

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP PERILAKU  
KERJA INOVATIF PADA KARYAWAN PT. APLIKANUSA  
LINTASARTA PALEMBANG**



**ASLI**  
JURUSAN MANAJEMEN .....  
FAKULTAS EKONOMI .....  
19/11/21

Skripsi oleh :

**Nurul Humaira Nofanetta**

**01011381722150**

**MANAJEMEN**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* TERHADAP PERILAKU  
KERJA INOVATIF PADA KARYAWAN PT APLIKANUSA  
LINTASARTA PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Nurul Humaira Nofanetta

Nim : 01011381722150

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI  
19/11.21.  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Tanggal

: 6 September 2021

Dosen Pembimbing

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002

Tanggal

: 15 Juni 2021

Anggota,



Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* TERHADAP PERILAKU  
KERJA INOVATIF PADA KARYAWAN PT APLIKANUSA  
LINTASARTA PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Nurul Humaira Nofanetta

Nim : 01011381722150

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 11 Oktober 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

ASLI  
19/11/21  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNSRI

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 11 Oktober 2021

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002

Anggota

Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Anggota

Drs. Yuliansyah M. Diah M.M  
NIP. 195607011985031003

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Nurul Humaira Nofanetta

NIM : 01011381722150

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

ASLI  
19/11.21  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNSRI

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

**Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap perilaku kerja inovatif pada Karyawan PT Applikanusa Lintasarta Palembang.**

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M. Si

Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari karya tulis orang lain, telah saya sebutkan sumbernya dengan jelas, sesuai kaidah penulisan ilmiah.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 11 Oktober 2021

Pembuat Pernyataan

  
Humaira Nofanetta  
01011381722150

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Jika memang yang kita inginkan adalah yang terbaik, maka bukan berarti itu harus cepat, mesti sekarang juga.

Hal-hal terbaik tentu perlu proses dan waktu. Kita tentu perlu bersabar.

Jadi mari nikmati, jalani, Allah pasti punya kabar gembira untuk hamba-Nya yang sabar menanti.

Wujudkan keinginanmu dengan Usaha. Lalu iringi dengan Doa.

**-Nurul Humaira Nofanetta-**

### **Kupersembahkan Skripsi ini untuk :**

- ❖ Orang Tua Tercinta
- ❖ Keluarga Tersayang
- ❖ Sahabat – sahabatku
- ❖ Teman – teman S1 Manajemen 2017
- ❖ Dosen FE Universitas Sriwijaya
- ❖ Almamater

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada ALLAH SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini, guna memenuhi salah satu syarat kelulusan meraih gelar sarjana Ekonomi program strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Adapun judul skripsi ini yaitu **“Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Palembang”**.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Segala kesalahan dan kekurangan mutlak menjadi tanggung jawab penulis. Namun, apabila terdapat manfaat dalam skripsi ini, sesungguhnya semua itu mutlak petunjuk dari Allah SWT.

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 11 Oktober 2021

Penulis,

Nurul Humaira Nofanetta  
01011381722150

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam keadaan sehat wal afiat. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak terutama kepada:

1. Prof. Dr.Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E.,M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Isni Andriana, S.E.,M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Dr. Kemas, M. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Drs. H. Ahmad Widad, M.SC selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah banyak memberikan masukan dan waktu selama menempuh masa kuliah.
6. Dr. Hj. Zunaidah M.Si selaku dosen Pembimbing Skripsi I, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan fikiran untuk memberikan saran dan masukan hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan Allah SWT.

7. Wita Farla WK S.E.,M.M selaku dosen Pembimbing Skripsi II, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan fikiran untuk memberikan saran dan masukan hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan Allah SWT.
8. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku Dosen Penguji seminar proposal dan penguji komprehensif, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan fikiran untuk memberikan saran dan masukan hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan Allah SWT.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya terhadap manajemen sebagai ilmu dan InshaAllah dalam prakteknya nanti.
10. Ibu Aliyah selaku Admin Akademik Jurusan Manajemen yang selalu membantu dengan senang hati dalam setiap proses awal hingga akhir perkuliahan. Serta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi yang juga banyak membantu dan memberikan canda tawa dalam masa perkuliahan.

Penulis,

Nurul Humaira Nofanetta  
01011381722150



**ABSTRAK**  
**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP PERILAKU  
KERJA INOVATIF PADA KARYAWAN PT APLIKANUSA  
LINTASARTA PALEMBANG**

Oleh :  
**Nurul Humaira Nofanetta**

**ASLI**  
JURUSAN MANAJEMEN .....  
FAKULTAS EKONOMI UNSRI .....  
19/11/21

Tujuan dari penelitian ini adalah mengkaji dan menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel digunakan sebanyak 36 orang dengan metode sensus (*total sampling*). Analisis data yang dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana dengan program SPSS 25.0 *for windows*. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *leader member exchange (LMX)* terhadap perilaku kerja inovatif. Kualitas *LMX* yang tinggi antara atasan dan karyawan akan memotivasi karyawan untuk lebih inovatif dalam bekerja.

**Kata Kunci : *Leader Member Exchange, Perilaku Kerja Inovatif***

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002


Pembimbing II



Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF LEADER MEMBER EXCHANGE ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR IN PT APLIKANUSA LINTASARTA PALEMBANG**

By :

*Nurul Humaira Nofanetta*



*The purpose of this study is to examine and analyze the influence of Leader Member Exchange on Innovative Work Behavior of PT Aplikanusa Lintasarta in Palembang. This method used in this study is quantitative method. Sample used as many as 36 people with census method (total sampling). Data analysis was using simple regression analysis with SPSS 25.0 for windows. The results of this study got a conclusion that there is a significant positive effect of leader member exchange (LMX) on innovative work behavior. The high quality of LMX between superiors and subordinates will motivate them to be more innovative at work.*

**Keywords:** *Leader Member Exchange, Innovative Work Behavior*

Advisor I

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002

Advisor II

Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Acknowledge,

The Head of Management Departement

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam

Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Disusun oleh :

Nama : Nurul Humaira Nofanetta  
Nim : 01011381722150  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Palembang.

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN .....  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSI .....  
19/11/21

Telah kami periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002

Anggota



Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama Mahasiswa : Nurul Humaira Nofanetta  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/ 25 Juli 1999  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Jalan Mayor Zen Lorong Perintis No. 21 RT. 20 RW. 04  
Kelurahan Sungai Selincih Kecamatan Kalidoni  
Palembang Sumatera Selatan 30119  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat Email : nurulhumairanofanetta@gmail.com  
No HP : 082186427338

## **PENDIDIKAN FORMAL**

Sekolah Dasar : SD Negeri 208 Palembang  
SMP : SMP Pusri Palembang  
SMA : SMA Negeri 5 Palembang  
Pengalaman Organisasi : Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMAJE)  
Penghargaan Prestasi : -

## DAFTAR ISI

	Hal
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 <i>Leader Member Exchange</i> .....	9
2.1.2 Perilaku Kerja Inovatif .....	13
2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Alur Pikir	22
2.4 Hipotesis	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>24</b>
3.1 Rancangan Penelitian	24
3.2 Jenis Data	24
3.3 Sumber Data	25
3.4 Populasi dan Sampel	26

1. Populasi.....	26
2. Sampel .....	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data	27
3.6 Uji Instrumen Penelitian	27
3.7 <i>Method Sucsesive of Interval (MSI)</i>	28
3.8 Analisis Regresi Sederhana	29
3.9 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	29
3.10 Koefisien Korelasi ( $r$ )	30
3.11 Uji Hipotesis (Uji $t$ )	30
3.12 Definisi Operasional Variabel	31
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	33
4.2 Hasil Penelitian.....	38
4.3 Analisis Distribusi Jawaban Responden Terhadap Item – Item Pernyataan.....	41
4.4 Uji Instrumen Penelitian .....	60
4.5 Analisis Regresi Sederhana .....	63
4.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	64
4.7 Koefisien Korelasi ( $r$ ).....	65
4.8 Hasil Uji Hipotesis (Uji $t$ ).....	67
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian.....	68
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>72</b>
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Program Inovasi Unggulan PT Aplikanusa Lintasarta .....	5
Tabel 1.2 Penghargaan yang diraih oleh PT Aplikanusa Lintasarta .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	40
Tabel 4.6 Jawaban Responden tentang <i>Leader Member Exchange</i> Butir 1.....	41
Tabel 4.7 Jawaban Responden tentang <i>Leader Member Exchange</i> Butir 2.....	42
Tabel 4.8 Jawaban Responden tentang <i>Leader Member Exchange</i> Butir 3.....	43
Tabel 4.9 Jawaban Responden tentang <i>Leader Member Exchange</i> Butir 4.....	44
Tabel 4.10 Jawaban Responden tentang <i>Leader Member Exchange</i> Butir 5.....	45
Tabel 4.11 Jawaban Responden tentang <i>Leader Member Exchange</i> Butir 6.....	46
Tabel 4.12 Jawaban Responden tentang <i>Leader Member Exchange</i> Butir 7.....	47
Tabel 4.13 Jawaban Responden tentang <i>Leader Member Exchange</i> Butir 8.....	47
Tabel 4.14 Jawaban Responden tentang <i>Leader Member Exchange</i> Butir 9.....	48
Tabel 4.15 Jawaban Responden tentang <i>Leader Member Exchange</i> Butir 10.....	49
Tabel 4.16 Jawaban Responden tentang <i>Leader Member Exchange</i> Butir 11.....	49
Tabel 4.17 Jawaban Responden tentang <i>Leader Member Exchange</i> Butir 12.....	50
Tabel 4.18 Jawaban Responden tentang Perilaku Kerja Inovatif Butir 1 .....	51
Tabel 4.19 Jawaban Responden tentang Perilaku Kerja Inovatif Butir 2 .....	52

	Hal
Tabel 4.20 Jawaban Responden tentang Perilaku Kerja Inovatif Butir 3 .....	52
Tabel 4.21 Jawaban Responden tentang Perilaku Kerja Inovatif Butir 4 .....	53
Tabel 4.22 Jawaban Responden tentang Perilaku Kerja Inovatif Butir 5 .....	54
Tabel 4.23 Jawaban Responden tentang Perilaku Kerja Inovatif Butir 6 .....	54
Tabel 4.24 Jawaban Responden tentang Perilaku Kerja Inovatif Butir 7 .....	55
Tabel 4.25 Jawaban Responden tentang Perilaku Kerja Inovatif Butir 8 .....	55
Tabel 4.26 Jawaban Responden tentang Perilaku Kerja Inovatif Butir 9 .....	56
Tabel 4.27 Jawaban Responden tentang Perilaku Kerja Inovatif Butir 10 .....	57
Tabel 4.28 Jawaban Responden tentang Perilaku Kerja Inovatif Butir 11 .....	58
Tabel 4.29 Jawaban Responden tentang Perilaku Kerja Inovatif Butir 12 .....	58
Tabel 4.30 Uji Validitas Variabel Leader Member Exchange (X) .....	60
Tabel 4.31 Uji Validitas Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y) .....	61
Tabel 4.32 Hasil Uji Reliabilitas .....	62
Tabel 4.33 Analisis Regresi Sederhana .....	63
Tabel 4.34 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	65
Tabel 4.35 Hasil Uji Korelasi (r) .....	66
Tabel 4.36 Hasil Uji t .....	67



## DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Alur Pikir.....	23
Gambar 4.1 Etika dan Prinsip Kerja Perusahaan .....	34
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	35
Gambar 4.3 Logo Perusahaan .....	36

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Data Responden Penelitian .....	i
Lampiran 2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin.....	ii
Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir.....	ii
Lampiran 4 Distribusi Frekuensi Lama Masa Kerja .....	ii
Lampiran 5 Distribusi Frekuensi Usia .....	ii
Lampiran 6 Distribusi Frekuensi Status .....	iii
Lampiran 7 Frekuensi Jawaban Responden (X) .....	iii
Lampiran 8 Frekuensi Jawaban Responden Variabel (Y).....	vi
Lampiran 9 Uji Validitas dan Realibilitas.....	vii
Lampiran 10 Method Succesive Interval .....	xiv
Lampiran 11 Hasil Penelitian.....	xvi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era saat ini setiap organisasi semakin menyadari bahwa tidak ada perusahaan yang dapat mencapai kesuksesan secara berkelanjutan tanpa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk memberikan manfaat yang kompetitif melalui diferensiasi produk atau layanan yang ditingkatkan, maka sangatlah penting bagi setiap perusahaan untuk menunjukkan potensi inovatif karyawan sebagai prioritas utama sehingga mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) demi keberlangsungan peningkatan kinerja perusahaan.

Isu teknologi informasi yang menyebabkan perubahan pandangan dalam mengelola usaha menjadi lebih efektif, dimana kebutuhan akan pendekatan cara baru dalam aspek kinerja, pemanfaatan pengetahuan dan pengembangan usaha menjadi lebih efisien dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat (Soebardi, 2012)

Spiegelaere, et al., dalam (Nafiah, 2018) mendefinisikan perilaku inovatif merupakan perilaku karyawan yang berkesinambungan dalam menerapkan ide, proses atau cara baru yang relevan dan bermanfaat bagi unit baik dalam perannya sebagai individu, kelompok atau organisasi. Setiap Inovasi akan selalu diikuti dengan suatu perubahan, walaupun dalam setiap perubahan tidak

akan selalu diikuti pengaruh positif terhadap perubahan, perkembangan dan pertumbuhan suatu organisasi (Soebardi, 2012).

Perilaku kerja inovatif karyawan yang sangat penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Karyawan bisa saja membantu meningkatkan kinerja organisasi dengan menggunakan kemampuan mereka untuk memunculkan ide-ide yang inovatif dan menggunakannya sebagai pembangun untuk meningkatkan produk, layanan dan proses kerja yang lebih baik (De Jong, 2007). Tingkat ekspektasi pekerja terhadap perilaku inovatif dipengaruhi oleh tingkat apresiasi positif terhadap perilaku inovatif dari orang yang berpengaruh di sekitar dirinya (Soebardi, 2012).

Salah satu faktor penting yang menentukan perilaku kerja inovatif adalah *Leader Member Exchange (LMX)*. Sistem Kepemimpinan *Leader Member Exchange* dalam penerapannya dapat menghasilkan hubungan timbal balik antar individu tanpa terpengaruhi oleh strata sosial. Pemimpin dan karyawan dapat berkomunikasi tanpa adanya pandangan senioritas dan jabatan sehingga nantinya akan memberi pengaruh positif terhadap perusahaan (Patrick Utama, 2017).

Menurut Graen dan Uhl-Bien dalam (Suyani dan Remiasa, 2016) *LMX* adalah kepemimpinan dengan menggunakan pendekatan hubungan timbal balik yang secara khusus antara pimpinan dan karyawan. Hubungan tersebut akan membentuk *dyad* (pasangan) yang akan berinteraksi dan saling ketergantungan satu sama lain. Seorang pemimpin mampu mengembangkan tinggi atau rendahnya hubungan dengan bawahan (Hendy, 2016).

Tingkat hubungan *LMX* yang berkualitas tinggi dapat membantu membina karyawan dengan minat yang mendalam pada visi, misi, dan tujuan pengembangan secara keseluruhan dengan organisasi. Penyelarasan ini menguntungkan bagi organisasi maupun karyawan. Dengan demikian, karyawan yang memiliki karir jangka panjang pada organisasi dapat mengembangkan secara luas diri mereka terhadap pencapaian dan kesuksesan yang digariskan oleh para pemimpin mereka (Jha, 2013).

Seorang pemimpin mampu bertindak sebagai pemberi arah dan menjadi pendorong yang kuat serta berfokus pada tujuan yang telah ditetapkan (Suyani dan Remiasa, 2016). Hubungan timbal balik antar atasan – bawahan meningkatkan efisiensi dan produktivitas mereka dengan menciptakan ide-ide baru dalam organisasi (Patrick Utama, 2017). Jika, karyawan menikmati hubungan baik dengan atasannya, maka mereka merasa dihargai. Menjalankan tugas secara efektif serta bebas menentukan cara melaksanakan tugasnya dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

*LMX* yang berkualitas tinggi mampu mendorong bawahan menjadi lebih inovatif ketika melakukan pekerjaannya (Alsughayir, 2017). Dengan demikian, pemimpin harus menerima dan mendukung inovasi, untuk memberikan peluang bagi karyawan agar berperilaku kerja inovatif. Karyawan yang termotivasi mampu menyerap inisiatif mereka sendiri dan meneladani perilaku yang inovatif. Penelitian yang dilakukan (Octaviana, 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Leader Member Exchange* terhadap perilaku kerja inovatif, yang berarti semakin tinggi

*Leader Member Exchange* maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian yang dilakukan (Kistyanto, 2020) yang menunjukkan *leader member exchange* berdampak positif terhadap kinerja karyawan melalui *Innovative Work Behavior*. Hal ini mendukung penelitian dari (Ahmad, 2020) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan *Leader Member Exchange* mempunyai hubungan yang positif terhadap tingkah laku kerja inovatif.

PT. Aplikanusa Lintasarta, merupakan perusahaan Indonesia yang bergerak di bidang penyedia jasa komunikasi data. Menyediakan berbagai ragam layanan solusi *terrestrial (wireline, wireless)* dan *VSAT* dengan berbagai *platform* seperti *clear channer, Frame Relay, IP*, dan juga layanan internet *dedicated* serta *Data Center*. Lintasarta telah lama menjadi bagian dari perkembangan industri manapun di Indonesia, terutama pada industri keuangan dan perbankan. Kiprahnya selama lebih dari tiga dekade membangun sebuah reputasi unggul di antara pelanggan korporasi di Indonesia dan menjadikannya mitra *ICT* terpercaya. Dalam rangka menyediakan layanan *ICT* yang terpercaya, Lintasarta didukung oleh 1.900 *clients* terbaik dan 20.000 lebih jaringan.

Pemahaman akan pentingnya inovasi menjadi dasar terciptanya peraturan dimana perusahaan wajib menerapkan program inovasi yang berkelanjutan dalam pekerjaan. Perusahaan dengan inovasi yang tinggi justru melibatkan para karyawannya dalam pembuatan ide dan kreatifitas untuk menemukan sebuah inovasi baru. Sehingga membangkitkan budaya

perusahaan yang mampu membuat peluang seluas-luasnya bagi karyawan yang ada di perusahaan untuk menciptakan inovasi atau sekedar menyatakan ide-ide cemerlangnya. Gambaran program inovasi unggulan PT Aplikanusa Lintasarta dapat dilihat pada tabel 1.1 :

**Tabel 1.1 Program Inovasi Unggulan PT Aplikanusa Lintasarta**

<b>Program</b>	<b>Kegunaan</b>
<i>Lintasarta Mobile Workforce VPN</i>	Sistem keamanan yang memastikan koneksi antar jaringan perusahaan tetap aman dan bisa diakses di mana saja. <i>VPN</i> memiliki rasio 1:1 sehingga internet dapat digunakan sepenuhnya tanpa harus berbagi dengan pengguna lain.
<i>Lintasarta Managed Security Operation Center (SOC)</i>	Mengarahkan <i>Security</i> analis yang secara aktif melakukan monitoring dan memberikan peringatan saat ada ancaman terdeteksi. Pelanggan akan mendapatkan notifikasi melalui WhatsApp, telepon, serta email.
<i>HR Technology Performance Management Recruitment Strategy</i>	Menjalankan strategi pengelolaan SDM dengan sangat baik.
<i>Cloud Total Solution</i>	Membantu memenuhi kebutuhan pelaku industri pada industri 4.0 untuk melakukan transformasi digital dengan dukungan infrastruktur <i>ICT</i> yang telah diakui keunggulannya.
<i>Lintasarta Robo - Advisory</i>	Aplikasi asisten perencanaan keuangan berbasis robot yang akan memberikan rekomendasi perencanaan keuangan dan <i>insights</i> untuk membangun strategi investasi berbasis teknologi.
<i>Lintasarta Media Analytics</i>	Aplikasi <i>Social Intelligence</i> yang menghasilkan <i>Social Insights</i> berbasis data di sosial media & media online untuk mendukung ekspansi serta peningkatan <i>brand awareness</i> perusahaan.
<i>Lintasarta Appcelerate</i>	Melakukan kompetisi dan inkubasi <i>start-up</i> untuk menghasilkan aplikasi bisnis yang mampu mendukung pelaku bisnis di berbagai sektor industri dan pemerintahan.

Sumber : [lintasarta.net](http://lintasarta.net)

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa Lintasarta akan selalu berupaya untuk memberikan kualitas terbaik sebagai bentuk pelayanan agar dapat memastikan kepuasan serta kenyamanan pelanggan. Dapat dilihat dari poin ke tiga yang membahas (*HR Technology, Performance Management, Recruitment Strategy*), Lintasarta yang berperan sebagai *ICT Total Solution Company* akan terus memastikan untuk memberikan layanan yang terbaik kualitasnya bagi pelanggan dengan menghadirkan karyawan yang berkualitas. Hal ini menjadi fokus utama Lintasarta untuk mendorong implementasi solusi industri bagi pelanggan.

**Tabel 2.1 Penghargaan yang diraih oleh PT Aplikanusa Lintasarta**

<b>Tahun</b>	<b>Kategori</b>
2019	<i>Best IT ,Data Tech &amp; AI Governance by DATA GOV Ai</i>
2019	<i>Cloud Infrastructure Service Provider of The Year by Frost &amp; Sullivan</i>
2019	<i>First Cloud Provider in Indonesia who Received PCI DSS Certification from TUV Rheinland</i>
2019	<i>TOP Digital Data Center, Cloud, Data Communication by Itech</i>
2020	<i>Best Innovate Partner of The Year 2020 by NetApp</i>
2020	<i>Implementasi Governance, Risk and Compliance</i>
2020	<i>International Asia Responsible Enterprise. Corporate Social Responsibility (CSR)</i>
2020	<i>Secure SD-WAN Excellence</i>

Sumber : [lintasarta.net](http://lintasarta.net)



Berkat layanan Lintasarta berbasis teknologi yang mampu memenuhi kebutuhan banyak pihak, sejumlah penghargaan diterima oleh Lintasarta disepanjang Tahun 2019 – 2020. Pencapaian yang diraih oleh Lintasarta mencerminkan kesuksesan perusahaan sehingga mampu bertahan dan diakui di ranah nasional maupun internasional.

Dalam upaya untuk terus memperbarui kualitas pelayanan, sehingga berusaha menciptakan hubungan timbal-balik antara pemimpin dan bawahan yang mendukung peningkatan perilaku inovatif karyawan dengan memiliki seorang pemimpin yang memberikan ruang bagi karyawannya agar bisa mengembangkan ide-ide mereka. Kepercayaan yang terbentuk juga semakin baik melalui hubungan yang dimiliki antara pemimpin dan bawahan didasarkan pada hubungan pertemanan.

Hubungan yang tercipta antara pemimpin dan karyawan tersebut yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian , dengan berfokus pada hubungan antara pemimpin dengan masing-masing karyawan sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja dan menghasilkan karyawan penuh inovatif terhadap perusahaan. Hubungan *LMX* dapat terlihat dari dua sisi sudut pandang yang berbeda, bisa dari persepsi pemimpin ataupun karyawan. Pada penelitian ini lebih memfokuskan dari sisi sudut pandang karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis menyusun skripsi dengan mengambil judul **Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Palembang.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari pemaparan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Palembang?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah : untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1.4.1 Manfaat Teoritis :

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi semua pihak sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian lain khususnya SDM.

### 1.4.2 Manfaat Praktis :

Secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi berharga bagi perusahaan sehingga mampu memberikan implikasi bagi para pengelola SDM agar dapat mengambil kebijakan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal A, C. P. (2020). Leader–Member Exchange, Work Engagement, and Psychological Withdrawal Behavior: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Front. Psychol*, 11:423
- Alsughayir, A. (2017). The Effect of Leader-Member Exchange on Innovative Work Behavior in the Saudi Hospitality. *International Journal of Business and Management*, Vol.12 No.6.
- Anton Sujarwo, W. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah INFOKAM*, Vol 13 , No 1.
- Aungkhana Atitumpong, Y. F. (2017). Leader-member exchange, learning orientation and innovative work behavior. *Journal of Workplace Learning*.
- De Jong, J. P. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 41-64.
- Dewi Kania, S. H. (2018). Analisis Gambar Kepemimpinan transformasional , work engagement dan perilaku kerja inovatif karyawan. *Journal Of Business Management Education JBME*, Vo. 3 No. 3.
- Estel, V., Schulte, E.-M., Spurk, D., & Kauffeld, S. (2019). LMX differentiation is good for some and bad for others: A multilevel analysis of effects of LMX differentiation in innovation teams. *Cogent Psychology*, 6(1), Article 1614306.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 23*. Semarang : Undip.
- Hendy, F. T. (2016). Work Engagement: Trust as a Mediator of the Impact of Organizational Job Embeddedness and Perceived Organizational Support. *Organization Management Journal*, 21-31.
- Jha, S. J. (2013). Leader-Member Exchange: A Critique of Theory & Practice. *Journal of Management & Public Policy*, Vol. 4, No. 2, 42-53.

- Judith Volmer, D. S. (2012). Leader–member exchange (LMX), job autonomy, and creative. *The Leadership Quarterly* 23, 456 - 465.
- Kananu, K. M. (2020). The Effect of Employee Engagement on the Relationship Between Leader-Member Exchange and Innovative Work Behaviour in Kenya. *Journal of Business and Economic Development*, volume 5, Issue 3 113-120.
- Kistyanto, D. P. (2020). Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Innovative work behavior. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 88-97.
- Laksono, R. F. (2018). Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif pada karyawan industri kreatif. *P. S., Psikologi, F., Ilmu, D. A. N., Budaya, S., & Indonesia, U. I.*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meyer, C. C. (2013). Leader-Member Exchange and Innovative Behavior The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Journal Of Personnel Psychology*, 12(3):132.
- Nafiah ariyani, s. h. (2018). Influence of Transformational Leadership and Work Engagement On Innovative Behavior. *Etikonomi*.
- Octaviana, A. V. (2019). Ayu, V., Aulia, O., Psikologi, F., & Airlangga, U. (2019). Pengaruh *Leader Member-Exchange* terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. X. Universitas Airlangga.
- Patrick Hutama, R. G. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*.
- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 19-32.

- Ratnasari, D. (2019). Effect of Leader Member Exchange on Innovative Work Behaviour throught Work Eengagement as a Mediation. *Management Analysis Journal*, Vol 8 No 2.
- Reddiyannor, A. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Perilaku Inovatif pada Fotografer.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi. Edisi ke-16 / Stephen P. Robbins; Timothy A. Judge; alih bahasa Ratna Saraswati*. Jakarta Salemba Empat.
- Saeed, B. B. (2017). Leader-member exchange and innovative work behavior: The role of creative process engagement, core self-evaluation, and domain knowledge. *European Journal of Innovation Management*, Volume 22 Issue 1.
- Soebardi. (2012). Perilaku Inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 57-74.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-27. Bandung: Alfabeta, cv.
- Suwandana, I. M. (2018). Pengaruh *Leader Member Exchange* , *Empowerment*, *Talent Management* terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 7, No. 6*, Vol. 7, No. 6 3086-3114.
- Xiao-Hua (Frank) Wang, Y. F. (2015). Understanding employee innovative behavior: Integrating the social network and leader–member exchange perspectives. *Journal Of Organitational Behavior*, Volume 36, Issue 3 403-420.
- Yuni Elisa Suyani dan Ir. Marcus Remiasa, S. M. (2016). Analisa Deskriptif Penerapan Leader Member Exchange pada Lippo Plaza Batu. *Jurnal AGORA* , 406-411.
- Zakiy, M. (2015). Pengaruh Ketidakpastian Psikologis Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Keluar dari Organisasi dengan *Leader Member Exchange (LMX)* sebagai variabel pemoderasi. *Sains Manajemen*.