

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* (LMX) DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BENTO KOPI YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh:

MOH HAVIS RIYADI

1710601020



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI, ILMU
SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS 'AISYIYAH
YOGYAKARTA**

2021

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* (LMX) DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BENTO KOPI YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Guna Melengkapi Sebagai Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen
Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora
Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta



Disusun Oleh:

MOH HAVIS RIYADI

1710601020

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI, ILMU
SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* (LMX) DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BENTO KOPI YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Disusun Oleh :

MOH HAVIS RIYADI

1710601035

Telah Memenuhi Persyaratan dan disetujui Untuk Mengikuti Ujian Skripsi

Program Studi S1 Manajemen

Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial Dan Humaniora

Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

Disetujui Oleh

Pembimbing : Fitri Maulidah Rahmawati, S.E., M.Si.

Tanggal : 11 Juni 2022

Tanda Tangan :



PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* (LMX) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Karyawan Tetap Bento Kopi Yogyakarta)¹

Moh Havis Riyadi², Fitri Maulidah Rahmawati³

Abstrak

Tujuan Penelitian Ini Adalah Untuk Mengetahui Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan, Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Untuk Mengetahui Pengaruh *Leader Member Exchange* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif Kuantitatif, Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Tetap Bento Kopi Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik skala Likert dan diperoleh sebanyak 130 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dan pengolahan data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara *Leader Member Exchange* (LMX) (X1) Kinerja Karyawan (Y), Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y) dan *Leader Member Exchange* (LMX) (X1), Komitmen Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y).



- Kata Kunci** : Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bento Kopi Yogyakarta
- Jumlah Halaman** : xi, 101 halaman, 18 tabel, 5 gambar, dan 4 lampiran
- Daftar Pustaka** : 42 buah (tahun 2008 – tahun 2021)

¹ Judul Skripsi

² Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

³ Dosen Program Studi S1 Manajemen Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

THE INFLUENCE OF LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY OF PERMANENT EMPLOYEES OF BENTO KOPI YOGYAKARTA)¹

Moh Havis Riyadi², Fitri Maulidah Rahmawati³

ABSTRACT

The research aims to determine the effect of leader member exchange (LMX) on employee performance, to determine the effect of organizational commitment on employee performance, to determine the effect of leader member exchange and organizational commitment on employee performance. The research method used was descriptive quantitative. The sample in this study was the permanent employees of Bento Kopi Yogyakarta. The sampling technique used was Likert scale technique and obtained 130 respondents. The data was collected using a questionnaire. The data was processed using Multiple Linear Regression Analysis. The findings show that there is a partially significant positive effect between Leader Member Exchange (LMX) (X1) Employee Performance (Y), There is a partially significant positive effect between Organizational Commitment Effect (X2) Employee Performance (Y) and Leader Member Exchange (LMX) (X1), Organizational Commitment (X2) Employee Performance (Y).

Keywords : Influence of Leader Member Exchange (LMX) and Organizational Commitment to Employee Performance at Bento Kopi Yogyakarta

Pages : xi, 101 Pages, 18 Tables, 5 Pictures, 4 Appendices

References : 42 Sources (2008 – 2021)

¹Title

²Student of Management Program, Faculty of Economics, Social Sciences, and Humanity, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

³Lecturer of Management Program, Faculty of Economics, Social Sciences, and Humanity, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal perusahaan (*human capital*) dan berperan penting dalam menentukan langkah serta tujuan organisasi demi tercapainya harapan yang diinginkan. Hal terpenting dalam organisasi menyatakan bahwa salah satu faktor untuk pencapaian tujuan perusahaan yaitu peningkatan disiplin kerja dalam melaksanakan kinerja karyawan (Hasibuan, 2014). Kusdiarti (1999) dalam (Widodo et al., 2021) menyatakan bahwa karyawan merupakan aset penting organisasi yang perlu untuk ikut berpikir dan menangani permasalahan strategis, selebihnya diberikan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Karyawan memiliki fungsi sebagai kontributor utama dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Sehingga memiliki karyawan yang kompeten dan profesional dapat membantu dalam memperkuat organisasi untuk menciptakan iklim yang kompetitif (Rani & Chaerudin, 2021). Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dimana, kinerja merupakan prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas (Mangkunegara, 2017). Secara umum kinerja karyawan merupakan suatu ukuran mengenai kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. sehingga untuk mencapai klimaks pada kemampuan dan unjuk kerja karyawan, maka pimpinan perlu menjalin hubungan baik dengan karyawan. Melihat bahwa karyawan merupakan salah satu bagian dari ujung tombak keberhasilan perusahaan, maka perlu bagi pimpinan perusahaan untuk memberdayakan karyawan.

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah *leader member exchange* dan juga komitmen organisasi. *Leader member exchange* adalah hubungan timbal balik yang melibatkan komunikasi antara pemimpin dan karyawan melalui keakraban antar satu dan lainnya, berkontribusi untuk sesama, saling setia dan mempunyai rasa hormat antar individu (Hutama & Goenawan, 2017). Selain itu *leader member exchange* merupakan hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan yang saling mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja keduanya (Justina et al., 2019).

Pimpinan dalam hal ini mampu merangkul karyawan untuk menunjukkan rasa solidaritas dan rasa saling memiliki terhadap pekerjaan atau usaha yang dijalankan. Menjalinkan komunikasi antara karyawan dan pimpinan sangatlah dibutuhkan karena akan memberikan motivasi dan rasa nyaman kepada karyawan serta akan bekerja profesional demi tercapainya keinginan bersama. Selain *leader-member exchange* (LMX), komitmen organisasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat dengan organisasinya (Griffin, 2013).

Komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif. Sehingga komitmen karyawan tidak terjadi secara sepihak saja, namun keduanya antara komitmen organisasi terhadap karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi berjalan beriringan untuk mencapai tujuan bersama (Nadapdap, 2017).

Bento Kopi merupakan salah satu UMKM yang bergerak dalam bidang bisnis kopi yang menawarkan produk kopi sebagai *branding* utama dan menyediakan makanan dan minuman bagi pelanggan. Bento Kopi merupakan salah satu cafe yang sangat populer di Yogyakarta. Dengan konsep yang ditawarkan ada dua macam yaitu *outdoor* dan *indoor* sehingga pelanggan bebas menentukan pilihannya sesuai keinginan.

Melihat pasaran untuk bisnis kopi di Yogyakarta sangat berpotensi, maka untuk dapat

berkompetisi dengan pembisnis kopi yang ada di Yogyakarta dan untuk memenuhi kebutuhan pasar, Bento Kopi menyediakan 8 cabang khususnya yang ada di daerah Yogyakarta yaitu Bento Kopi MaguwoHarjo, Bento Kopi Condong Catur, Bento Kopi Sorowojan, Bento Kopi Klebengan, Bento Kopi Nologaten, Bento Kopi Jakal, Bento Kopi UMY, Bento Kopi UAD, Bento Kopi Godean dan Bento Kopi Jamal. Semua jaringan Bento Kopi tersebut berada dibawah naungan Bento Coffee Group yang sekarang menjadi perusahaan PT. Muda Bangun Semesta.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa Bento Kopi memiliki komitmen untuk lebih maju dari cafe-cafe yang lain. Keberhasilan Bento Kopi merupakan hasil kerjasama antara pimpinan dan karyawan. Menjalin hubungan baik secara emosional merupakan langkah untuk saling memberikan kepercayaan, kesetiaan dan keakraban. Namun dalam hal pekerjaan pimpinan dan karyawan harus tetap profesional yaitu menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dilansir dari Times Indonesia pemilik Bento Khairul Umam menyatakan bahwa Bento Kopi tidak berfokus pada Promosi, namun lebih mementingkan pelayanan yang baik dan produk yang sesuai (Junaedi, n.d.). Hal tersebut menunjukkan bahwa Bento Kopi memprioritaskan SDM secara maksimal, proses pelayanan yang baik dan produk yang berkualitas sehingga membutuhkan keahlian khusus untuk menanganinya.

Dengan hubungan yang kuat antara pimpinan dan karyawan semua akan mudah untuk dikerjakan. Semangat para karyawan dalam menjalankan tugas merupakan salah satu usaha yang dilakukan untuk memberikan hal yang lebih baik dari apa yang diharapkan oleh pelanggan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi perlakuan pimpinan, apabila pemimpin memberikan perhatian lebih kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dengan begitu maka tujuan yang diharapkan bersama akan terwujud dengan sempurna.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh *Leader Member Exchange* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bento Kopi Yogyakarta”

B. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Landasan Teori

1. *Leader member exchange* (LMX)

Leader-member exchange theory of leadership development explains the growth of vertical dyadic workplace influence and team performance in terms of selection and self-selection of informal apprenticeships in leadership (Graen & Canedo, 2016). Dapat diartikan bahwa *leader-member exchange* atau pertukaran pemimpin-anggota (LMX) sebagai suatu hubungan pertukaran interpersonal antara bawahan dan pemimpinnya. Menurut Morrow (2005). Menurut Yukl (1998) dalam (Justina et al., 2019) *Leader-member exchange* merupakan hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan yang saling mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja keduanya dari waktu ke waktu.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Griffin, 2013). Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak

akan meninggalkan organisasi (Sopiah, 2008)

Sidharta dan Margaretha (2011) dalam (Taupan et al., 2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah semacam kesepakatan antara individu-individu di dalamnya yang bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan tujuan organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Kinerja Karyawan

3. Kinerja karyawan

Kinerja berasal dari kata "job performance" atau "actual performance" yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Muis et al., 2018). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014)

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan penjelasan mengenai kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Karyawan

Rahman Kamila dan M. Yahya Arwiyah, (2019) LMX berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin berkualitas LMX maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kualitas LMX maka akan diikuti penurunan Kinerja Karyawan. Nuril Fitriana Zulfa, (2021) *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena terdapat hubungan saling percaya antara atasan dan bawahan

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan di Bento Kopi Yogyakarta.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian Taquiuddin (2018) yang menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut didukung dengan indikator-indikator seperti perhatian dan kepercayaan yang membuat kinerja karyawan meningkat. Komitmen organisasi yang tinggi juga membuat kinerja karyawan menjadi tinggi. Penelitian Aria Elshifa (2018) LMX dan Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. dapat dirumuskan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. *Leader Member Exchange* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Karyawan

Pada penelitian Taquiuddin (2018) yang menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut didukung dengan indikator-indikator seperti perhatian dan kepercayaan yang membuat kinerja karyawan meningkat. Komitmen organisasi yang tinggi juga membuat kinerja karyawan menjadi tinggi. Adanya keinginan untuk bertahan di perusahaan membuat kinerja karyawan meningkat. Selanjutnya penelitian Aria Elshifa (2018) LMX dan Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dirumuskan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : ada pengaruh positif Leader Member Exchange dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang berupa tabel jumlah karyawan Bento kopi Yogyakarta. Penelitian ini menganalisis Pengaruh *Leader Member Exchange* (Lmx) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan memengaruhi dan dipengaruhi antara dua variabel atau lebih.

Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode non probability sampling. Menurut Sekaran dan Bougie (2017) metode non probability sampling adalah pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas, Reliabilitas dan Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil analisis uji validitas diketahui bahwa setiap butir pernyataan yang ada untuk menjelaskan Perhitungan validitas instrumen berdasarkan pada perbandingan antara r hitung dan r tabel. Dengan jumlah Responden sebanyak 135, maka r tabel yang di dapat adalah 0,176 dengan tarap signifikan 5% (0,05). Untuk pengambilan kesimpulan menggunakan Apabila r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel), maka pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan, namun apabila sebaliknya yaitu r hitung lebih kecil dari r tabel (r hitung $<$ r tabel) maka pernyataan tersebut tidak valid

Adapun hasil uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini dihitung dari setiap variabel-variabel yang diteliti. Berikut dijelaskan dalam tabel distribusi pertanyaan berdasarkan variabel.

No	Variabel	Jumlah
1	<i>Leader Member Exchange (LMX)</i>	10 pertanyaan
2	Komitmen organisasi	10 pertanyaan
3	Kinerja karyawan	10 pertanyaan
	Total	30 pernyataan

Selanjutnya peneliti sajikan tabel hasil validitas instrumen dari masing-masing Variabel yaitu Variabel X1 (*Leader Member Exchange*), Variabel X2 (Komitmen Organisasi), Variabel Y (Kinerja Karyawan).

1) Validitas Variabel X1 (*Leader Member Exchange*)

Tabel. 9

Validitas pertanyaan Variabel X1 (*Leader Member Exchange*)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Q1	0,292	0,176	Valid
Q2	0,388	0,176	Valid
Q3	0,315	0,176	Valid
Q4	0,401	0,176	Valid
Q5	0,308	0,176	Valid
Q6	0,288	0,176	Valid
Q7	0,406	0,176	Valid
Q8	0,354	0,176	Valid
Q9	0,639	0,176	Valid
Q10	0,639	0,176	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah dari aplikasi SPSS diolah pada tanggal 17 maret 2022

Berdasarkan hasil uji Validitas Variabel X1 (*Leader member Exchange*) pada tabel diatas menunjukkan bahwa r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel tersebut dinyatakan Valid.

2) Validitas Variabel X2 (Komitmen Organisasi)

Tabel. 10

Validitas Pertanyaan Variabel X2 (Komitmen Organisasi)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Q1	0,490	0,176	Valid
Q2	0,429	0,176	Valid
Q3	0,307	0,176	Valid
Q4	0,332	0,176	Valid
Q5	0,409	0,176	Valid
Q6	0,443	0,176	Valid
Q7	0,555	0,176	Valid
Q8	0,474	0,176	Valid
Q9	0,563	0,176	Valid
Q10	0,639	0,176	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah dari aplikasi SPSS diolah pada tanggal 17 maret 2022

Berdasarkan hasil uji Validitas Variabel X2 (Komitmen Organisasi) pada tabel di atas menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel tersebut dinyatakan Valid

Uji reliabilitas dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan tersebut reliabel atau tetap konsisten apabila dilakukan berkali-kali pada waktu yang berbeda Suatu hasil pengukuran dikatakan *reliabel* (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya, maka hasil pengukurannya harus konsisten. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh tidak berbeda, Suatu intrumen dikatakan reliabel apabila suatu variabel memiliki nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60 maka kuisioner yang akan digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data penelitian sudah memenuhi syarat reliabilitas sedangkan sebaliknya apabila *cronbach alpha* $<$ 0,60 maka kuisioner tersebut tidak reliabel.

Tabel. 12
Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>cronbach alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Leader Member Exchange</i>	0,871	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,904	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,929	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah dari aplikasi SPSS pada tanggal 17 Maret 2022

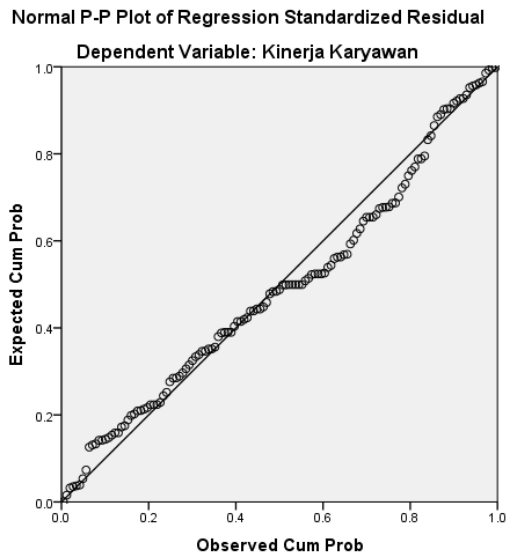
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa setiap nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari Nilai kritis 0,60 (*cronbach alpha* $>$ 0,60). Dapat simpulkan bahwa kuisioner yang akan digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data penelitian sudah memenuhi syarat reliabilitas.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa dalam model regresi yang baik apabila memiliki distribusi data normal ataupun mendekati normal. Menurut Ghozali apabila model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya). Berikut gambar *Normal P-Plot of Regression standadized Residual* yang menunjukkan data berdistribusi normal.

Gambar. 4
Normal P-Plot of Regression standadized Residual



Sumber; data primer dioleh dari SPSS dikuti pada tanggal 18 Maret 2022

Selanjutnya untuk membuktikan bahwa data berdistribusi normal maka peneliti menggunakan uji normalitas menggunakan uji statistik *one-sample kolmogrov-smirnov test*. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah; apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal dan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual bertdistribusi tidak normal. Berikut hasil uji normalitas menggunakan *one-sample kolmogrov-smirnov test*.

Gambar. 5
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.94647583
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.065
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer dioleh dari SPSS, dikutip pada tanggal 18 maret 2022

Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa dari nilai uji *one-sample kolmogrov-smirnov test* didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,010 kemudian di bandingkan dengan Nilai Kritis 0,05 maka nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu ($0,010 > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini bertujuan menguji model regresi untuk melihat adanya korelasi antara variabel dependen dan independen. Untuk mendeteksi adanya atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Dengan

ketentuan tidak terjadi gejala multikolonieritas jika nilai tolerance $> 0,100$ dan nilai VIF $< 10,00$. Berikut tabel yang menunjukkan hasil uji Multikolonieritas;

Tabel. 13
Hasil Uji Nilai Tolerance

No	Variabel	Tolerance	Tanda Perbandingan	Nilai Kritis	Keterangan
1	<i>Leader member exchange</i>	0,569	>	0,100	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Komitmen Organisasi	0,569	>	0,100	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: data primer doleh dari SPSS dikutip pada tanggal 18 maret 2022

Berdasarkan tabel diatas dapa disimpulkan bahwa hasil perhitungan nilai tolerance variabel X1 dan X2 0,569 lebih besar dari 0,100 ($0,569 > 0,100$) maka tidak terjadi Multikolinearitas.

Tabel 14
Hasil Uji Nilai VIF

No	Variabel	VIF	Tanda Perbandingan	Nilai Kritis	Keterangan
1	<i>Leader member exchange</i>	1,756	<	10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Komitmen Organisasi	1,756	<	10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas

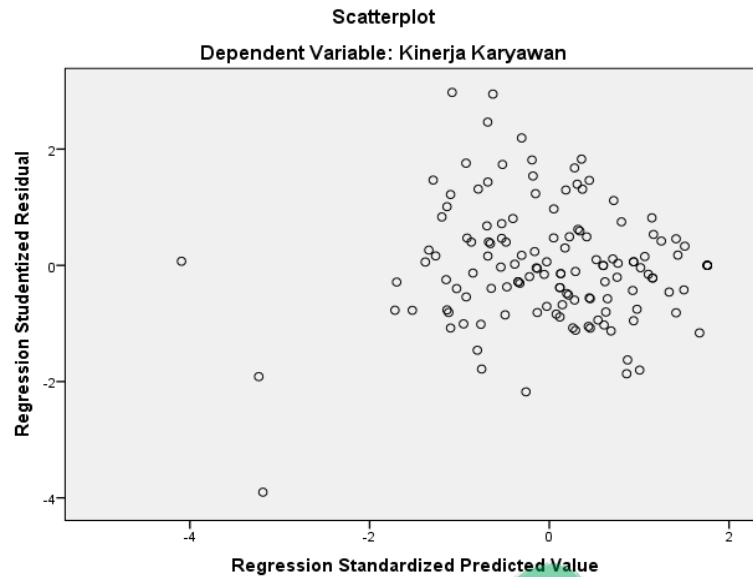
Sumber: data primer doleh dari SPSS dioleh pada tanggal 18 maret 2022

Berdasarkan tabel diatas dapa disimpulkan bahwa hasil perhitungan nilai VIF variabel X1 dan X2 0,569 lebih kecil dari 0,100 ($0,056 < 10,00$) maka tidak terjadi Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual pengmatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidak adanya pola tertentu pada grafik, di mana pada variabel X adalah prediksi variabel dependen dan Variabel Y adalah nilai residual “Y prediksi – Y sesungguhnya” yang telah distandarisasi. Berikut gambar yang menunjukkan hasil uji Heteroskedistisitas berdasarkan tabel Scatterplot.

Gambar. 6
Scatterplot



Sumber: data primer diolah dari SPSS diolah pada tanggal 18 maret 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebarkan di atas dan di bawah ang 0 pada sumbu Y tidak terjadi heteroskedisitas. Berdasarkan ketentuan bahwa Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebarkan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi memiliki kesamaan varians atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedisitas.

3. Analisis Deskriptif

a) Uji Analisi Linier Berganda

Analisi Linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh dua variabel X terhadap variabel Y. berikut tabel ringkasan Analisis regresi Linier Berganda berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS 22

Tabel. 15
Ringkasan Analisis regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	Sig.
Konstanta	7,558		
X1	0,378	5,405	0,000
X2	0,450	7,056	0,000
F _{hitung}	113,339		0,000
R square	0,632		

Sumber: data primer diolah dari SPSS diolah pada tanggal 18 Maret 2022

Regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut;
 $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$ sehingga menghasilkan $Y = 7,558 + 0,378 X_1 + 0,450 X_2 + e$.
 Dapat disimpulkan bahwa variabel *Leader Member Exchnage* dengan Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik *Leader Member Exchnage* dengan Komitmen Organisasi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

b) Uji Parsial dengan T-test

Uji T-test dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) antara variabel X dan Variabel Y. Uji T-test dilakukan dengan

membandingkan T hitung dan T tabel atau dengan membandingkan nilai probabilitas dengan nilai signifikansi dengan ketentuan bila signifikan $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X dan Y secara signifikan. Bila signifikan $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel X dan Variabel Y. Berikut hasil analisis data menggunakan SPSS 22.

Tabel. 16
Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.558	2.337		3.234	.002
	Leader member Exchange	.399	.074	.378	5.405	.000
	Komitmen Organisasi	.450	.064	.494	7.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah dari SPSS diolah pada tanggal 18 maret 2022

Berdasarkan analisis data di atas menunjukkan bahwa nilai T-Hitung Variabel X1 *Leader Member Exchange* ($T_{hitung} = 5,405$) dan nilai signifikansi ($Sig=0,000$). Sedangkan nilai T hitung Variabel X2 Komitmen Organisasi ($T_{hitung} = 7,056$) dan nilai signifikansi ($Sig=0,000$). Adapun untuk nilai T_{tabel} dapat dilihat pada Nilai dalam distribusi T. Maka pengambilan keputusan dalam uji T-test dalam penelitian ini adalah;

a. Variabel X1 (*leader member exchange*) = ($T_{hitung} 5,405 > T_{tabel} 1,645$) dan perbandingan nilai signifikansinya ($Sig 0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh secara parsial variabel X1 (*leader member exchange*) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan).

b. Variabel X2 (Komitmen Organisasi) = ($T_{hitung} 7,056 > T_{tabel} 1,645$) dan perbandingan nilai signifikansinya ($Sig 0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh secara parsial variabel X2 (Komitmen Organisasi) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan).

c) Uji Simultan dengan F-test

Uji F-test dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi F pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan nilai signifikansi 0,05. Adapun pengambilan keputusannya dengan ketentuan Bila F hitung $> F$ tabel atau probabilitas $<$ nilai signifikan ($Sig \leq 0,05$), maka hipotesis diterima. Dan Bila F hitung $< F$ tabel atau probabilitas $>$ nilai signifikan ($Sig \geq 0,05$), maka hipotesis ditolak. Berikut hasil uji F-test menggunakan SPSS 22.

Tabel. 17
Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3583.927	2	1791.964	113.339	.000 ^b
	Residual	2087.006	132	15.811		
	Total	5670.933	134			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Leader Member Exchange

Sumber: data primer diolah dari SPSS diolah pada tanggal 18 maret 2022

Berdasarkan hasil uji analisis diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung ($F_{hitung} = 113,339$ dan nilai signifikansinya ($Sig = 0,000$). Sehingga mendapatkan hasil perbandingan nilai signifikansi ($Sig 0,000 \leq 0,05$). Selanjutnya hasil perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel} menunjukkan ($F_{hitung} 113,339 > F_{tabel} 3,06$). Dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 (*leader member exchnage*) dan X2 (Komitmen Organisasi) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja Karyawan).

d) Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi dalam penelitian bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan kesimpulan dengan melihat kolom adjusted R square dengan ketentuan: Apabila Nilai (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan adanya pengaruh Variabel X yang besar terhadap Variabel Y. Apabila Nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) menunjukkan adanya pengaruh variabel X yang kecil terhadap variabel terikat Y. Berikut hasil uji Koefisien Determinasi menggunakan SPSS 22.

Tabel. 18
Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.626	3.97626

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Leader Member Exchange

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah dari SPSS diolah pada tanggal 18 maret 2022

Dari output diatas, didapatkan nilai adjusted R Square (koefisien determinasi sebesar 0,626, menunjukkan bahwa nilai R^2 semakin besar (mendekati satu). Artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependent (Y) sebesar 63,2%.

Pembahasan

Penelitian ini merupakan penelitian untuk mencari pengaruh *leader member exchange* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Bento Kopi Yogyakarta. Penelitian ini terdiri dari 135 Responden yang merupakan karyawan Bento Kopi dari 10 outlet Bento kopi yang berada di seluruh daerah Yogyakarta yaitu Bento Kopi Maguwo Harjo, Bento Kopi Condong Catur, Bento Kopi Sorowojan, Bento Kopi Klebengan, Bento Kopi Nologaten, Bento Kopi Jakal, Bento Kopi UMY, Bento Kopi Jamal, Bento Kopi UAD, dan Bento Kopi Godean. 135 karyawan. Berdasarkan data responden tersebut mayoritas karyawan dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 81 orang atau 60%. Apabila ditinjau dari segi mayoritas karyawan berusia antara 19-23 tahun dengan presentase 90% dan usia 24-30 persentase 10%.

Persepsi karyawan Bento Kopi se-Yogyakarta, komitmen organisasi, kinerja karyawan sudah cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan uji validitas penelitian dari masing-masing variabel valid. Dan pada uji reliabilitas juga menunjukkan perbandingan yang signifikan antara nilai *corach alpha* dengan nilai kritis yang menunjukkan kuisioner dari tiga variabel tersebut reliabel.

1. Pengaruh *leader member Exchange* terhadap Kinerja Karyawan di Kopi Bento Yogyakarta.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel *leader member Exchange* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada uji parsial *t* menunjukkan bahwa Variabel X1 (*leader member exchange*) = ($T_{hitung} 5,405 > T_{tabel} 1,645$) dan perbandingan nilai signifikansinya ($Sig 0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh secara parsial variabel X1 (*leader member exchange*) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa naik turunnya *leader member exchange* akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena semakin erat hubungan karyawan dengan pimpinan maka karyawan akan bekerja secara profesional dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Peningkatan kualitas hubungan antara supervisor dengan karyawan akan mampu meningkatkan kerja keduanya (Elshifa, 2018).

Pada dasarnya *leader member exchange* mempunyai prinsip *respect*, *trust* dan *obligation* (Graen & Uhl-Bien, 1995). berdasarkan prinsip tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin atau manajer mengakui bahwa karyawannya mempunyai potensi terhadap pekerjaannya, selanjutnya memberikannya kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara profesional, dan manajer akan memberikan *feedback* untuk menolong dan menjamin kehidupan karyawannya. Sehingga ketika semua prinsip tersebut terpenuhi maka karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, dan akan memberikan kontribusi yang baik untuk Bento Kopi Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hutama dan Goenawan, (2017) menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* secara parsial dan simultan berkorelasi secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dalam penelitian Kamila dan Arwiyah, (2019) LMX berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin berkualitas LMX maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kualitas LMX maka akan diikuti penurunan Kinerja Karyawan. Dan dalam penelitian Zulfa (2021) *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena terdapat hubungan saling percaya antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X1 (*leader member Exchange*) berpengaruh terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) di Kopi Bento Yogyakarta dengan nilai ($T_{hitung} 5,405 > T_{tabel} 1,645$) dan perbandingan nilai signifikansinya ($Sig 0,000 < 0,05$).

2. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kopi Bento Yogyakarta.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada uji parsial t menunjukkan bahwa Variabel X2 (Komitmen Organisasi) = ($T_{hitung} 7,056 > T_{tabel} 1,645$) dan perbandingan nilai signifikansinya ($Sig 0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh secara parsial variabel X2 (Komitmen Organisasi) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan).

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, pada dasarnya karyawan akan bekerja lebih baik apabila tempat bekerja memberikan kepercayaan, memberdayakan dan mengargai pekerjaan karyawannya. Faktor psikologis juga secara tidak langsung akan terbentuk dalam jiwa karyawan untuk menjaga keanggotaannya dan akan bekerja dengan sepenuhnya. Sebagaimana Meutia dan Husadha (2019) mengungkapkan bahwa karyawan yang relatif kuat dan memiliki komitmen tinggi memiliki keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Nampaknya komitmen organisasi dapat dilihat dari sejauh mana kepercayaan karyawan terhadap organisasi itu sendiri, kemauan karyawan untuk bekerja secara profesional, dan kesetiaan karyawan pada organisasi (Sopiah, 2008).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Kamila dan Arwiyah (2019) yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan. Sebaliknya, semakin rendah Komitmen Organisasi maka akan diikuti penurunan Kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Nadapdap (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Penelitian Sutanto dan Ratna (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Leader Member Exchange* dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan di Kopi Bento Yogyakarta.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel *Leader Member Exchange* dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada uji simultan dengan F-test menunjukkan bahwa Variabel X1 (*Leader Member Exchange*) dan Variabel X2 (Komitmen Organisasi) = ($F_{hitung} 113,339 > F_{tabel} 3,06$) dan perbandingan nilai signifikansianya terdapat ($Sig 0,000 \leq 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 (*leader member exchange*) dan X2 (Komitmen Organisasi) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja Karyawan).

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat hubungan *leader member exchange* dan komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Karena dari indikator *leader member exchange* yaitu; *pertama*; Afeksi, mengacu pada keakraban atau hubungan baik antara atasan dengan bawahan. *Kedua*; Loyalitas, yaitu bagaimana pemimpin maupun karyawan saling mendukung aksi dan karakter satu sama lainnya dalam segala situasi. *Ketiga*; Kontribusi, dideskripsikan sebagai tingginya kontribusi karyawan yang menyebabkan karyawan rela berkorban demi pemimpin, rekan kerja dan perusahaan. *keempat*; Respek/ rasa hormat, yaitu

mengacu pada rasa kagum pada sikap pemimpin. Karyawan yang menaruh rasa hormat yang tinggi terhadap performa maupun interaksi dari pemimpin diharapkan dapat menerapkan nilai-nilai baik tersebut dalam kesehariannya bekerja (Helmy, 2021).

Indikator *leader member exchange* merupakan hubungan timbal balik antara karyawan dan pimpinan, dimana hubungan antara keduanya sangat erat dan saling memberikan kontribusi yang baik, semakin baik pimpinan pada karyawan maka semakin baik pula kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Hubungan timbal balik yang melibatkan komunikasi antara pemimpin dan karyawan melalui keakraban antar satu dan lainnya, berkontribusi untuk sesama, saling setia dan mempunyai rasa hormat antar individu (Hutama & Goenawan, 2017).

Komitmen organisasi juga menjadi salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari hubungan *leader member exchange* adalah pengalaman organisasi, dimana karyawan akan merasakan *infect* yang positif dari hubungan yang baik dengan pimpinan. Pengalaman organisasi yang dimaksud mencakup kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya (Sukoco et al., 2020). Lebih lanjut Sopiah, (2008) menyebutkan ada indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu; kepercayaan, kemauan, dan kesetiaan. Berdasarkan hal tersebut maka seorang karyawan memiliki keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Meutia & Husadha, 2019).

Dampak dari kedua variabel tersebut secara implisit menuju pada kinerja karyawan. Kemauan karyawan bekerja secara baik tergantung dari perlakuan yang diberikan oleh pimpinan. Ada lima indikator untuk melihat kinerja karyawan yaitu; Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan Bekerjasama. Hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat ditemukan dalam proses *Leader member exchange* dan komitmen organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus mempunyai kemampuan dan kemauan. Kinerja yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri (Mathis & Jackson, 2011).

Dua variabel tersebut memberikan dampak positif yang membuat karyawan akan menjalankan tugas dan fungsi pokoknya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan dan akan dikerjakan secara profesional dan penuh tanggung jawab. Bahkan karyawan akan memebrikan lebih dari apa yang diharapkan oleh pimpinan apabila hubungan antara pimpinan dan karyawan dibangun dalam satu visi, misi dan tujuan yang utuh. Dua faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain faktor kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2017)

Penelitian ini didukung pula oleh penelitian Taqiuddin (2018) yang menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut didukung dengan indikator-indikator seperti perhatian dan kepercayaan yang membuat kinerja karyawan meningkat. Komitmen organisasi yang tinggi juga membuat kinerja karyawan menjadi tinggi. Adanya keinginan untuk bertahan di perusahaan membuat kinerja karyawan meningkat. Selanjutnya penelitian Elshifa (2018) LMX dan Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan deskripsi data dalam penelitian ini, maka berikut kesimpulan yang dapat peneliti paparkan;

1. Berdasarkan uji parsial dengan T-test maka Variabel X1 (leader member exchange) = (Thitung 5,405 > Ttabel 1,645) dan perbandingan nilai signifikansinya (Sig 0,000 < 0,05). Artinya terdapat pengaruh secara parsial variabel X1 (leader member exchange) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan).

Hal tersebut menunjukkan bahwa Leader Ember Excahange berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bento Kopi Yogyakarta. Artinya bahwa semakin tinggi Leader Ember Excahange di Bento Kopi Yogyakarta, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, ataupun sebaliknya, apabila Leader Ember Excahange semakin rendah, maka kinerja karyawan juga semakin menurun.

2. Berdasarkan uji parsial dengan T-test maka Variabel X2 (Komitmen Organisasi) = (Thitung 7,056 > Ttabel 1,645) dan perbandingan nilai signifikansinya (Sig 0,000 < 0,05). Artinya terdapat pengaruh secara parsial variabel X2 (Komitmen Organisasi) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan).

Hal tersebut menunjukkan bahwa Komitmne Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bento Kopi Yogyakarta. Artinya bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi di Bento Kopi Yogyakarta, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, ataupun sebaliknya, apabila komitmen organisasi semakin rendah, maka kinerja karyawan juga semakin menurun.

3. Berdasarkan uji simultan dengan F-test maka Variabel X1 (leader member exchange) dan Variabel X2 (Komitmen Organisasi) = (Fhitung = 113,339 dan nilai signifikansinya (Sig = 0,000). Sehingga mendapatkan hasil perbandingan nilai signifikansi (Sig 0,000 ≤ 0,05). Selanjutnya hasil perbandingan Fhitung dan Ftabel menunjukkan (Fhitung 113,339 > Ftabel 3,06). Dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 (leader member exchnage) dan X2 (Komitmen Organisasi) secara simultan berpengaruh secara Positif terhadap variabel Y (kinerja Karyawan).

Hal tersebut menunjukkan bahwa Leader Ember Excahange dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bento Kopi Yogyakarta. Artinya bahwa semakin tinggi Leader Ember Excahange dan Komitmen Organiasasi di Bento Kopi Yogyakarta, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, ataupun sebaliknya, apabila Leader Ember Excahange dan Komitmen Organisasi semakin rendah, maka kinerja karyawan juga semakin menurun.

Saran

Data yang diperoleh melalui kuesioner dapat dilengkapi dengan wawancara untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan informasi yang lebih mendalam. Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas cakupan variabel independen yang ada dalam penelitian ini. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor - faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arijadi, D. P. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Afektif Karyawan (Studi Kasus PT. Perusahaan Listrik Negara Rayon Kopo, Jawa Barat). <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/27564>
- Basuki. (2021). Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif. Media Sains Indonesia.
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (Eds.). (2016). The Oxford handbook of leader-member exchange. Oxford University Press.
- Creswell, J. W. (2013). Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed (3rd ed.). Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W., Lazuardi, A. L., & Qudsy, S. Z. (2015). Penelitian kualitatif & desain riset: Memilih diantara lima pendekatan (Ed. 3). Pustaka Pelajar.
- Elshifa, A. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Organization Citizen Behaviour (Ocb) (Studi Kasus pada Karyawan Kospin Jasa Pekalongan). *Economicus*, 12(1), 26–39. <https://doi.org/10.47860/economicus.v12i1.141>
- Ghozali, I. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Graen, G. B., & Canedo, J. (2016). The new workplace leadership development. Oxford Bibliography on Management.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Griffin, R. W. (2013). Management. South-Western Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Helmy, I. (2021). Pengaruh Leader-member Exchange dan Quality of Work-Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 181–191. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i2.1907>
- Hidayah, N. R. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Dalam Pengaruh Antara job Stress, Leader Member Exchange, Perceived Organizational support, dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 129–154. <https://doi.org/10.24239/jiebi.v1i2.15.129-154>
- Hutama, P., & Goenawan, R. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 5(2), Article 2. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/5986>
- Jaya, I. M. L. M. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata. Anak Hebat Indonesia.

Junaedi, E. (n.d.). Kisah Perjalanan Bento, Merintis Usaha dari Nol hingga Menjadi Miliarder | TIMES Indonesia. Retrieved 3 December 2021, from <https://www.timesindonesia.co.id/read/news/252527/kisah-perjalanan-bento-merintis-usaha-dari-nol-hingga-menjadi-miliarder>

Justina, S., Susetyo, S., & Kananlua, P. (2019). Pengaruh Leader-Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Peran Variabel Mediasi Work Engagement Pada Pt. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bengkulu. *Managemnt Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 51–62. <https://doi.org/10.33369/insight.14.1.51-62>

Kamila, R., & Arwiyah, M. Y. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange (lmx) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Studi Pada Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *eProceedings of Management*, 6(1), Article 1. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/9047>

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan 14). Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 10). Salemba Empat.

Meutia, K. I., & Husadha, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.

Misbahun, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Bumi Aksara.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>

Nadapdap, K. N. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), Article 1. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/13>

Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi penelitian kesehatan*. Rineka Cipta.

Nursalam, N. (2013). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan: Pendekatan Praktis* (Ed. 3). Silemba Medika.

Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Andi.

Qomusuddin, I. F. (2019). *Statistik Pendidikan: Lengkap Dengan Aplikasi IBM SPSS Statistic 20.0*. Deepublish Publisher.

Rani, I. H., & Chaerudin, A. (2021). Strategi Organisasi Dalam Memberdayakan Karyawan Milenial Untuk Menjadi Unit Kerja Percontohan. *LIQUIDITY*, 10(1), 100–112. <https://doi.org/10.32546/lq.v10i1.863>

Rockstuhl, T., Dulebohn, J., Ang, S., & Shore, L. (2012). Leader-Member Exchange (LMX) and Culture: A Meta-Analysis of Correlates of LMX Across 23 Countries. *The Journal of Applied Psychology*, 97. <https://doi.org/10.1037/a0029978>

Sahri, N. A. (2020). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tinjowan [Thesis]. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5505>

- Setiadi. (2013). Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan (ed. 2). Graha Ilmu.
- Sopiah. (2008). Prilaku Organisasi (Ed. 1.). Andi Offset.
- Sugiyono. (2011). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods) (Cetakan ke-10). Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian pendidikan: (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D). Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). Metode penelitian kuantitatif (Cet 1). Alfabeta.
- Sugiyono, S., & Susanto, A. (2015). Cara mudah belajar SPSS dan Lisrel: Teori dan aplikasi untuk analisis data penelitian. Alfabeta.
- Sukoco, W., Lubis, M. R., & Hasanuddin, H. (2020). Hubungan Leader Member Exchange dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Tenaga Pendidik Sekolah Polisi Negara Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 168–181. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.310>
- Taupan, F., Sunyoto, C., & Kartika, E. W. (2016). Hubungan Leader-Member Exchange Dan Komitmen Organisasional: Studi Pada Karyawan Restoran D'cost Seafood Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 4(2), 147–158.
- Widodo, U., Indriyatni, L., & Wahyuningsih, S. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 16(1), 163–187. <https://doi.org/10.34152/fe.16.1.163-187>
- Zulfa, N. (2021). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 414–424. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p414-424>