

HUBUNGAN ANTARA LEADER-MEMBER EXCHANGE DENGAN MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN SIDOARJO

Anamedina

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya. anamedina.18071@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya. meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Salah satu hal terpenting yang harus dimiliki oleh pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan terhadap tercapainya visi dan misi instansi. Motivasi kerja sendiri memiliki beberapa faktor yang dapat memengaruhinya, salah satunya adalah *leader-member exchange* yang termasuk kedalam faktor hubungan interpersonal. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *leader-member exchange* dengan motivasi kerja pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa teknik sampel jenuh. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 30 orang yang merupakan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang berisikan skala *leader-member exchange* dan skala motivasi kerja. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan metode uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics 26 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *leader-member exchange* dengan motivasi kerja dengan nilai signifikan sebesar 0.001 dan nilai koefisien korelasi *Pearson* sebesar 0.595. Nilai tersebut menunjukkan bahwa dua variabel menunjukkan arah hubungan yang positif.

Kata Kunci: *leader-member exchange*, motivasi kerja.

Abstract

One of the most important things that employees must-have is work motivation. Work motivation can affect employee's performance also affect the organization's goals realization. Work motivation has several factors that affect the variable itself. One of those factors is the leader-member exchange considered as the interpersonal-relation factor. This study aims to know the correlation between leader-member exchange and work motivation. This quantitative study used the saturated sample technique with the total of 30 subjects that work at Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. The data were collected using a questionnaire containing the leader-member exchange scale and work motivation scale. The data were analyzed using the Pearson product-moment correlation method with the help of IBM SPSS Statistic 26 for Windows software. The result of this study showed that there is a correlation between leader-member exchange and work motivation with a significant score of 0.001 and the Pearson correlation score of 0.595. Those scores showed that there is a positive correlation between the two variables.

Keywords: *work motivation, leader-member exchange.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah suatu hal yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Organisasi memiliki visi dan misi yang menjadi dasar terbentuknya organisasi tersebut. Visi dan misi itu harus dapat diwujudkan terutama oleh anggota di dalamnya. Organisasi sendiri memiliki pengertian yaitu terdiri dari sekelompok orang yang bekerja untuk merealisasikan tujuan bersama dengan efektif dan efisien melalui kegiatan yang telah ditentukan serta bersifat sistematis (Sahir, dkk, 2021). Oleh karena itu, kinerja dari masing-masing anggota

perlu menjadi perhatian khusus demi berlangsungnya kelancaran berorganisasi.

Kinerja berhubungan dengan beberapa faktor diantaranya adalah faktor motivasi, keterampilan individu, gaya kepemimpinan, dan beberapa faktor lainnya yang dapat muncul baik dari individu, organisasi, maupun manajemen (Devita, 2017). Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa motivasi juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja. Motivasi tentunya menjadi salah satu hal yang terbilang penting dan harus diperhatikan dalam sebuah pekerjaan.

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang dapat mengarahkan individu serta memberi kekuatan dalam mencapai suatu tujuan (Izzati & Mulyana, 2019). Motivasi ini juga dapat berlaku di lingkungan kerja. Menurut George & Jones (2012), definisi dari motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis yang menentukan arah perilaku individu, tingkat usaha, dan ketekunan dalam menghadapi rintangan di suatu organisasi. Motivasi kerja memiliki dampak terutama bagi kinerja individu. Semakin tinggi motivasi kerja pada individu maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai (Yudistira & Susanti, 2019). Wenty (2015) menyatakan hal yang serupa bahwa salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja pegawai yakni motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja berdampak baik bagi individu maupun organisasi. Dampak bagi organisasi adalah tercapainya harapan organisasi, sedangkan dampak bagi individu adalah timbulnya kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Triono, dkk, 2021). Kepuasan kerja tersebut juga berpengaruh bagi stres kerja pegawai, adanya kepuasan kerja dapat meminimalisir tingkat stres kerja pegawai (Nurendra & Saraswati, 2016).

Dampak-dampak tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan. Menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020), seseorang dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan perasaan senang, optimis terhadap tugas-tugas pekerjaan serta ramah terhadap sesama rekan kerja. Sebaliknya, seseorang dengan motivasi kerja yang rendah cenderung menunjukkan perasaan yang tidak puas, mudah marah, gelisah serta pesimis.

Motivasi kerja memiliki beberapa dimensi yang dapat membentuknya. George & Jones (2012) mengungkapkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam motivasi kerja. Dimensi-dimensi tersebut terdiri dari dimensi arah perilaku (*direction of behavior*), dimensi tingkat usaha (*level of effort*) dan dimensi tingkat ketekunan (*level of persistence*).

Arah perilaku (*direction of behavior*) merupakan perilaku tertentu yang dipilih oleh pegawai untuk dilakukan dari sekian banyak perilaku potensial lainnya (George & Jones, 2012). Perilaku ini biasanya berkaitan dengan tujuan yang akan dicapai. Contohnya adalah perilaku persuasif dilakukan agar dapat diambil tindakan yang menguntungkan organisasi.

Selanjutnya merupakan tingkat usaha (*level of effort*) yang dapat diartikan sebagai seberapa kuat individu bekerja dalam mewujudkan perilaku yang sudah dipilih (George & Jones, 2012). Hal ini

mengacu pada usaha-usaha apa saja yang dilakukan oleh individu dalam sebuah pekerjaan. Tingkat usaha ini lebih mengacu pada seberapa banyak energi yang dicurahkan individu dalam rangka mencapai tujuan yang sudah dibuat.

Dimensi yang terakhir adalah tingkat ketekunan (*level of persistence*). Tingkat ketekunan mengarah pada bagaimana individu menghadapi rintangan dan seberapa kuat ia akan mencoba untuk mewujudkan perilaku yang sudah dipilihnya (George & Jones). Individu dengan tingkat ketekunan yang tinggi cenderung akan tetap mencoba dan berusaha meskipun menghadapi suatu rintangan. Individu cenderung tidak mudah menyerah dan konsisten terhadap apa yang sudah dikerjakannya.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Herzberg, Mausner & Symderman (2017), faktor internal yang dapat memengaruhi motivasi kerja terdiri dari hasil pencapaian (*outgrowth of achievement*), pengakuan (*recognition*), tantangan yang berasal dari pekerjaan itu sendiri (*the work itself/ challenging*), tanggung jawab (*responsibility*) dan kemajuan (*advancement*), sedangkan faktor eksternal yang dapat memengaruhi motivasi kerja terdiri dari kebijakan perusahaan atau administrasi (*company policy/administrative*), supervisi (*supervision*), hubungan interpersonal (*interpersonal relations*), kondisi lingkungan fisik kerja (*physical working conditions*), keamanan kerja (*job security*), tunjangan (*benefits*) serta gaji (*salary*).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wijanto & Susanto (2013) *leader-member exchange* memengaruhi motivasi kerja pegawai. Julio, Dewi & Kartika (2013) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa *leader-member exchange* berpengaruh secara signifikan yang positif terhadap motivasi kerja. *Leader-member exchange* sendiri termasuk dalam salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja menurut Herzberg, yaitu adanya hubungan interpersonal dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

Leader-member exchange (LMX) menurut Liden & Maslyn (1998), memiliki arti sebagai adanya hubungan saling percaya, kesetiaan, dan kewajiban antara pemimpin dan anggota yang bersifat timbal balik. Pengertian *leader-member exchange* menurut Yukl (2010), yaitu hubungan timbal balik dua pihak secara vertikal dimana salah satu pihak memiliki otoritas langsung terhadap pihak yang lain. Hubungan ini menjadi penting dalam suatu organisasi karena dapat memicu kelancaran dalam kegiatan berorganisasi akibat dari hubungan

yang baik antara pimpinan dengan anggota (Amanda & Handoyo, 2020). *Leader-member exchange* tersebut dapat menjelaskan kualitas hubungan antara pimpinan dengan anggota sehingga dapat diketahui efek pimpinan terhadap anggota, tim, maupun organisasi (Bauer & Erdogan, 2015). Penelitian ini memiliki asumsi bahwa hubungan antara pimpinan dengan anggota tersebut membawa pengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai.

Menurut Liden & Maslyn (1998), *leader-member exchange* memiliki empat dimensi utama yaitu afeksi (*affect*), loyalitas (*loyalty*), kontribusi (*contribution*) dan rasa hormat profesional (*professional respect*). Berikut adalah penjelasan mengenai masing-masing dimensi menurut Liden & Maslyn (1998).

Dimensi afeksi (*affect*) memiliki arti sebagai saling berbagi kasih sayang atau afeksi antara anggota dengan pimpinan yang membuat hubungan tersebut terasa akrab dan hangat. Adanya afeksi membuat suasana di lingkungan kerja menjadi lebih nyaman, sehingga pegawai tidak merasakan banyak tekanan karena adanya hubungan yang terasa akrab dan hangat tersebut.

Dimensi loyalitas (*loyalty*) berarti sebagai pengungkapan dari dukungan untuk tujuan serta karakteristik personal dari anggota lain. Hal ini mencakup dukungan terhadap pilihan atau keputusan yang dibuat oleh anggota maupun dukungan terhadap hal lain yang bersifat personal. Loyalitas juga dapat menjadi suatu kunci dari hubungan agar dapat bertahan dengan baik.

Dimensi kontribusi (*contribution*) didefinisikan sebagai tingkat aktivitas dari setiap anggota demi mencapai tujuan bersama. Tingkat aktivitas tersebut dapat berupa seberapa tinggi keikut-sertaan individu dalam suatu kegiatan. Hal ini juga dapat berkaitan dengan level usaha seperti apa saja hal yang dilakukan dalam rangka menyumbang kontribusi dalam suatu pekerjaan terutama apabila pekerjaan tersebut adalah proyek bersama.

Dimensi yang terakhir yaitu rasa hormat profesional (*professional respect*), dimensi ini mengarah pada reputasi yang dirasakan atau yang dibangun oleh individu di dalam organisasi serta di luar organisasi terkait dengan pekerjaannya. Reputasi tersebut dapat berupa kompetensi atau kemampuan dalam pekerjaan sehingga dapat diakui di dalam organisasi serta di luar organisasi.

Berangkat dari hal tersebut peneliti tertarik untuk mencari tahu hubungan antara *leader-member exchange* dengan motivasi kerja pada suatu instansi atau lembaga perangkat daerah di Kabupaten

Sidoarjo. Lembaga perangkat daerah merupakan lembaga pada pemerintahan tingkat daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah tersebut untuk menyelenggarakan pemerintahan. Lembaga-lembaga ini bergerak dalam berbagai bidang yang berbeda untuk melayani kebutuhan masyarakat. Hampir semua aspek kebutuhan masyarakat dapat ditampung sesuai dengan bidang yang ada, salah satunya adalah bidang perindustrian dan perdagangan.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) merupakan lembaga perangkat daerah yang bertugas untuk membuat dan melaksanakan kebijakan serta melakukan evaluasi pelaporan di bidang perindustrian dan perdagangan wilayah setempat. Disperindag Kabupaten Sidoarjo terbagi dalam tiga bidang utama yaitu Bidang Industri, Bidang Perdagangan dan Bidang Pasar. Selain itu juga terdapat Bidang Sekretariat serta Bidang UPTD (Unit Pelaksana Tugas Daerah) yang membantu dalam proses kerja lembaga tersebut. Disperindag yang berada di bawah naungan pemerintah yang notabene pegawai di dalamnya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) maka mereka semua terikat dalam SOP yang sama dan jelas. Pengawasan dan pencatatan kinerja pegawai direkap dan dinilai oleh pihak sekretariat untuk memutuskan apakah pegawai tersebut patuh aturan sehingga pantas mendapatkan *reward* tertentu atau sebaliknya mendapatkan *punishment* tertentu akibat dari pelanggaran yang dilakukan.

Masa pandemi seperti sekarang membuat kegiatan di Disperindag Kabupaten Sidoarjo sebagian besar dilakukan secara *online*. Pemeriksaan langsung ke lapangan pun menjadi sulit dilakukan karena kondisi yang ada sekarang. Berbagai pertemuan dilakukan secara *online* dan para pegawai pun masih dihimbau untuk melakukan WFH (*Work From Home*) sehingga tidak terlalu sering bertemu secara fisik sehingga menimbulkan kerumunan.

Sistem WFH mengharuskan kantor hanya berisi setengah dari pegawai yang ada. Kegiatan dalam situasi seperti ini banyak dilakukan secara *online* atau daring yang membuat pekerjaan seharusnya juga menjadi lebih efisien dan fleksibel. Namun dari fenomena yang ada, sistem tersebut membuat pegawai dapat memiliki waktu luang yang lebih banyak atau justru semakin memiliki banyak pekerjaan yang menumpuk karena ditunda. Hal tersebut dikaitkan dengan motivasi kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Tentunya lembaga pemerintahan ini juga memiliki visi dan misi yang harus direalisasikan dan dicapai, sehingga motivasi

kerja menjadi suatu hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai. Hal tersebut juga menjadi salah satu alasan pentingnya penelitian ini untuk dilakukan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti selama melakukan kegiatan Praktik Kerja Lapangan di instansi tersebut, ditemukan variasi tingkat motivasi kerja yang beragam pada pegawai Disperindag Kabupaten Sidoarjo. Sebesar 31.1% berada di tingkat rendah, 35.6% berada di tingkat sedang dan 33.3% berada di tingkat tinggi. Adanya variasi tingkat motivasi kerja tersebut dihubungkan dengan tingkat *leader-member exchange* yang diterapkan di instansi terkait, dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat *leader-member exchange* maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Selama masa praktik kerja lapangan di instansi tersebut peneliti melihat bahwa pimpinan masih sering terjun langsung dan berinteraksi dengan pegawai terkait suatu pekerjaan. Pegawainya pun tidak segan untuk datang langsung ke ruang pimpinan untuk menyampaikan hal yang diperlukan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti ingin membuktikan apakah *leader-member exchange* tersebut memiliki hubungan yang signifikan sehingga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo.

Berdasarkan fenomena dan hasil studi pendahuluan yang telah disampaikan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara *leader-member exchange* dengan motivasi kerja pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif memiliki pengertian yakni penelitian yang data-datanya dikumpulkan dan dianalisis dengan wujud angka, serta menggunakan perhitungan statistik tertentu untuk menganalisis data penelitian (Jannah, 2018). Penelitian ini terdiri atas dua variabel yang akan diteliti, yaitu variabel *Leader-Member Exchange* dan variabel Motivasi Kerja.

Definisi operasional variabel *Leader-Member Exchange* diambil berdasarkan definisi dari Liden & Maslyn (1998), yaitu adanya hubungan saling percaya, kesetiaan, dan kewajiban antara pemimpin dan anggota yang bersifat timbal balik. Variabel Motivasi Kerja memiliki definisi operasional sebagai kekuatan psikologis yang menentukan arah perilaku individu, tingkat usaha, dan ketekunan dalam menghadapi rintangan di suatu organisasi (George & Jones, 2012).

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Disperindag Kabupaten Sidoarjo sejumlah 60 orang yang terdiri dari pegawai Bidang Perindustrian, Bidang Perdagangan, Bidang Pasar, Bidang Sekretariat dan Bidang UPTD. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yakni teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 orang dimana 30 orang pertama akan digunakan sebagai sampel pada *tryout* (uji coba) dan 30 orang sisanya digunakan sebagai sampel penelitian. Berikut adalah karakteristik subjek yang diperlukan dalam penelitian ini; (1) subjek merupakan laki-laki atau perempuan, (2) subjek merupakan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo, (3) subjek merupakan pegawai yang bekerja di Bidang Perindustrian, Bidang Perdagangan, Bidang Pasar, Bidang Sekretariat atau Bidang UPTD.

Data dikumpulkan menggunakan kuisioner yang berupa Skala *Leader-Member Exchange* dan Skala Motivasi Kerja. Skala *Leader-Member Exchange* dibuat berdasarkan definisi dan dimensi menurut Liden & Maslyn (1998), dimensi tersebut terdiri dari dimensi afeksi, dimensi loyalitas, dimensi kontribusi dan dimensi *professional respect*. Skala Motivasi Kerja dibuat berdasarkan definisi dan dimensi dari George & Jones (2012), dimensi dalam skala ini terdiri dari dimensi arah perilaku, dimensi tingkat usaha dan dimensi tingkat ketekunan.

Skala tersebut berbentuk skala Likert yang terdiri dari empat kategori jawaban yaitu; (1) Sangat Tidak Sesuai, (2) Tidak Sesuai, (3) Sesuai, dan (4) Sangat Sesuai. Kategori jawaban netral dihilangkan untuk mengurangi risiko *central tendency effect* atau adanya jawaban yang ragu-ragu dari responden. Pernyataan dalam instrumen berupa pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*. Menurut Azwar (2017), aitem dengan pernyataan *favorable* adalah aitem yang berisi perilaku sesuai dengan apa yang ingin diukur, sedangkan aitem dengan pernyataan *unfavorable* adalah aitem yang isinya bertentangan dengan perilaku yang akan diukur. Skala tersebut akan diujicobakan terlebih dahulu kepada 30 orang responden untuk mengetahui kevaliditasan dan kereliabilitasan aitem dari masing-masing skala. Jumlah aitem pada Skala *Leader-Member Exchange* saat uji coba / *try out* adalah sebanyak 32 aitem dengan rincian yaitu terdapat 16 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*, sedangkan untuk Skala Motivasi Kerja memiliki total aitem sebanyak 36 aitem dengan rincian terdapat sebanyak 18 aitem *favoreable* dan 18 aitem *unfavorable*.

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui keakuratan data yang dihasilkan oleh skala

(Azwar, 2017). Uji validitas berpacu pada *r table* dengan total N sebanyak 30 yang menunjukkan angka sebesar 0.361. Data dikatakan valid apabila memiliki nilai >0.361 dan dikatakan tidak valid apabila memiliki nilai <0.361 . Uji validitas alat ukur pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software IBM SPSS Stastistic 26 for Windows*.

Tabel.1 Hasil Uji Validitas Alat Ukur

Alat Ukur	Jumlah Aitem yang diujikan	Jumlah Aitem yang Valid	Indeks Validitas
Skala <i>Leader-Member Exchange</i>	32 aitem	27 aitem	0.365 – 0.716
Skala Motivasi Kerja	36 aitem	23 aitem	0.370 – 0.736

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pada Skala *Leader-Member Exchange* yang terdiri dari 32 aitem, ditemukan sebanyak 5 aitem yang gugur atau tidak valid karena memiliki nilai <0.361 . Hasil uji validitas Skala Motivasi Kerja yang terdiri dari 36 aitem, ditemukan sebanyak 13 aitem yang bernilai <0.361 atau dinyatakan tidak valid. Total akhir aitem pada masing-masing skala setelah uji coba dilakukan yakni sebanyak 27 aitem untuk Skala *Leader-Member Exchange* dan 23 aitem untuk Skala Motivasi Kerja. Skala *Leader-Member Exchange* memiliki sebanyak 13 aitem *favorable* dan 14 aitem *unfavorable*, sedangkan untuk Skala Motivasi kerja memiliki sebanyak 17 aitem *favorable* dan 6 aitem *unfavorable*.

Uji reliabilitas merupakan uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kecermatan pengukuran yang berpacu pada konsistensi alat ukur (Azwar, 2017). Menurut Azwar (2017), instrumen dikatakan reliabel apabila dapat menghasilkan nilai atau skor yang cermat serta kecilnya eror yang dihasilkan. Uji reliabilitas juga berhubungan dengan ketepatan hasil serta kestabilan alat ukur (Kurniawan, 2016). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach* yang dibantu menggunakan *software IBM SPSS Stastistic 26 for Windows*. Alat ukur semakin reliabel apabila memiliki nilai koefisien mendekati 1.00.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Sebelum Aitem Tidak Valid Dihapus

Alat Ukur	(Alpha Cronbach)	Keterangan	N
Skala <i>Leader-Member Exchange</i>	0.918	Reliabel	32

Skala Motivasi Kerja	0.889	Reliabel	36
----------------------	-------	----------	----

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Setelah Aitem Tidak Valid Dihapus

Alat Ukur	(Alpha Cronbach)	Keterangan	N
Skala <i>Leader-Member Exchange</i>	0.925	Reliabel	27
Skala Motivasi Kerja	0.933	Reliabel	23

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa terjadi peningkatan nilai antara sebelum dan sesudah aitem tidak valid dihapus. Skala *Leader-Member Exchange* mengalami peningkatan nilai sebanyak 0.007, semula 0.918 menjadi 0.925 dengan penghapusan aitem sebanyak 5 butir. Selanjutnya, pada Skala Motivasi Kerja terjadi peningkatan nilai sebanyak 0.044, semula 0.889 menjadi 0.933 dengan penghapusan aitem sebanyak 13 butir. Kedua skala menunjukkan nilai koefisien mendekati 1.00. Hal tersebut berarti bahwa skala tersebut dinyatakan reliabel.

Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian terdiri dari dua uji, yaitu uji asumsi serta uji hipotesis. Uji asumsi akan dilakukan dengan menggunakan uji normalitas dan uji linearitas, sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan cara uji korelasi.

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui pola sebaran data yang diambil, selain itu juga untuk dapat menentukan metode pengolahan data pada tahap selanjutnya apakah dengan menggunakan metode parametrik atau metode non-parametrik. Data berdistribusi normal apabila data tersebut memiliki modus, *mean* dan median yang berada dipusat serta akan berbentuk menyerupai lonceng apabila dibuat menjadi sebuah histogram (Nuryadi, 2017). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai signifikansi menunjukkan angka >0.05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya data dinyatakan berdistribusi tidak normal apabila nilai signifikansi menunjukkan angka <0.05 .

Uji berikutnya adalah uji linearitas yang digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan linear yang signifikan atau tidak. Uji linearitas kedua variabel pada penelitian ini dilakukan dengan metode *Test for Linearity*. Data dinyatakan linear apabila *deviation from linearity* memiliki nilai signifikansi >0.05 dan sebaliknya apabila *deviation from linearity* memiliki nilai signifikansi <0.05 maka data dinyatakan tidak linear.

Apabila data tersebut telah dinyatakan normal dan linear maka uji terakhir yang dilakukan adalah uji hipotesis berupa uji korelasi. Uji hipotesis berupa uji korelasi diartikan sebagai uji yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Uji korelasi pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode uji *Pearson Product Moment* dimana variabel dinyatakan memiliki hubungan apabila nilai signifikansi < 0.05 , sedangkan untuk arah hubungan kedua variabel dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi Pearson yang menunjukkan nominal positif ataupun negatif. Apabila nilai koefisien korelasi *Pearson* lebih dari 0 maka dua variabel dinyatakan memiliki arah hubungan yang positif, sebaliknya apabila nilai koefisien korelasi *Pearson* kurang dari 0 maka dua variabel tersebut dinyatakan memiliki hubungan yang negatif. Arah hubungan positif adalah hubungan paralel yang berarti apabila nilai variabel X tinggi maka begitu pula nilai variabel Y, sedangkan arah hubungan negatif berarti apabila nilai variabel X tinggi maka nilai variabel Y menjadi rendah, begitu pula sebaliknya.

Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis dengan bantuan *software IBM SPSS Statistic 26 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara *leader-member exchange* dengan motivasi kerja pada pegawai Disperindag Kabupaten Sidoarjo. Berikut di bawah ini adalah hasil yang telah diperoleh berupa data statistik deskriptif dari total sebanyak 30 pegawai Disperindag Kabupaten Sidoarjo. Data diolah dengan bantuan *software IBM SPSS Statistic 26 for Windows*.

Tabel 4. Tabel Statistik Deskriptif Variabel

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Leader-Member Exchange</i>	30	70	88	77.97	4.560
Motivasi Kerja	30	51	82	68.97	6.764

Berdasarkan tabel statistik deskriptif di atas dihasilkan nilai minimum, nilai rata-rata (*mean*), nilai maksimum dan nilai standar deviasi. Variabel *Leader-Member Exchange* menghasilkan nilai minimum sebesar 70 dan nilai maksimum sebesar 88. Nilai rata-rata (*mean*) pada variabel *Leader-Member Exchange* adalah sebesar 77.97 yang lebih besar daripada nilai standar deviasinya

yaitu sebesar 4.560. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut dapat merepresentasikan data yang ada.

Berikutnya, pada variabel Motivasi Kerja dihasilkan nilai minimum sebesar 51 dan nilai maksimum sebesar 82. Nilai rata-rata (*mean*) pada variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 68.97 dengan standar deviasi sebesar 6.764. Nilai tersebut juga dinyatakan dapat merepresentasikan data yang ada karena nilai rata-rata lebih besar daripada nilai standar deviasi. Nilai rata-rata yang lebih besar dari nilai standar deviasi juga dapat diartikan bahwa data tersebut tidak menimbulkan bias dan merupakan data yang normal.

Berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif untuk dimensi tiap variabel ditemukan bahwa pada variabel *Leader-Member Exchange* dimensi afeksi memiliki nilai minimum sebesar 17 dan nilai maksimum sebesar 26, sedangkan nilai *mean*-nya adalah sebesar 21.43. Berikutnya, pada dimensi loyalitas menunjukkan nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 18 dan nilai *mean* sebesar 14.57. Dimensi kontribusi memiliki nilai minimum sebesar 19, nilai maksimum sebesar 28 dan nilai *mean* sebesar 24.23. Dimensi yang terakhir pada *leader-member exchange* yakni dimensi *professional respect* yang memiliki nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 21 dan nilai *mean* sebesar 17.73.

Hasil uji statistik deskriptif pada variabel Motivasi Kerja ditemukan bahwa dimensi arah perilaku memiliki nilai minimum sebesar 19 dan nilai maksimum sebesar 31, sedangkan nilai rata-ratanya sebesar 25.67. Dimensi berikutnya yakni dimensi tingkat usaha memiliki nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 26, dan nilai *mean* sebesar 22.00. Dimensi yang terakhir adalah dimensi tingkat ketekunan yang menunjukkan nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 27 dan nilai *mean* sebesar 21.30. Dimensi-dimensi tersebut masing-masing memiliki nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai *mean*-nya, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai tersebut sudah dapat merepresentasikan data yang ada.

Uji berikutnya adalah uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas serta uji linearitas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*, sedangkan uji linearitas dilakukan dengan menggunakan metode *Test for Linearity* yang berpacu pada nilai *deviation from linearity*.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui bagaimana pola penyebaran distribusi data yang telah diperoleh. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* dengan catatan bahwa data berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi > 0.05 . Berikut adalah hasil uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistics 26 for Windows*.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Motivasi Kerja	
		LMX	Kerja
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	77.97	68.97
	Std. Deviation	4.560	6.764
Most Extreme Differences	Absolute	.149	.145
	Positive	.095	.139
	Negative	-.149	-.145
Test Statistic		.149	.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 ^c	.105 ^c

Berdasarkan tabel 5, nilai signifikansi pada variabel *Leader-Member Exchange* menunjukkan angka 0.086. Nilai signifikansi $0.086 > 0.05$ yang berarti bahwa data pada variabel *Leader-Member Exchange* adalah data yang normal. Berikutnya, pada variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.105. Nilai signifikansi tersebut juga menunjukkan angka >0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki distribusi data yang normal.

Uji asumsi berikutnya adalah uji linearitas yang dilakukan menggunakan *Test for Linearity*. Uji linearitas pada penelitian ini dibantu dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistic 26 for Windows*. Tabel di bawah merupakan hasil dari uji linearitas untuk kedua variabel.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation from linearity	Keterangan
Motivasi Kerja* <i>Leader-Member Exchange</i>	0,509	Linear

Data dinyatakan linear apabila nilai pada *deviation from linearity* >0.05 . Nilai *deviation from linearity* pada tabel di atas menunjukkan angka sebesar 0.509 yang merupakan nilai dengan angka >0.05 , sehingga dapat diperoleh hasil bahwa kedua variabel tersebut dinyatakan linear.

Uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas telah terpenuhi. Hasil tersebut membuktikan bahwa data pada penelitian ini adalah normal dan linear. Uji selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis yaitu dengan cara melakukan uji korelasi.

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan pada dua variabel. Penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel *Leader-Member Exchange* dengan variabel Motivasi Kerja yang dibantu dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistic 26 for Windows* digunakan. Berikut adalah hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* yang telah dilakukan.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi

		LMX	Motivasi Kerja
		LMX	1
Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)		.001
	N	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	30

Variabel dinyatakan memiliki hubungan apabila nilai signifikansi <0.05 . Nilai signifikansi pada tabel hasil uji korelasi tersebut menunjukkan angka sebesar 0.001 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Hasil uji korelasi tersebut membuktikan bahwa variabel *Leader-Member Exchange* memiliki hubungan dengan variabel Motivasi Kerja. Nilai pada koefisien korelasi *Pearson* adalah nilai yang menunjukkan arah hubungan variabel. Nilai koefisien korelasi *Pearson* pada tabel di atas menunjukkan angka sebesar 0.595 yang berarti bahwa kedua variabel tersebut memiliki arah hubungan yang positif. Arah hubungan positif berarti bahwa semakin tinggi variabel X maka semakin tinggi pula variabel Y. Berdasarkan pernyataan tersebut maka hasil uji korelasi variabel *Leader-Member Exchange* dengan variabel Motivasi Kerja dinyatakan memiliki hubungan dan arah hubungannya adalah arah hubungan positif.

Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *leader-member exchange* dengan motivasi kerja pada pegawai Disperindag Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* yang dilakukan dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics 26 for Windows* pada 30 orang pegawai Disperindag Kabupaten Sidoarjo, menunjukkan bahwa variabel *leader-member exchange* memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel motivasi kerja. Hasil uji korelasi tersebut didapatkan nilai signifikan sebesar 0.001 yang merupakan angka <0.05 . Variabel dapat dinyatakan memiliki hubungan apabila memiliki nilai signifikan <0.05 , sehingga hasil tersebut membuktikan bahwa dua variabel yang diuji memiliki hubungan yang signifikan.

Nilai koefisien korelasi *Pearson* menunjukkan angka sebesar 0.595 yang berarti bahwa dua variabel tersebut memiliki arah hubungan yang positif. Menurut Gunawan (2015), arah hubungan positif merupakan arah hubungan yang searah atau paralel, misalnya semakin tinggi nilai variabel pertama maka akan semakin tinggi pula nilai variabel yang lainnya. Sebaliknya, semakin rendah nilai variabel pertama, maka akan semakin rendah pula nilai variabel yang lainnya. Nilai koefisien korelasi *Pearson* pada penelitian ini yaitu 0.595 (positif),

sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *leader-member exchange* yang terjadi diantara pegawai, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Nilai koefisien korelasi *Pearson* berkisar antara -1 hingga 1. Hubungan antara dua variabel dinyatakan sempurna apabila nilai koefisien korelasi menunjukkan tepat di angka 1 atau -1 (Gunawan, 2015). Menurut Gunawan (2015), nilai koefisien korelasi 0.000-0.199 diartikan sebagai kekuatan hubungan yang sangat lemah, nilai koefisien korelasi 0.200-0.399 diartikan sebagai kekuatan hubungan yang lemah, nilai koefisien korelasi 0.400-0.599 diartikan sebagai kekuatan hubungan yang cukup atau sedang, nilai koefisien korelasi 0.600-0.799 diartikan sebagai kekuatan hubungan yang tinggi dan nilai koefisien korelasi 0.800-1.000 diartikan sebagai kekuatan hubungan yang sangat tinggi. Nilai koefisien korelasi tersebut juga berlaku pada interval nilai yang negatif.

Nilai koefisien korelasi *Pearson* pada tabel di atas menunjukkan angka 0.595 yang termasuk ke dalam kategori yang cukup atau sedang. Kategori tersebut menunjukkan bahwa *leader-member exchange* memiliki hubungan dengan motivasi kerja, namun bukanlah hubungan yang sangat kuat maupun sempurna. Dapat diartikan bahwa *leader-member exchange* bukanlah satu-satunya faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Herzberg, Mausner & Synderman (2017) bahwa terdapat faktor eksternal dan faktor internal yang dapat memengaruhi motivasi kerja. *Leader-member exchange* termasuk ke dalam salah satu faktor eksternal yang dapat memengaruhi motivasi kerja. Menurut Bauer & Erdogan (2015), dalam penelitian terkait *leader-member exchange* ditemukan adanya perbedaan perilaku pimpinan yang lebih inklusif dan komunikatif pada beberapa anggota namun tidak dengan yang lain. Hal ini juga dapat menjadi pertimbangan hubungan antara *leader-member exchange* dengan motivasi kerja berada pada tingkat sedang.

Motivasi kerja sendiri memiliki pengertian sebagai kekuatan psikologis individu yang dapat menentukan arah perilaku, tingkat usaha, serta ketekunannya dalam menghadapi suatu rintangan di dalam organisasi (George & Jones, 2012). Motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki tiga dimensi sesuai dengan teori dari George & Jones (2012), dimensi tersebut terdiri dari dimensi arah perilaku, dimensi tingkat usaha dan dimensi tingkat ketekunan.

Hasil penelitian yang telah diperoleh menunjukkan bahwa masing-masing dimensi memiliki nilai atau skor yang beragam tingkatnya. Berikut adalah nilai rata-rata dari tiga dimensi motivasi kerja yang telah didapatkan; (1) dimensi arah perilaku 25.67, (2) dimensi tingkat usaha 22.00, dan (3) dimensi tingkat ketekunan 21.30.

Dari nilai rata-rata tersebut dihasilkan bahwa nilai tertinggi berada pada dimensi arah perilaku, yaitu sebesar 25.67. Hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi ini adalah dimensi yang paling dominan dalam memengaruhi motivasi kerja pada pegawai Disperindag Kabupaten Sidoarjo.

Dimensi arah perilaku memiliki arti sebagai perilaku tertentu yang dipilih oleh individu untuk dilakukan daripada sekian banyak perilaku potensial yang lainnya (George & Jones, 2012). Dimensi ini memiliki sebanyak tiga indikator yang terdiri dari; (1) mencari referensi dari perilaku potensial, (2) menentukan pilihan-pilihan perilaku potensial, serta (3) menetapkan perilaku yang akan dilakukan. Nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi ini, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Disperindag Kabupaten Sidoarjo dapat menentukan arah perilakunya dengan baik. Beberapa contoh perilaku yang diterapkan adalah dengan membuat daftar tujuan yang akan dicapai, membuat skala prioritas dan bertanya pada seseorang yang lebih ahli dalam bidang tertentu. Menurut Paramita & Fahmie (2014), dalam suatu kelompok ketika individu merasakan bahwa individu lainnya memiliki tujuan pribadi dalam kelompok tersebut, individu dapat merasa lebih puas serta produktif dalam bekerja.

Dimensi pada peringkat berikutnya adalah dimensi tingkat usaha dengan nilai sebesar 22.00. Dimensi tingkat usaha merupakan dimensi yang menjelaskan seberapa kuat individu bekerja dalam rangka mewujudkan perilaku yang sudah dipilih (George & Jones, 2012). Dimensi ini memiliki sebanyak tiga indikator yang terdiri dari; (1) mencari referensi mengenai bagaimana langkah yang tepat untuk melakukan perilaku yang sudah dipilih, (2) menentukan langkah yang tepat untuk melakukan perilaku yang sudah dipilih, (3) mengerahkan energi tertentu dalam melakukan perilaku yang sudah dipilih. Penerapan perilaku dalam dimensi ini diantaranya adalah dengan menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, mengikuti pelatihan tertentu guna meningkatkan pengetahuan serta pengalaman, meminta arahan atau bantuan kepada senior, serta mencoba berbagai metode tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi & Nursidin (2018), pelatihan terbukti memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Pelatihan dapat meningkatkan kualitas dari pegawai itu sendiri, sehingga pelatihan menjadi salah satu perhitungan bahwa hal tersebut termasuk kedalam penerahan energi tertentu.

Dimensi yang terakhir adalah dimensi tingkat ketekunan dengan nilai rata-rata sebesar 21.30. Dimensi tingkat ketekunan mengarah pada bagaimana individu menghadapi rintangan dan seberapa kuat individu mencoba untuk mewujudkan perilaku yang sudah dipilih (George & Jones, 2012). Dimensi ini juga memiliki

sebanyak tiga indikator yang terdiri dari; (1) kemampuan untuk menghadapi rintangan dalam pekerjaan, (2) kemampuan untuk dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi, dan (3) kemampuan untuk mempertahankan perilaku yang telah dipilih hingga terwujud. Contoh perilaku yang mencakup dimensi ini adalah dengan membuat rencana cadangan, memikirkan serta bersiap akan segala risiko akibat perbuatan yang dilakukan, tetap konsisten dan tidak menyerah demi mewujudkan apa yang ingin dicapai.

Motivasi kerja memiliki beberapa faktor yang dapat memengaruhi, faktor-faktor tersebut adalah faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Herzberg, Mausner & Synderman (2017), faktor internal terdiri dari pencapaian, pengakuan, tantangan, tanggung jawab serta kemajuan, sedangkan faktor eksternal terdiri dari kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan interpersonal, kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja, tunjangan serta gaji. *Leader-member exchange* sendiri termasuk kedalam faktor eksternal yakni faktor hubungan interpersonal. Menurut Septiawan, Masrunik & Rizal (2020), hubungan interpersonal tersebut adalah adanya hubungan yang baik antara atasan atau pimpinan dengan bawahan yang dapat menunjang motivasi kerja pada pegawai. Hal ini sejalan dengan pengertian *leader member-exchange* menurut Liden & Maslyn (1998), yaitu adanya hubungan yang menerapkan saling percaya, kesetiaan, serta kewajiban antara pimpinan dengan anggotanya dimana hubungan tersebut bersifat timbal balik. *Leader-member-exchange* mencerminkan adanya hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan. Teori *leader-member exchange* yang dikemukakan oleh Liden & Maslyn memandang kualitas hubungan antara pimpinan dengan anggota sebagai kunci untuk memahami efek pimpinan pada anggota, tim, maupun organisasi (Bauer & Erdogan, 2015).

Penelitian ini menggunakan empat dimensi berdasarkan teori *leader-member exchange* menurut Liden & Maslyn (1998). Dimensi-dimensi tersebut terdiri dari dimensi afeksi, dimensi loyalitas, dimensi kontribusi dan dimensi *professional respect*. Berdasarkan data yang telah diperoleh peneliti, masing-masing dimensi memiliki nilai rata-rata sebagai berikut; (1) dimensi afeksi 21.43, (2) dimensi loyalitas 14.57, (3) dimensi kontribusi 24.23, dan (4) dimensi *professional respect* 17.73. Data tersebut menunjukkan bahwa dimensi kontribusi memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 24.23 yang berarti bahwa dimensi kontribusi adalah dimensi yang paling berpengaruh pada *leader-member exchange* dalam penelitian ini.

Dimensi kontribusi menurut Liden & Maslyn (1998), merupakan tingkat aktivitas dari setiap anggota demi mencapai tujuan bersama. Dimensi kontribusi

memiliki dua indikator dalam penelitian ini, yaitu ikut serta dalam suatu kegiatan dan melakukan inisiatif kerja dalam rangka mencapai tujuan bersama. Beberapa wujud perilaku dari dimensi kontribusi yakni pimpinan dapat memberikan yang terbaik serta mengerahkan usaha yang lebih dalam mewujudkan tujuan bersama. Selain itu, pimpinan dapat aktif memberikan pendapatnya terkait suatu program kerja bersama dan dapat berinisiatif melakukan tugas dalam pekerjaannya. Dimensi ini merupakan dimensi yang paling dominan, sehingga dapat dikatakan bahwa pada pegawai Disperindag Kabupaten Sidoarjo memiliki pimpinan yang dapat memberikan kontribusi yang baik bagi anggotanya. Kontribusi yang baik dari pimpinan juga membawa pengaruh yang baik bagi kinerja dari pegawai itu sendiri (Nur & Sjahrudin, 2019).

Dimensi pada peringkat berikutnya adalah dimensi afeksi dengan nilai rata-rata sebesar 21.43. Dimensi afeksi menurut Liden & Maslyn (1998), memiliki arti sebagai saling berbagi kasih sayang atau afeksi antara anggota dengan pimpinan, sehingga membuat hubungan tersebut terasa akrab dan hangat. Dimensi afeksi dalam penelitian ini terdiri dari dua indikator yaitu, menciptakan suasana keakraban dan mempertahankan suasana keakraban antara pimpinan dengan anggota. Penerapan perilaku dimensi afeksi yaitu dapat berupa menjadi rekan kerja yang menyenangkan bagi anggota dan menjadi teman bagi anggota sehingga tidak menimbulkan suasana yang canggung saat sedang berdamai. Tentunya dalam suatu organisasi peran kepemimpinan adalah suatu hal yang tidak dapat diacuhkan dan tentunya memiliki pengaruh tertentu terhadap anggotanya (Muizu, Kaltum & Sule, 2019).

Dimensi selanjutnya adalah dimensi *professional respect* dengan nilai rata-rata sebesar 17.73. Menurut Liden & Maslyn (1998), *professional respect* merupakan sebuah reputasi yang dirasakan ataupun dibangun oleh individu di dalam organisasi serta di luar organisasi. Dimensi *professional respect* terdiri dari dua indikator yaitu kemampuan untuk merasakan reputasi di dalam organisasi dan kemampuan untuk merasakan reputasi di luar organisasi. Reputasi di dalam organisasi dapat berupa pengakuan kompetensi & *skill* terkait pekerjaan, sedangkan reputasi di luar organisasi adalah dapat berupa dipercayakan untuk menjadi delegasi organisasi. Reputasi sendiri bisa didapatkan melalui peningkatan kualitas diri yang berasal dari kegiatan pelatihan maupun peningkatan *skill* lainnya (Wahyuningsih, 2019). Hal tersebut tentunya

berpengaruh dalam membangun reputasi diri terutama di dalam lingkungan pekerjaan.

Dimensi yang terakhir adalah dimensi loyalitas dengan nilai rata-rata sebesar 14.57. Menurut Liden & Maslyn (1998), dimensi loyalitas merupakan pengekspresian dari dukungan untuk tujuan serta karakteristik personal dari anggota lain. Dimensi ini terdiri dari indikator memberikan dukungan terhadap tujuan berupa mendukung pilihan yang telah dibuat. Selanjutnya adalah indikator memberikan dukungan terhadap karakteristik personal berupa memahami kepribadian yang dimiliki masing-masing anggota. Menurut Rusli, Mattalatta & Ramli (2018), dukungan yang diberikan oleh pimpinan dapat berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja pegawai.

Dimensi yang paling berpengaruh pada masing-masing variabel adalah dimensi arah perilaku untuk variabel motivasi kerja dan dimensi kontribusi untuk variabel *leader-member exchange*. Namun begitu, dimensi yang lain juga memiliki pengaruh dalam kaitannya satu sama lain. *Leader-member exchange* pada pegawai Disperindag memiliki hubungan yang positif dengan motivasi kerja, yang berarti bahwa semakin tinggi *leader-member exchange* maka semakin tinggi pula motivasi kerja. Hal tersebut didukung dengan sejalanannya *leader-member exchange* dengan faktor eksternal yang memengaruhi motivasi kerja, yakni faktor hubungan interpersonal.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *leader-member exchange* dengan motivasi kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan pada 30 pegawai Disperindag Kabupaten Sidoarjo dengan menggunakan skala *leader-member exchange* yang disusun berdasarkan dimensi menurut Liden & Maslyn (1998) dan skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan dimensi dari George & Jones (2012). Hasil uji korelasi yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistics 26 for Windows* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.001 yaitu angka <0.05 , sehingga hal ini dapat membuktikan bahwa terdapat hubungan antara *leader-member exchange* dengan motivasi kerja pada pegawai Disperindag Kabupaten Sidoarjo. Nilai koefisien korelasi *Pearson* menghasilkan angka sebesar 0.595 yang menunjukkan bahwa *leader-member exchange* dengan motivasi kerja memiliki arah hubungan yang positif. Pengertian arah hubungan positif yakni semakin tinggi *leader-member exchange*, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pada pegawai.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka berikut adalah saran yang dapat peneliti berikan, diantaranya adalah:

1. Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo

Hasil dari penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan hal yang positif. Namun, alangkah baiknya apabila hasil penelitian ini dapat dijadikan sebuah evaluasi dan pertimbangan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai maupun meningkatkan hubungan antara pimpinan dengan anggota pada instansi. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa dalam variabel *leader-member exchange* dimensi loyalitas memiliki nilai yang paling rendah dibandingkan dimensi yang lainnya. Dimensi loyalitas tersebut menggambarkan adanya dukungan terkait pekerjaan maupun karakteristik personal bagi pegawai. Hasil tersebut alangkah baiknya dijadikan bahan evaluasi terkait bagaimana instansi atau lebih tepatnya pimpinan dapat memberikan dukungan yang lebih terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa penampungan aspirasi terkait gagasan yang dicetuskan oleh pegawai mengenai suatu program kerja, penampungan aspirasi mengenai keluhan kesah pegawai, serta dengan mengadakan suatu kegiatan bersama yang bertujuan untuk meningkatkan keakraban satu sama lain.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam baik aspek-aspek yang belum ada maupun hal yang belum dikaji lainnya. Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat membantu atau memberi gambaran pada peneliti lain yang akan mengkaji topik yang serupa. Masih terdapat banyak hal yang harus diperbaiki dalam penelitian ini, sehingga bagi peneliti selanjutnya diharapkan apabila menemui celah atau kekurangan tersebut dapat menggunakannya sebagai bahan evaluasi dan dapat mengembangkan serta memperbaikinya dengan tujuan untuk memberikan sumbangsi ilmu pada bidang Psikologi, terutama pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, A. A. N. A. & Handoyo, S. (2020). Pengaruh *leader-member exchange* terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan budaya organisasi sebagai variabel mediator. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(1), 70-80.
<https://doi.org/10.24843/JPU.2020.v07.i01.p08>
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar
- Bauer, T.N. & Erdogan, B.(2015). *The oxford handbook of leader-member exchange*. Oxford Library of Psychology.

- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restaurant alpha hotel pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(2), 1-15.
- George, J.M. & Jones, G.R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*, 6th ed. Pearson Education.
- Gunawan, M. A. (2015). *Statistik penelitian bidang pendidikan, psikologi dan sosial*. Parama Publishing.
- Herzberg, F. Mausner, B. & Synderman, B. B. (2017) *The motivation to work: With a new introduction by Frederick Herzberg*. Routledge.
- Izzati, U. A. & Mulyana, O.P. (2019). *Psikologi industri dan organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Julio, Dewi, S.C. & Kartika, E.W.(2013). Analisa pengaruh leader member exchange, perceived organizational support terhadap kepuasan kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator di hotel tarakan plaza. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 1(1).
- Kurniawan, A. W.(2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Liden, R.C. & Maslyn, J.M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72. [https://doi.org/10.1016/s0149-2063\(99\)80053-1](https://doi.org/10.1016/s0149-2063(99)80053-1)
- Manihuruk, C.P. & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i2.5040>
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U. & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira*, 2(1), 61-78.
- Nur, I. G & Sjahruddin, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1, 47-57. <http://doi.org/10.5281/zenodo.3459962>
- Nurendra, A. M. & Saraswati, M. P.(2016). Model peranan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(2), 84-94.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S. & Budiantara, M.(2017). *Dasar-dasar statistik penelitian*. Sibuku Media.
- Paramita, N. & Fahmie, A. (2014). Pengaruh konseling goal setting terhadap peningkatan motivasi karyawan. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 6(1),51-68. <https://doi.org/10.20885/>
- Prayogi, M.A. & Nursidin, M. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216-222.
- Rusli, Mattalatta & Ramli. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan dukungan pimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja aparatur kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan parepare. *YUME*, 1(3). <https://doi.org/10.2568/yum.v1i3.372>
- Sahir, S. H., Mawati, A. T., Hasibuan, A., Simarmata, N. I. A., Sugiarto, M., Cecep, H., Purba, S., Sari, H., Tanjung, R., Fitrianna, N. & Lie, D. (2021). *Pengembangan dan budaya organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Septiawan, B., Masrunik, E. & Rizal, M.(2020). *Motivasi kerja dan generasi z: Teori dan penerapan*. Zaida Digital Publishing.
- Triono, Agustang, A., Idkhan, A. M. & Ridfan. (2021). Motivasi kerja pegawai dalam pelayanan publik. *JISIP*, 5(4), 1627-1631.
- Wenty, C. S. (2015). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten pesisir selatan. *Bahana Manajemen Pendidikan: Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(2), 937-942. <https://doi.org/10.24036/bmp.v3i2.5230>
- Wijanto, E.A. & Sutanto, E.M. (2013). Pengaruh leader member exchange terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional karyawan departemen penjualan pada pt.x. *Agora*, 1(1).
- Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten pesisir selatan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/jk54m>
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organization*, 7th ed. Pearson Education.