



Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada RS. Dian Husada Mojokerto)

Siska Wiranti^{1*}, Imam Baidlowi², Agoes Hadi Poernomo³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit, Indonesia

supermanusia052@gmail.com^{1*}, imambaidlowi@unim.ac.id², ahp@unim.ac.id³

Alamat: Jl. Raya Jabon No.KM.0,7, Tambak Rejo, Gayaman, Kec. Mojoanyar, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61364

Korespondensi Penulis: supermanusia052@gmail.com

Abstract. *The relationship between the leader and team members takes place in a one-on-one relationship, where each team member has a unique relationship with the leader. Transparency and fairness are increasingly appreciated, leaders who apply the Leader Member Exchange (LMX) principle can create a fair work environment and increase self-efficacy. A level of self-efficacy that is too high can cause individuals to become overconfident and not calculate risks adequately, resulting in a decline in employee performance. This research aims to determine the influence of Leader Member Exchange (LMX) and Self-Efficacy on Employee Performance at Dian Husada Hospital, Mojokerto. This research was conducted by distributing questionnaires online using Google Form to employees of Dian Husada Hospital, Mojokerto. The population of this study was 50 people with a sample of 50 people using a saturated sample. Data processing techniques were carried out using the SPSS 29.0 program. with the research results showing that there is a positive and significant influence of the LMX variable on performance, the Self-Efficacy variable on Performance, then the LMX and Self-Efficacy variables on employee performance at Dian Husada Hospital Mojokerto.*

Keywords: *Leader Member Exchange (LMX), Self-efficiency, and Employee Performance.*

Abstrak. Hubungan antara pemimpin dan anggota tim berlangsung dalam relasi satu lawan satu, di mana setiap anggota tim memiliki hubungan unik dengan pemimpinnya. Transparansi dan keadilan semakin diapresiasi, pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip *Leader Member Exchange (LMX)* dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil dan meningkatnya efikasi dalam diri. Terlalu tingginya tingkat efikasi diri dapat menyebabkan individu menjadi terlalu percaya diri dan tidak memperhitungkan risiko secara memadai sehingga berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara (online) dengan *google form* pada karyawan Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto. Populasi penelitian ini adalah 50 orang dengan sampel juga sebanyak 50 orang menggunakan sampel jenuh. Teknik olah data yang dilakukan dengan menggunakan Program SPSS 29.0 dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel *LMX* terhadap kinerja, variabel Efikasi Diri terhadap Kinerja, selanjutnya variabel *LMX* dan Efikasi Diri terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto.

Kata Kunci: *Leader Member Exchange (LMX), Efikasi diri, dan Kinerja Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan organisasi yang terus berkembang, rumah sakit Dian Husada Mojokerto terus berupaya membangun kualitas hubungan dua arah antara pemimpin dan anggota timnya. Hubungan yang baik antara manajemen, dokter, perawat, dan karyawan lainnya di rumah sakit dapat memberikan dampak positif baik pada kolaborasi tim, komunikasi yang efektif, keterlibatan yang lebih besar dalam pengambilan keputusan dan peningkatan kualitas pelayanan bagi pasien. Dengan menerapkan prinsip *Leader Member Exchange (LMX)* rumah sakit dapat memperkuat hubungan antara pemimpin dan karyawan. Apabila hubungan *Leader Member Exchange (LMX)* tidak seimbang, hal ini dapat mengakibatkan kurangnya kepercayaan dan krisis keamanan. Anggota tim juga akan merasa diabaikan atau tidak mendapatkan dukungan dari pemimpinnya mungkin kehilangan motivasi dan keterlibatan. Dengan demikian, rumah sakit dapat mencapai kinerja yang lebih baik, meningkatkan kepuasan pasien, dan menciptakan keyakinan akan kemampuan karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan produktif dan aman.

Efikasi diri memainkan peran yang krusial dalam berbagai aspek seperti motivasi, inovasi, resiliensi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Dalam peningkatan pengembangan efikasi diri di antara pimpinan dan karyawan, rumah sakit Dian Husada memberikan dukungan sosial yang kuat kepada tenaga kesehatan atau karyawan lainnya, termasuk program pelatihan dan pengembangan diri yang efektif agar tidak terjadi hal seperti stigma atau diskriminasi yang dapat mempengaruhi efikasi diri individu di rumah sakit. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan juga kerap kali merasa masih tidak puas akan hasil kinerja mereka di rumah sakit. Hal tersebut dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara keyakinan individu terhadap kemampuannya dan kinerja nyata mereka. Individu mungkin memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi namun kurang mampu untuk menghasilkan kinerja yang sesuai, yang dapat menyebabkan kekecewaan dan ketidakpuasan. Terlalu tingginya tingkat efikasi diri dapat menyebabkan individu menjadi terlalu percaya diri dan tidak memperhitungkan risiko secara memadai.

Kinerja karyawan di rumah sakit adalah hal yang paling penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing dalam menjaga operasional dan memberikan pelayanan yang berkualitas. Mellysa Pusparani menjelaskan jika faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya; 1) *kemampuan*, 2) *motivasi*. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan faktor kunci dalam pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. Hal demikian juga berdampak pada reputasi rumah sakit, selain itu dapat meningkatkan citra rumah sakit di mata konsumen

(pasien), calon karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya. Ketidakstabilan di tempat kerja seperti kurangnya dukungan tim, kurangnya kepercayaan diri karyawan didalam menyelesaikan tugasnya, buruknya komunikasi yang terjadi diantara karyawan dan atasan, atau sesama karyawan itu sendiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Memberikan karyawan otonomi dalam pekerjaan mereka dapat memberikan kebebasan dan tanggung jawab kepada karyawan untuk mengatur waktu kerja, mengambil keputusan, dan menyelesaikan tugas dengan cara yang mereka anggap paling efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka penulis tertarik dan merasa perlu melakukan penelitian lebih dalam untuk menelaah dan meneliti masalah yang terjadi sehingga dapat menemukan solusi. Adapun urgensi penelitian ini adalah daya untuk meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit dan penulis mengangkat judul “**Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto)**”.

2. KAJIAN TEORI

Leader Member Exchange (LMX)

Menurut Nuril Fitria (2021) *Leader Member Exchange (LMX)* didefinisikan sebagai pertukaran kualitas hubungan interpersonal yang terjadi diantara atasan dan bawahan. Pendapat lain dari Dyah et al., (2020) menyatakan jika *Leader Member Exchange (LMX)* dapat mempengaruhi etika kinerja karyawan, efisiensi dan efektivitas karyawan, kepuasan dan persepsi. *Leader Member Exchange (LMX)* menurut Indah Mayasari, (2019) berpusat pada kualitas hubungan pimpinan dengan bawahannya. *Leader Member Exchange (LMX)* berpusat pada hubungan timbal balik yang tercipta antara pimpinan dengan setiap pengikutnya, guna meningkatkan keberdayaan organisasi melalui perencanaan interaksi yang sehat antara pimpinan dan pengikutnya. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Leader Member Exchange (LMX)* merupakan pertukaran kualitas hubungan interpersonal antara bawahan dengan atasannya, dimana atasan sepenuhnya harus memberikan *support* membangun kepada semua karyawan agar karyawan merasa terlibat dan merasa terikat dengan perusahaan.

Efikasi Diri

Menurut Tesssa dan Eka, (2021) efikasi diri merupakan unsur penting yang ada didalam teori sosial kognitif atau dapat dikatakan sebagai kepercayaan kepada kompetensi diri untuk mencapai hasil. Menurut Taufik Thahir (2022) berpendapat bahwa tanpa adanya efikasi diri tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sebaik-baiknya. Sementara itu pengertian efikasi diri menurut Silvia Cahyadi, (2022) adalah pandangan atau persepsi akan diri mengenai bagaimana diri dapat bekerja sesuai kondisi yang tengah dihadapi. Menurut Anggis dkk, (2022) perasaan yakin akan kemampuan dalam efikasi diri dapat menumbuhkan semangat untuk belajar menjadi lebih baik.

Menurut Khusnatul dan Indah, (2022) menjabarkan efikasi diri yakni keyakinan dan kepercayaan individu terhadap keahlian dirinya dalam mengorganisasi, menyelesaikan tugas, mencapai suatu tujuan, menciptakan sesuatu, dan menerapkan tindakan untuk menunjukkan kecakapan tertentu disebut efikasi diri. Menurut teori diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan suatu keyakinan akan kemampuan individu didalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan dengan harapan dapat mencapai kesuksesan.

Kinerja Karyawan

Menurut Bambang, (2019) menjelaskan bahwa kinerja ialah keberhasilan seseorang dalam mengerjakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi tersebut selaras dengan *jobdesk* dan tanggung jawab masing-masing, yang diharapkan dapat berjalan dan berperilaku selaras dengan tugas yang telah dibebankan kepada karyawan.

Menurut Ardhila dkk, (2023) kinerja adalah pencapaian dari pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi seperti; kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Pendapat lain mengenai kinerja menurut Maria Rombe dkk, (2021) adalah kuantitas dan kualitas hasil kinerja individu atau kelompok didalam organisasi ketika menjalankan tugas utama dan fungsi, yang berpegangan pada norma, standart operasional prosedur dan ukuran yang sudah ditetapkan atau berlaku didalam organisasi. Bangun dalam Kasnowo, (2021) menjelaskan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian dengan jenis kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini, metode yang digunakan ialah pendekatan asosiatif kausal. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono, (2022) adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan diantara dua variabel atau lebih. Pada penelitian kuantitatif tahapan pertama untuk memperoleh data ialah, data diperoleh dari survei, pengamatan kemudian penyebaran kuesioner, sedangkan untuk pengolahan data menggunakan program SPSS 29.0 sehingga hasilnya dapat menggambarkan mengenai variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini merupakan semua karyawan non tenaga medis (Karyawan inti yang termasuk dalam struktur organisasi) pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto yang berjumlah 50 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi didalam penelitian. Jumlah sampel yang akan dijadikan sebagai responden adalah sebanyak 50 orang. Jenis sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kriteria Pengujian:

- a. Hipotesis diterima apabila nilai Signifikansi probabilitas $t \leq a$ (0,05)
- b. Hipotesis diolak apabila nilai Signifikansi probabilitas $t \geq a$ (0,05)

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardize				
		B	Std. Error	d Coefficients	t	R	r ²	Sig.
1	(Constant)	1.913	2.095	Beta	.913			.366
	LMX	.535	.165	.353	3.239	.578	.334	.002
	Efikasi Diri	.808	.166	.530	4.862	.427	.182	.001
R		.784						
R Square		.615						
Adjusted R Square		.599						

Sumber: Olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan daripada pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan, maka didapati hasil sesuai dengan rumusan masalah di awal, adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis (Ha₁)

Hipotesis pertama pada variabel LMX menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang mana lebih kecil dari nilai Signifikansi probabilitas (0,05). Berdasarkan hasil uji tersebut maka *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hipotesis (Ha₂)

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, hipotesis kedua menunjukkan bahwa Efikasi Diri mendapat nilai sebesar 0,001 dan nilai tersebut lebih kecil daripada nilai Signifikansi probabilitas (0,05). Dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.930	2	72.465	37.597	.001 ^b
	Residual	90.590	47	1.927		
	Total	235.520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, LMX

c. Hipotesis (Ha₃)

Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa LMX dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai yang diperoleh tersebut lebih kecil dari nilai signifikan probability (0,05). Kemudian ditunjukkan dengan nilai F hitung (37,597) yang lebih besar daripada nilai F tabel (3,19) atau ($37.597 > 3,19$). Dengan demikian semua variabel bebas X1 dan X2 memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

a. Pengaruh LMX terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, LMX (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,002 < 0,05$.

b. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, Efikasi Diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,001 < 0,05$.

c. Pengaruh LMX dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang sudah dilakukan, LMX (X1) dan Efikasi Diri (X2) bersama-sama secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto. Dan hasil tersebut ditunjukkan dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001. Dengan nilai F hitung $>$ nilai F tabel atau $(37,597 > 3,19)$.

Secara keseluruhan hasil yang diperoleh diantara variabel bebas LMX (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap variabel terikatnya Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto memiliki pengaruh yang kuat yakni nilai R Square sebesar 0,615 atau sebesar 61,5%. pada variabel LMX (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) mendapat korelasi nilai sebesar 0,578. Dengan demikian dapat diartikan semakin tinggi atau besar LMX maka semakin besar pula kemungkinan meningkatnya kinerja karyawan. variabel efikasi diri (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) mendapat nilai korelasi sebesar 0,427. Dengan demikian dapat diartikan jika semakin tinggi atau besar efikasi diri yang dimiliki tiap individu, maka semakin besar juga kemungkinan kinerja karyawan akan meningkat.

5. KESIMPULAN

Dari keseluruhan hasil uji yang telah dianalisis sampai dengan pembahasan telah dijabarkan pada bab sebelumnya, kemudian didapati kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Leader Member Exchange (LMX)* menunjukkan hasil yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.
- b. Efikasi diri menunjukkan hasil yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$.
- c. *Leader Member Exchange (LMX)* dan Efikasi diri menunjukkan hasil yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto dengan berdasarkan hasil uji simultan. Dimana F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($37,597 > 3,19$) kemudian nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sekar Kinanti, C. W. Wolor, and Marsofiyati, "Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya," *J. Ilm. Multi Disiplin Indones.*, vol. 1, no. 9, pp. 1278–1285, 2023.
- A. Agustian, R. Tina Kartika Rinda, and N. Rumiasih, "Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 240–244, 2022, [Online]. Available: <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>.
- B. Siswanto, "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *JIMS J. Ilm. Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 7, no. 2, pp. 5–10, 2019.
- D.P. P. Sari and A. Kistyanto, "Pengaruh leader member exchange terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh innovative work behavior (Studi Pada PT. Taspen Persero) Cabang Utama Surabaya," *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akuntansi)*, vol. 4, no. 2, pp. 88–97, 2020.
- I. Mayasari, "Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Quality Work of Life (Qwl) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdatul Ulama (Stai Nu) Jakarta," *J. Ilmu Pendidik.*, vol. 10, no. 2, pp. 45–57, 2019.
- K. Fauziyyah and I. Rohyani, "Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestranustra Distrindo Depo Kebumen," *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 4, no. 3, pp. 330–343, 2022, doi: 10.32639/jimmba.v4i3.112.
- Kasnowo, K., & Badri, S. (2021). GAJI DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Mojokerto). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 32-40.
- M. Pusparani, "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 2, no. 4, pp. 534–543, 2021, doi: 10.31933/jimt.v2i4.466.
- M. Rombe and J. Dongoran, "Tingkat Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Selama Masa Pandemi Covid 19," *J. Penelit. dan Pengemb. Sains dan Hum.*, vol. 5, no. 3, pp. 356–362, 2021, doi: 10.23887/jppsh.v5i3.38536.
- N. F. I. Zulfa, "Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 1, p. 414, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n1.p414-424.
- S. Cahyadi, "Peran Efikasi Diri Dalam Motivasi Belajar Bahasa Mandarin Mahasiswa Program Studi Bahasa Mandarin Universitas Kristen Petra," *Century J. Chinese Lang. Lit. Cult.*, vol. 10, no. 2, pp. 38–51, 2022, doi: 10.9744/century.10.2.38-51.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta,

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA RS. DIAN HUSADA MOJOKERTO)**

2022.

- T. Nabila and E. Wahyuni, “Hubungan Antara Efikasi Diri (Self Efficacy) dengan Kepuasan Hidup (Life Satisfaction) Mahasiswa,” *INSIGHT J. Bimbingan. Konseling*, vol. 10, no. 2, pp. 164–171, 2022, doi: 10.21009/insight.102.08.
- T. Thahir, N. Indriyani, and M. M. Bunyamin, “Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan,” *YUME J. Manag.*, vol. 5, no. 3, pp. 326–340, 2022, doi: 10.37531/yume.vxix.548.