

Employee Performance ditinjau dari Leader Member Exchange

¹Noor Cholifah, ²Iranita Hervi Mahardayani
¹Psikologi, Universitas Muria Kudus, Kudus
¹Psikologi, Universitas Muria Kudus, Kudus

E-mail: ¹202060037@std.umk.ac.id, ²iranita.hervi@umk.ac.id

ABSTRAK

Dalam hubungan yang positif, komunikasi yang efektif dan dukungan emosional yang diberikan oleh pemimpin dapat meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan komitmen anggota tim terhadap pekerjaan. Selain itu, pemimpin yang terlibat dalam hubungan *leader member exchange* yang baik cenderung memberikan kesempatan pengembangan keterampilan dan peluang karir yang lebih besar kepada anggota tim, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional, yang bertujuan menguji secara empirik hubungan antara *leader member exchange* dengan *employee performance*. Penelitian ini melibatkan 54 dari 116 karyawan yang bekerja di PT "X" di kota Kudus yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang fabrikasi dan *Machining*, dengan menggunakan teknik random sampling. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi antara kedua variabel (r_{xy}) sebesar 0,619 dengan tingkat signifikansi p sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara *leader member exchange* dengan *employee performance*. Selain itu, diperoleh data sebanyak sebanyak 23% karyawan memiliki *leader member exchange* pada kategori rendah dan 24% karyawan memiliki *employee performance* pada kategori rendah pula. Oleh karena itu perusahaan dapat lebih meningkatkan kualitas hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan anggota tim (*leader member exchange*) untuk dapat meningkatkan *employee performance*

Kata kunci : *Karyawan, Kinerja, Hubungan pemimpin-anggota, Pemimpin*

ABSTRACT

In positive relationships, effective communication and emotional support provided by leaders can increase team members' motivation, self-confidence and commitment to work. In addition, leaders who engage in good leader member exchange relationships tend to provide greater skill development opportunities and career opportunities to team members, which in turn increases job satisfaction and employee engagement in achieving overall organizational goals. This type of research is quantitative correlational research, which aims to empirically test the relationship between leader member exchange and employee performance. This research involved 54 out of 116 employees who worked at PT "X" in the city of Kudus, which is a company engaged in the fabrication and machining sector, using random sampling techniques. The results of the research show that the correlation coefficient between the two variables (r_{xy}) is 0.619 with a significance level of p of 0.000 ($p < 0.01$). This shows that there is a very significant positive relationship between leader member exchange and employee performance. Apart from that, data was obtained that 23% of employees had leader member exchange in the low category and 24% of employees had employee performance in the low category as well. Therefore, companies can further improve the quality of relationships formed between leaders and team members (*leader member exchange*) to improve employee performance.

Keyword : *Employee, Performance, Leader Member Exchange, Leader*

1. PENDAHULUAN

Fungsi dan peranan karyawan yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan, menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan, bertanggung jawab pada hasil produksi serta menciptakan ketenangan kerja di lingkungan perusahaan. Oleh karena hubungan antara perusahaan dan karyawan sangat vital untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin perlu meningkatkan fokus perhatian terhadap karyawan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal (Soedarjadi, 2009).

Menurut Sadikoglu & Zehir (2010) *employee performance* adalah sesuatu yang sangat penting dalam organisasi karena mengukur kesuksesan perusahaan. *Employee performance* sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Senada dengan pendapat Hasibuan (2013), bahwa *employee performance* adalah hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Karyawan adalah ujung tombak dalam kemajuan perusahaan, karena itu kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan tergantung pada *employee performance* (Hakim & Fanani, 2019). Menurut Manthias dan Jackson (2000), *employee performance* yang baik adalah karyawan yang mampu mencapai tujuan kerja, memenuhi harapan perusahaan serta mencapai target pekerjaan. Sedangkan *employee performance* yang buruk diartikan pada minimnya produktivitas karyawan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu

bekerja lebih baik dan cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi (Tahrir, 2013).

Hasil survey yang dilakukan oleh penulis di PT. 'X', dengan total karyawan kurang lebih 116 karyawan, menunjukkan 54% karyawan mendapatkan penilaian kinerja yang buruk sampai dengan cukup. Sedangkan 46% karyawan mendapatkan penilaian kinerja baik. Pada target pekerjaan yang diberikan, salah satunya target pada divisi produksi fabrikasi dengan target ketepatan waktu pengerjaan produk min. 85%, divisi produksi fabrikasi hanya mampu mencapai 78% target tersebut di periode Oktober 2023. Dari data - data tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan di perusahaan tersebut belum menunjukkan performance yang maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *employee performance* adalah *Leader Member Exchange* (Taquiuddin, Tricahyadinata, & Sampeliling, 2018). *Leader Member Exchange* adalah interaksi saling memberikan pengaruh antara seorang pemimpin dan anggota timnya. (Kapil & Rastogi, 2018). *Leader Member Exchange* melibatkan interaksi yang melampaui hubungan kerja biasa, karena teori ini mendorong baik pemimpin maupun karyawan untuk saling memberikan umpan balik secara terbuka. (Hutama & Goenawan, 2017). *Leader Member Exchange* adalah perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, menghormati keterampilan, dan pengetahuan pemimpin, kesetiaan satu sama lain dan menyukai satu sama lain (Liden & Maslyn, 1998).

Apabila hubungan karyawan dan pemimpin terjalin dengan baik, karyawan cenderung rela untuk bekerja lebih dari porsinya, bekerja dengan serta merta, memberikan inisiatif lebih dan bekerja dengan lebih maksimal. Di sisi lain, *Leader Member Exchange* yang rendah ditunjukkan dengan karyawan yang tidak mengerahkan upaya ekstra atau

melampaui kontrak kerja didasarkan pada uraian tugas formal (Green & Cashman, 1975).

Beberapa hasil penelitian yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Tariq, dkk (2014) pada organisasi manufaktur dan jasa di Gujrawala, menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara LMX (*Leader Member Exchange*) dengan *employee performance*. Dalam penelitian lain, Wang (2016) menyatakan bahwa LMX (*Leader Member Exchange*) juga berpengaruh terhadap kreativitas dan *employee performance*. Selain itu, penelitian yang dilakukan Taquiuddin, Trichayadinata, & Sampeliling (2018) juga membuktikan bahwa LMX (*Leader Member Exchange*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui penelitian dengan judul “*Employee Performance* ditinjau dari *Leader-Member Exchange*”.

2. LANDASAN TEORI

Employee Performance

Employee performance merupakan kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan (Reskino & Hutasuhut, 2016). *Employee performance* juga merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Indrasari, 2017). Sedangkan, menurut As'ad (2005) *Employee performance* adalah kesuksesan dalam pencapaian peran yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dari perbuatannya. Artinya semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya

Employee performance merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kuantitas, kualitas, waktu, dan Kerjasama (Quade, McLarty, & Bonner, 2019).

Berdasarkan berbagai pengertian diatas, maka penulis menyimpulkan *Employee performance* adalah hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan.

Faktor yang mempengaruhi *Employee Performance*

Wang (2016) menyebutkan faktor yang mempengaruhi *employee performance* adalah sebagai berikut :

a. *Leader Member-Exchange*

Leader Member-Exchange (LMX), menjelaskan hubungan sebab akibat dengan kreativitas dan kinerja bawahan di tempat kerja. Sebuah organisasi dilihat dari hubungan dan interaksi antara pemimpin dan karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu:

1) *In group* : Dalam hubungan ini, karyawan dan pemimpin memiliki hubungan yang baik, hubungan antar keduanya didasarkan oleh perasaan senasib, rasa percaya, dan afeksi terhadap satu sama lain.

2) *Out group* : Dalam hubungan ini, posisi pemimpin terhadap karyawan lebih ke arah profesional. Hal ini disebabkan karena begitu minim waktu yang disediakan untuk mendekati diri, sehingga karyawan lebih memiliki sedikit waktu untuk pemimpin, dan hubungan antar keduanya hanya dalam koridor interaksi otoritas yang normal.

b. *Mediator Internal*

1) *Kreativitas* : Kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan berharga, merupakan unsur penting keunggulan kompetitif berkelanjutan suatu organisasi.

2) Motivasi Tugas: Sikap karyawan dan tingkat motivasi awal menuju tugas tertentu.

Aspek *Employee Performance*

Menurut Hasibuan (2002) ada beberapa macam aspek yang diukur dalam *employee performance* antara lain :

a. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

b. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu proses dalam mentaati segala peraturan yang ada serta menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

c. Kreativitas

Kreativitas mengacu pada kemampuan karyawan untuk membentuk ide atau gagasan baru dari ide atau fakta yang sudah ada atau menemukan solusi baru untuk suatu permasalahan

d. Kerjasama

Kerjasama mengacu pada kemampuan karyawan untuk berkoordinasi dengan rekan kerja untuk mencapai hasil yang lebih maksimal dalam pekerjaannya.

e. Kecakapan

Kecakapan mengacu pada kemampuan karyawan untuk terus menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan padanya dengan maksimal, serta dapat mengambil keputusan dalam suatu permasalahan dengan cepat.

f. Tanggung Jawab

Tanggung jawab mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan dan bersedia untuk menerima segala resiko atas segala perbuatan yang dilakukan

Leader Member Exchange

Leader Member Exchange (LMX) merupakan hubungan timbal balik yang melibatkan komunikasi antara pemimpin dan bawahan melalui keakraban antara yang satu dengan yang lain, saling

memberi kontribusi, serta mempunyai rasa saling setia dan menghormati antar sesama individu (Sudarnaya, Supartha, Riana, & Wibawa, 2020).

Teori *Leader Member Exchange* menjelaskan kualitas hubungan interpersonal antara seorang karyawan dan atasannya. Teori pertukaran pemimpin-anggota (LMX) menunjukkan bahwa kualitas pertukaran itu berkembang antara karyawan dan pemimpinnya prediktif terkait kinerja dan sikap hasil pekerjaan, khususnya bagi karyawan (Graen & Uhl-bien, 1995). *Leader Member Exchange* mengacu pada hubungan pertukaran terkait pekerjaan antara bawahan dan atasannya (Cheung & Wu, 2011).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) adalah kualitas hubungan interpersonal yang melibatkan komunikasi, saling kontribusi, serta kepercayaan dan rasa hormat di antara pemimpin dan bawahannya.

Dimensi Leader Member Exchange

Liden & Maslyn (1998) membagi *Leader Member Exchange* menjadi empat dimensi, antara lain :

a. *Affect* (Afeksi)

Affect mengacu pada keakraban antara satu individu dengan individu lainnya. Keakraban ini sendiri tidak memandang status sosial. Interaksi dapat terbentuk oleh hubungan karyawan dengan pimpinan, pimpinan dengan pimpinan maupun karyawan dengan karyawan.

b. *Contribution* (Kontribusi)

Kontribusi merujuk pada persepsi bahwa tindakan individu lain dalam perusahaan juga memiliki keterkaitan dengan setiap individu di dalamnya. Dimensi kontribusi mencerminkan pandangan tentang aktivitas yang berfokus pada tugas tertentu antara pemimpin dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Tingkat kontribusi seseorang dapat diukur dari jumlah

pekerjaan dan informasi yang diperoleh. Kualitas kontribusi yang tinggi membuat karyawan bersedia berkorban demi pemimpin, rekan kerja, dan perusahaan. Semakin tinggi tingkat kontribusi karyawan, semakin baik pula kualitas hubungan LMX..

c. *Loyalty* (Loyalitas)

Loyalty adalah kesetiaan dan dukungan yang diberikan pada individu lain, baik itu karyawan maupun pemimpin. Loyalitas adalah bagaimana pemimpin maupun karyawan saling mendukung aksi dan karakter satu sama lainnya dalam segala situasi.

d. *Professional Respect* (Respek / Hormat)

Professional Respect mengacu pada rasa hormat atau kekaguman terhadap pekerjaan orang lain. Kekaguman ini bisa muncul dari keinginan untuk menjadi seperti orang tersebut atau karena pencapaian mereka. Rasa hormat seorang karyawan dapat timbul dari reputasi pemimpinnya, yang terbentuk melalui pengalaman pribadi, umpan balik, dan penghargaan yang diterima. Karyawan yang sangat menghormati performa dan interaksi pemimpinnya diharapkan dapat mengadopsi nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan sehari-hari.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan menerapkan metode analisis product moment untuk menguji hubungan / korelasi antara kedua variable.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *employee performance* berdasarkan aspek *employee performance* dari Hasibuan, dengan 36 item (2002) dan skala *leader member exchange*, berdasarkan dimensi *leader member exchange* dari Liden & Maslyn (1998), dengan 32 item

Populasi penelitian adalah karyawan PT 'X' di Kudus sejumlah 116 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling sejumlah 54 orang. Jumlah sampel tersebut mengacu pada penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Santoso, 2023) , yaitu

$$N1 = \frac{N}{Nd^2+1}$$

Keterangan :

N1 : besar sampel

N : jumlah populasi

d : presisi yang ditetapkan (10% atau 0,1)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada uji validitas item skala *employee performance* dilakukan sebanyak 4 tahap , menunjukkan dari 36 item pernyataan diperoleh item yang valid sebanyak 23 item dengan koefisien validitas berkisar antara 0,312 – 0,760, sedangkan item yang gugur berjumlah 13 item dengan koefisien validitas berkisar antara 0,036 – 0,296. Skor reliabilitas skala *employee performance* sebesar 0,922.

Pada uji validitas skala *leader member exchange* dilakukan sebanyak 4 tahap, dari 32 item pernyataan diperoleh item valid sebanyak 21 dengan koefisien validitas berkisar 0,304 – 0,865 dan item yang gugur sebanyak 11 dengan koefisien validitas berkisar 0,092 – 0,279. Skor reliabilitas skala *leader member exchange* sebesar 0,954

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui bahwa data berdistribusi normal atau tidak, yang dilakukan dengan teknik Kolmogorov – Smirnov. Hasil uji normalitas variabel *employee performance* menunjukkan nilai K-SZ sebesar 1,049 dan p sebesar 0,221 ($p>0,05$), selanjutnya uji normalitas pada variabel *leader member exchange* menunjukkan nilai K-SZ sebesar 1,203 dan p sebesar 0,110 ($p>0,05$).

Dari hasil uji linieritas menunjukkan adanya hubungan bersifat linier antara *leader member exchange* dengan

employee performance. dengan hasil yang diperoleh dari nilai F Linier sebesar 1,484 dengan $p > 0,05$.

Sementara itu, hasil uji korelasi menunjukkan besarnya koefisien antara variabel *leader member exchange* dengan *employee performance* (r_{xy}) sebesar 0,619 dengan tingkat signifikansi $p < 0,01$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara *leader member exchange* dengan *employee performance* dengan sumbangan efektif sebesar 38,3 %,

Social exchange theory oleh Homans (1961), menyatakan bahwa individu cenderung berpartisipasi dalam hubungan yang memberikan imbalan positif dan menghindari hubungan yang memberikan imbalan negatif. Dalam konteks *leader member exchange*, anggota *in-group* cenderung menerima lebih banyak dukungan, umpan balik, dan peluang pengembangan dari pemimpin mereka. Hubungan yang positif ini dapat menciptakan komitmen yang lebih tinggi dan motivasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan *performance*. Dengan demikian, konsep *leader member exchange* dapat dilihat sebagai penerapan teori pertukaran sosial dalam konteks hubungan pemimpin dan anggota tim, yang berpotensi menghasilkan peningkatan *performance* melalui pertukaran yang saling menguntungkan

Employee performance adalah ujung tombak produktivitas perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi akan selalu dipengaruhi oleh *employee performance*, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan *employee performance* dalam perusahaan berharap tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Lubis, Sunaryo, & Tahura, 2022).

Menurut Asrori (2016) *Leader Member Exchange* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. *Leader-Member Exchange (LMX)* adalah hubungan kerja atasan dengan bawahan yang sifatnya

unik dan dapat berbeda-beda antara satu karyawan dengan yang lainnya (Heriyadi, 2021). Yang mana jika *leader member exchange* suatu perusahaan mempunyai kualitas yang tinggi akan menimbulkan adanya interaksi antara pimpinan dan karyawannya, sehingga karyawan dapat memberikan gagasan atau ide-idenya akan dikembangkan oleh atasannya demi kebaikan organisasi. (Asrori, 2016).

Karyawan yang dapat menyampaikan idenya secara bebas kepada atasan demi kebaikan dan kemajuan organisasi dan atasan dapat menerimanya dengan baik Tingginya perhatian atasan terhadap pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan merasa di hargai sehingga menstimulus performancenya (Asrori, 2016). Semakin baik LMX di implementasikan maka akan semakin tinggi *employee performancenya*. (Gunawan, Yudiaatmaja, Suandana, & Adi, 2022)

Hasil sebaran skala *employee performance* dengan 54 subjek penelitian diperoleh Mean Empirik 75,96 dengan Standar Deviasi 11,853, sebagai berikut : kategori sangat rendah sebanyak 4 subjek (7%), kategori rendah sebanyak 9 subjek (17%), kategori sedang terdapat 17 subjek (31%), kategori tinggi ada 24 subjek (44%) sedangkan kategori sangat tinggi sebanyak 0 subjek (0%).

Hasil sebaran skala *leader member exchange* dengan 54 subjek penelitian diperoleh Mean Empirik 63,86 dengan Standar Deviasi 11,648, sebagai berikut : kategori sangat rendah sebanyak 3 subjek (6%), kategori rendah sebanyak 9 subjek (17%), kategori sedang terdapat 33 subjek (61%), kategori tinggi ada 9 subjek (17%) sedangkan kategori sangat tinggi sebanyak 0 subjek (0%).

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan menunjukkan koefisien korelasi antara kedua variabel (r_{xy}) sebesar 0,619

dengan tingkat signifikansi p sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara *leader member exchange* dengan *employee performance*. Selain itu, diperoleh data sebanyak 23% karyawan memiliki *leader member exchange* pada kategori rendah dan 24% karyawan memiliki *employee performance* pada kategori rendah pula. Oleh karena itu perusahaan dapat lebih meningkatkan kualitas hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan anggota tim (*leader member exchange*) untuk dapat meningkatkan *employee performance*

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2005). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asrori. (2016). Keterkaitan Antara Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, Komitmen Afektif Dan Kinerja Studi Pada Karyawan PT Adikencana Mahkotabuana Kebakkramat Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 25-32
- Cheung, M., & Wu, W.-p. (2011). Leader-member exchange and employee work outcomes in Chinese firm : the mediating role of job satisfaction. *Asia Pacific Bussiness Review*, 65-81.
- Graen, G., & Uhl-bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership : Development of Leader-Mamber Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years : Applying a Multi-Level Multi-Dominan Perspective. *Leadership Quarterly*, 219-247.
- Green, G., & Cashman, J. (1975). A role-making model of leadership in formal organization : A developmental approach. in J.G Hunt, & L.L Larson (Eds), *Leadership Frontiers*, pp. 143-165.
- Gunawan, K., Yudiaatmaja, F., Suandana, N., & Adi, N. (2022). Pengaruh leader member exchange terhadap kinerja karyawan dengan budaya tri hita karena sebagai pemoderasi. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 305-316.
- Hakim, M., & Fanani, M. R. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 953-964.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heriyadi. (2021). Dampak leader member exchange terhadap organisasi. *Civil Service*, Vol.15, 25-35.
- Hutama, P., & Goenawan, R. (2017). Pengaruh Leader Mamber Exchange terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 522-533.
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Indrasari, D. (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan : Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kapil, K., & Rastogi, R. (2018). Promoting Organizational Citizenship Behavior : The Roles of Leader - Mamber Exchange and Organizational Job Embeddedness. *South Asian Journal of Human Resources management*, 5(i)(SAGE Publication), 1-20.

- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of Leader Member Exchange: An Empirical Assesmen through Scale Development. *Journal Of management*, 24, 43-72.
- Lubis, T. J., Sunaryo, & Tahura, T. (2022). Influence of Leader Member Exchange, and Employee Empowerment by Organizational Commitment to Employee Performance at PT. Plantation Nusantara IV Medan. *International Journal OF Education, social Sciences and Linguistics*, 81-91
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathias, R., & Jackson, J. (2000). *Human Resource Management*. OH: South Western Collage Publishing.
- Quade , M., McLarty, B., & Bonner, J. (2019). The influence of supervisor bottom-line mentality and employee bottom-line mentality on leader-mamber exchange and subsequent employee performance. *Sage Journals*, 1-25.
- Reskino, & Hutasuhut, S. P. (2016). Pengaruh budaya organisasi, pelaksanaan tanggung jawab, otonomi kerja, dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. *Akuntabilitas : Jurnal Ilmu Akutansi*, 55-72.
- Sadikoglu, E., & Zehir, C. (2010). Investigating the effects of innovation and employee performance on the relationship between total quality management practices and firm performance: An empirical study of Turkish firms. *Int. J. Production Economics*, 13-26.
- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Sudarnaya, I. K., Supartha, I. G., Riana, I. G., & Wibawa, I. A. (2020). The Influence Of Leader Mamber Exchange Toward Work Engagement and Employee Performance. *Journal of Critical Riview*, 2734-2744.
- Tahrir, S. (2013). Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama (SPG) Cabang Gorontalo. *Jurnal KIM Ekonomi dan Bisnis : Universitas Negeri Gorontalo*. 2(1), 1-10.
- Taqiuddin, H., Tricahyadinata, I., & Sampeliling, A. (2018). Pengaruh leader member exchange dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan teladan prima group kota samarinda. *Forum Ekonomi*, 111-122
- Tariq, U., Mumtaz, R., Mushtaq, A., & Whaeed, A. (2014). Impact of leader member exchange on organizational performance and commitment with organizational culture as moderator: a non-monetary tactic to enhance outcome. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, V, 92-100.
- Wang, C.-J. (2016). Does Leader-member exchange exchange performance in the hospitality industry? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28. doi:10.1108/IJCHM-10-2014-0513