel 4.14 diketahui bahwa jalur (*path*) Kinerja Karyawan (Y) → IWB (Z) mempunyai nilai *P-Values* yang lebih kecil

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

dari 0.05 ($0.06 < 0.05$). Disamping itu, *Original Sample* jalur tersebut bernilai positif sebesar 0.343.

Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada Koperasi simpan Pinjam Putro Dhuwur Sari, Malang.

d. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi *Innovative Work Behavior*.

H0: Diduga Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi *Innovative Work Behavior* pada Koperasi simpan Pinjam Putro Dhuwur Sari, Malang.

H1: Diduga *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi *Innovative Work Behavior* pada Koperasi simpan Pinjam Putro Dhuwur Sari, Malang.

Hipotesis 4 menyatakan: "Diduga *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi *Innovative Work Behavior* pada Koperasi simpan Pinjam Putro Dhuwur Sari, Malang". Dari tabel 4.14 diketahui bahwa jalur (*path*) LMX (X) → Kinerja karyawan (Y) → IWB (Z) mempunyai nilai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05 ($0.010 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, berarti *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi *Innovative Work Behavior* pada Koperasi simpan Pinjam Putro Dhuwur Sari. Disamping itu, *Original Sample* jalur tersebut bernilai positif sebesar 0.266.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Leader Member Exchange* (X) terhadap Kinerja karyawan KSP Putro Dhuwur Sari, Malang. Diketahui bahwa jalur (*path*) Kualitas *Leader Member Exchange* (X) → Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05 ($0.005 < 0.05$). Disamping itu, *Original Sample* jalur tersebut bernilai positif sebesar 0.424.
2. Berdasarkan hasil uji terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *Leader Member Exchange* (X) dan variabel *Innovative Work Behavior* (Z) pada Koperasi simpan Pinjam Putro Dhuwur Sari, Malang. Diketahui bahwa jalur (*path*) LMX (X) → IWB (Z) mempunyai nilai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Disamping itu, *Original Sample* jalur tersebut bernilai positif sebesar 0.776.
3. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa variabel *Innovative Work Behavior* (Z) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Diketahui bahwa jalur (*path*) Kinerja Karyawan (Y) → IWB (Z) mempunyai nilai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05 ($0.06 < 0.05$). Disamping itu, *Original Sample* jalur tersebut bernilai positif sebesar 0.343.
4. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

Innovative Work Behavior pada Koperasi simpan Pinjam Putro Dhuwur Sari. Disamping itu, *Original Sample* jalur tersebut bernilai positif sebesar 0.266.

REFERENSI

1. Afandi (2018;83), Pengertian dan indikator kinerja karyawan.
2. Aungkhana & Yusre (2017), Hubungan *Member Exchange (LMX)* dengan *Innovative work behavior*
3. Baird (1986) penilaian kinerja karyawan
4. Berrin , E., & bauer, T,N (2014) pengertian *Leader Member Exchange (LMX)*
5. Berdicchia, Domenico (2015) *The relationship between LMX and performance: the mediating role of role breadth self efficacy and crafting challenging jib demands.Electronic Journal Manajemen , 1, 1-27*
6. Bruce (1994) definisi *Innovative Work behavior*
7. Carmeli et al (2006) definisi *Innovative Work behavior*
8. Doner (2017) definisi *Innovative Work behavior*
9. Graen dan Uhl – Bien (1995). Pengertian dan indikator *Leader Member Exchange*
10. Mwita (2000), dikutip dari “Abbas and Yoqoob, Pengertian kinerja
11. Scott & Bruce dalam Ratnasari Deasi (2013) faktor eksternal perilaku inovatif.
12. Spielgelaera dkk (2012) *Innovative Work Behavior*.
13. Sugiyono, Drs (2010) Sutriono (2021) Statiska dan Penelitian. CV: Alfabeta, Bandung.