

**HUBUNGAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) DENGAN
KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PELINDO III (PERSERO)
CABANG BANJARMASIN**

*THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) AND WORK
ENGAGEMENT ON PT PELINDO III (PERSERO) BRANCH BANJARMASIN'S EMPLOYEE*

Adela Yasfi^{1*}, Ermina Istiqomah², dan Sukma Noor Akbar³

*Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. Ahmad Yani
Km.36.00, Banjarbaru, 70714, Indonesia*

**E-mail: adelayasfi@gmail.com*

No. Handphone: 085389283429

ABSTRAK

*Sumber daya manusia yang berkualitas dicerminkan oleh kemampuan individu yang bekerja secara efektif demi berkembangnya suatu perusahaan disebut dengan keterikatan kerja, berkembangnya suatu perusahaan memerlukan pemimpin dan karyawan yang memiliki kerja sama disebut dengan leader member exchange. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan leader member exchange dengan keterikatan kerja pada karyawan di PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 129 karyawan yang ditentukan dengan menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa skala leader member exchange dan skala keterikatan kerja. Metode analisis data menggunakan uji korelasi product moment dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil uji korelasi product moment didapatkan nilai $r = 0,558$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan antara leader member exchange dengan keterikatan kerja. Selain itu, nilai (r) positif menunjukkan bahwa semakin tinggi leader member exchange maka semakin tinggi keterikatan kerja. Sebaliknya semakin rendah leader member exchange maka semakin rendah pula keterikatan kerja. Hubungan antara leader member exchange dengan keterikatan kerja adalah sebesar 33,1% sedangkan 66,9% merupakan sumbangan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara leader member exchange dengan keterikatan kerja dapat diterima.
Kata kunci: keterikatan kerja, leader member exchange dan karyawan.*

ABSTRACT

*The quality of human resources are reflected by the individual's ability who works effectively for the development of a company called work engagement. The development of company requires the leader and employee who have a team work called leader member exchange. This study was aimed to find out the relationship between leader member exchange and work engagement on employee in PT Pelindo III (Persero) Branch Banjarmasin. The subject in this research as many as 129 employees are determined by simple random sampling technique. Method of data collection using a research instrument such as leader member exchange scale and work engagement scale. Method of data analysis using the product moment correlation test from Karl Pearson. Based on the result of correlation test was obtained the value $r = 0,558$ and the significance level is 0,000 ($p < 0,05$), it means there is the relationship between leader member exchange and work engagement. A positive correlation value (r) show that when the leader member exchange become higher, then it shall make work engagement become higher, otherwise the lower leader member exchange then the lower work engagement. The relationship between leader member exchange and work engagement was 33,1% while the remaining 66,9% were from other factors are not examined in this research. The result of the analysis prove that the hypothesis that stating that the existence of the relationship between leader member exchange and work engagement was accepted.
Keywords: work engagement, leader member exchange , employees.*

Pada era globalisasi sekarang ini, kondisi persaingan usaha seperti perusahaan domestik apalagi perusahaan internasional sangat ketat. Perusahaan yang ingin berkembang atau sekedar bertahan dalam satu lingkungan bisnis, diharapkan dapat memberikan strategi atau sesuatu yang menarik. Strategi agar perusahaan dapat bertahan berupa barang maupun SDM (sumber daya manusia) yang bernilai lebih tinggi dari pesaing lain.

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dalam kegiatan usaha, karena kualitas dari SDM sangatlah menentukan kinerja dari individu pada perusahaan (Wandoyo & Simanjuntak, 2013). Sumber daya manusia yang berkualitas dilihat berdasarkan kemampuan individu untuk bekerja secara efektif dan efisien, memiliki keterampilan dan motivasi, serta memiliki kinerja yang handal, agar dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap kinerja diperusahaan (Sitohang, 2009).

Kontribusi karyawan pada sebuah perusahaan ditunjukkan dengan dedikasi yang tinggi berguna untuk memajukan perusahaan dengan menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan positif disebut dengan keterikatan kerja (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker, 2002). Keterikatan kerja mengacu pada kinerja yang didasari emosi positif dari karyawan yang dapat diketahui dari perilaku karyawan yang tidak hanya berkinerja lebih baik, tetapi juga bersedia melakukan usaha lebih dari apa adanya sesuai dengan yang diharapkan (Costa, Margarida & Bakker, 2014).

Berkembangnya suatu perusahaan memerlukan pemimpin dan karyawan yang memiliki kerja sama dan kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi keterikatan kerja (Macey & Schneider, 2009), seperti interaksi antara pemimpin dan karyawan. Secara tidak langsung keterikatan kerja dipengaruhi oleh kerja sama diantara keduanya. Pemimpin mengembangkan suatu hubungan yang bersifat individual dan timbal balik yang berbeda pada masing-masing bawahan. Seorang pemimpin akan menciptakan beberapa kelompok yang berbeda satu sama lain dari karyawan yang ia pimpin yang disebut dengan *leader member exchange* (Pratikna, 2015).

Dasar pemikiran teori *leader member exchange* (LMX) bahwa di dalam unit kerja, pemimpin memiliki hubungan yang berbeda dengan karyawannya (Wijanto & Eddy, 2013). *Leader member exchange* merupakan pertukaran sosial antara pemimpin dan anggota yang meliputi sumber daya seperti uang, barang, jasa, status, informasi, dan afiliasi untuk memperoleh hubungan dan dukungan yang baik diantara pemimpin dan karyawan

(Ksama & Wibawa, 2016). *Leader member exchange* tidak dapat terbentuk tanpa adanya rasa saling menghormati (*respect*) terhadap kemampuan orang lain, tanpa adanya rasa percaya dan hubungan timbal balik dengan yang lain, dan tidak memperkirakan bahwa pengaruh kewajiban akan berkembang menjadi hubungan kerja (Wijanto & Eddy, 2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Yuningsih & Mariyanti (2015) menyatakan bahwa interaksi interpersonal penting dilakukan untuk meningkatkan keterikatan kerja. Selain itu penelitian lain yang dilakukan Wibowo & Susanto (2013) mendapatkan hasil bahwa semakin tinggi kualitas *leader member exchange* tidak dapat meningkatkan secara langsung produktivitas kerja karyawan, akan tetapi semakin tinggi kualitas *leader member exchange* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian diatas secara tidak langsung *leader member exchange* berhubungan dengan keterikatan kerja melalui interaksi interpersonal dan komitmen organisasi.

Berdasarkan beberapa penelitian mengenai keterikatan kerja seperti paparan di atas yang berhubungan dengan interaksi antar pemimpin dan karyawan serta komitmen organisasi. Hal tersebut didukung berdasarkan salah satu dimensi dari keterikatan kerja menurut Bakker & Leiter (2010) yaitu dedikasi adalah keterlibatan yang sangat kuat pada pekerjaan dan memiliki performa kerja yang tinggi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ozadevecioglu, Ozzgur, & Tugba (2015) mendapatkan hasil bahwa *Leader member exchange* (LMX) yang tinggi dapat menimbulkan perilaku-perilaku positif pada karyawan seperti performansi tinggi, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap organisasi, loyalitas terhadap organisasi, dan rendahnya tingkat *turnover*. Oleh karena itu secara tidak langsung terdapat hubungan antara *leader member exchange* dengan keterikatan kerja. Penelitian lain dari Iswanto & Agustina (2016) terdapat hubungan positif antara dukungan sosial di tempat kerja dan keterikatan kerja. Dari penelitian ini dapat dilihat bahwa terdapat hubungan antara dengan *leader member exchange* (LMX) dengan keterikatan kerja, karena dukungan sosial merupakan salah satu aspek dari *leader member exchange* yaitu loyalitas yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan dukungan antara atasan dan bawahan.

Oleh karena itu, perlu kiranya dilakukan sebuah penelitian psikologi untuk mengangkat topik *leader member exchange* dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III yang berada di Provinsi Kalimantan Selatan khususnya PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin yang berjumlah 194 karyawan, dengan sampel sebanyak 129 karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi skala *leader member exchange* dengan keterikatan kerja yang disusun dari aspek *leader member exchange* dengan keterikatan kerja. Skala dibuat menggunakan skala *Likert*. Skala *leader member exchange* yang dibuat berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Liden dan Maslyn (1998) yaitu afeksi, kontribusi, loyalitas, dan respek terhadap profesi. Skala keterikatan kerja yang dibuat berdasarkan aspek yang dikemukakan Bakker & Leiter, (2010) yaitu semangat, dedikasi, dan penyerapan. Pada penelitian ini, untuk melihat hubungan antara *leader member exchange* dengan keterikatan kerja menggunakan teknik analisis dari Karl Pearson yaitu *product moment correlation*.

Hasil dan Pembahasan

Pengambilan data dilaksanakan pada tanggal 26 – 28 September 2018 di PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin. Proses pengambilan data penelitian dilakukan secara langsung oleh peneliti. Penskorangan skala penelitian dilakukan dengan menentukan nilai tertinggi pada masing-masing dari pernyataan *favourable* yaitu nilai 4 untuk respon sangat setuju dan pada pernyataan *unfavourable* nilai 4 untuk respon jawaban sangat tidak setuju.

Berikut kategorisasi data penelitian variabel keseimbangan kehidupan dan kerja.

Tabel 1. Kategorisasi Data Variabel Leader Member Exchange

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
	$X < 116$	Rendah	0	0 %
<i>Leader Member Exchange</i>	$116 \leq X < 174$	Sedang	38	29,45%
	$174 \leq X$	Tinggi	91	70,55%

Berdasarkan hasil kategorisasi data *leader member exchange* menunjukkan bahwa tidak ada subjek yang memiliki *leader member exchange* pada kategori rendah, 38 subjek (29,45%) memiliki *leader member exchange* pada kategori sedang dan 91 subjek (70,55%) memiliki *leader member exchange* pada kategori tinggi.

Berikut kategorisasi data penelitian variabel keterikatan kerja.

Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel Keterikatan Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
	$X < 100$	Rendah	0	0%
Keterikatan Kerja	$100 \leq X < 150$	Sedang	40	31,01 %
	$150 \leq X$	Tinggi	89	68,99%

Berdasarkan hasil kategorisasi data keterikatan kerja menunjukkan bahwa tidak ada subjek yang memiliki keterikatan kerja pada kategori rendah, 40 subjek (31,01 %) memiliki keterikatan kerja pada kategori sedang dan 89 subjek (68,99%) memiliki keterikatan kerja pada kategori tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Dan Uji Linieritas Variabel Leader Member Exchange dengan Keterikatan Kerja

Variabel	Uji Normalitas	Uji Linearitas
<i>Leader Member Exchange</i>	Normal (p = 0,200)	Linear
Keterikatan Kerja	Normal (p = 0,200)	(p = 0,000)

Berdasarkan uji normalitas, dapat diketahui nilai signifikansi *leader member exchange* dengan keterikatan kerja adalah 0,200. Berdasarkan nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi data *leader member exchange* dan keterikatan kerja berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji linearitas didapat bahwa antara variabel *leader member exchange* dengan keterikatan kerja menunjukkan adanya hubungan linear dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel *leader member exchange* dan keterikatan kerja.

Berikut adalah hasil uji korelasi pada keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Variabel *Leader Member Exchange* dan Keterikatan Kerja

Variabel	R	Taraf Signifikansi	r ²
<u>Leader Member Exchange</u>	0,558	0,000	0,331
<u>Keterikatan Kerja</u>			

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hubungan *leader member exchange* dengan keterikatan kerja memiliki korelasi $r = 0,558$ dari taraf signifikan antara kedua variabel. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara *leader member exchange* dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin. Berdasarkan pedoman interpretasi hubungan korelasi Sugiyono (dalam Priyatno, 2010) berikut ini: (1) 0,00-0,199= sangat rendah, (2) 0,20-0,399= rendah, (3) 0,40-0,599= sedang, (4) 0,60-0,799=kuat dan (5) 0,80-1,00=sangat kuat. Dari pedoman interpretasi tersebut dapat diketahui bahwa nilai $r = 0,558$ yang didapatkan menunjukkan hubungan antara *leader member exchange* dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin termasuk dalam kategori sedang. Nilai positif pada (r) hasil analisis juga menunjukkan bahwa semakin tinggi leader member exchange maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin, dan sebaliknya. Hubungan positif ini sesuai dengan asumsi awal penelitian. Berdasarkan nilai r tersebut dapat diperoleh nilai $r^2 (558) = 0,331$. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sumbangan efektif leader member exchange dengan keterikatan kerja sebesar 33,1% sedangkan 66,9% sumbangan lainnya yang dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Wibowo & Susanto (2013) menyatakan bahwa semakin tinggi LMX tidak dapat meningkatkan secara langsung produktivitas kerja karyawan, akan tetapi semakin tinggi *leader member exchange* maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan Ozadevecioglu, Ozzgur, & Tugba (2015) mendapatkan hasil bahwa *Leader member exchange* yang tinggi dapat menimbulkan perilaku positif pada karyawan seperti performansi tinggi, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap organisasi, loyalitas terhadap

organisasi, dan rendahnya tingkat *turnover*. Hal tersebut berhubungan dengan salah satu dimensi dari keterikatan kerja yaitu dedikasi yang dicirikan dengan keterlibatan yang sangat kuat pada pekerjaan dan memiliki performa kerja yang tinggi.

Berdasarkan kategorisasi data pada variabel *leader member exchange* yang dilakukan pada karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin, maka didapatkan 38 subjek (29,45%) memiliki *leader member exchange* pada kategori sedang, 91 subjek (70,55%) memiliki *leader member exchange* pada kategori tinggi dan tidak terdapat subjek yang memiliki *leader member exchange* pada kategori rendah (0,00%). Nilai rata-rata tingkat *leader member exchange* berada dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki *leader member exchange* yang tinggi karena hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dan atasan memiliki hubungan yang positif yang menguntungkan satu sama lain seperti yang dikatakan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Eisenberger, dkk (2010) dikatakan bahwa terdapat hubungan antara pemimpin dan karyawan dengan komitmen organisasi yang afektif menjadi lebih besar melalui interaksi dan peran individu melalui kinerja yang ekstra. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti mencoba menyimpulkan bahwa afektif yang lebih besar yang dimiliki karyawan didapat dari adanya hubungan timbal balik antara pimpinan dan anggotanya. Hal tersebut ditunjukkan dengan beberapa dimensi yang dapat meningkatkan *leader member exchange* menurut Liden & Maslyn (1998) yaitu, kontribusi, loyalitas, afeksi, dan respek terhadap profesi.

Berdasarkan kategorisasi pada keterikatan kerja, maka didapatkan 40 subjek (31,01%) memiliki keterikatan kerja pada kategori sedang, 89 subjek (68,99%) memiliki keterikatan kerja pada kategori tinggi dan tidak terdapat subjek yang memiliki keterikatan kerja rendah (0,00%). Nilai rata-rata tingkat keterikatan kerja berada dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki keterikatan kerja yang tinggi karena karyawan secara fisik, kognitif, dan emosi yang positif ditandai dengan semangat, pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu yang ditunjukkan untuk pekerjaan, seperti dimensi-dimensi keterikatan kerja menurut Bakker & Leiter (2010), yaitu *vigor* (semangat), dedikasi, *absorption* (penghayatan), sepenuhnya dimiliki oleh subjek penelitian, sehingga karyawan terikat dengan pekerjaannya yang ditandai dengan semangat dalam bekerja, bangga terhadap pekerjaan dan memiliki konsentrasi yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Akbar & Mulyana (2014) diketahui bahwa beberapa perilaku individu dalam organisasi terjadi karena terdapat dukungan dan kerjasama antara pimpinan dan karyawannya, dimana individu merasa kemampuan mereka penting untuk perusahaan dan memiliki perasaan akan keterikatan yang tinggi pada perusahaan dan karyawan juga akan menunjukkan kinerja terbaiknya untuk perusahaan, dia juga akan menjalankan perannya dengan baik, mengerjakan tugas dengan baik, dia juga akan mendukung kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Selain itu menurut Kaul, (2017) *leader member exchange* menghasilkan kualitas hubungan yang dibagikan oleh karyawan kepada atasan secara langsung. Oleh karena itu seperti menurut Macey & Schneider, (2009) berkembangnya suatu perusahaan memerlukan pemimpin dan karyawan yang memiliki kerja sama dan kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi keterikatan kerja

Berdasarkan perhitungan koefisien dengan determinasi diperoleh nilai korelasi r sebesar 0,331 hasil ini menunjukkan signifikansi hubungan antara *leader member exchange* dengan keterikatan kerja termasuk dalam kategori sedang. Berdasarkan nilai r tersebut dapat diperoleh nilai r^2 $(0,331) = 0,109$. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sumbangan efektif *leader member exchange* dengan keterikatan kerja sebesar 33,1% sedangkan 66,9% sumbangan lainnya yang dipengaruhi oleh faktor lainnya. Jadi, *leader member exchange* bukan merupakan satu-satunya faktor yang memiliki hubungan dengan keterikatan kerja.

Simpulan

Simpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif *leader member exchange* terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin. Hubungan positif yang didapatkan menunjukkan bahwa semakin tinggi *leader member exchange* maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin, sebaliknya semakin rendah *leader member exchange* maka semakin rendah keterikatan kerja yang dimiliki karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin tersebut. Berdasarkan uji korelasi didapatkan hasil yang menunjukkan signifikansi hubungan korelasi *leader member exchange* dengan keterikatan kerja termasuk dalam kategori sedang. Sumbangan efektif *leader member exchange* dengan keterikatan kerja yang didapatkan dalam penelitian ini sebesar 33,1% sedangkan 66,9% sumbangan lainnya yang dipengaruhi oleh faktor

lainnya. Oleh karena itu, *leader member exchange* bukan merupakan satu-satunya faktor yang memiliki hubungan dengan keterikatan kerja.

Adapun saran bagi perusahaan diharapkan untuk pemimpin dapat menciptakan dan menerapkan strategi manajerial yang mampu mengembangkan sebuah interaksi sosial pada karyawan. Sebuah dukungan dan kepedulian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan akan memiliki persepsi yang lebih positif, bahwa perusahaan tidak hanya memerlukan tenaga karyawan, tetapi juga memberi penghargaan terhadap karyawan..

Bagi subjek penelitian yaitu karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin diharapkan mampu meningkatkan *leader member exchange* dan mempertahankan keterikatan kerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan pelatihan dan pengarahan kepada pimpinan maupun kepala ruangan agar dapat meningkatkan kualitas interaksi antara pimpinan dan karyawan dan anggotanya. Selain itu, diharapkan juga untuk tetap dapat berkontribusi dengan memberikan ide atau gagasan saat di adakan evaluasi kerja, hal tersebut akan membuat komunikasi yang baik antar karyawan dan juga pimpinan

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang serupa pada perusahaan di bidang lain. Mengingat pentingnya *leader member exchange* dan keterikatan kerja di perusahaan dalam memajukan organisasi tersebut. Peneliti selanjutnya diharapkan pula dapat menggunakan instrumen alat ukur yang lebih baru agar dapat mengukur *leader member exchange* dan keterikatan kerja dengan secara menyeluruh dan lebih rinci. Khususnya instrumen alat ukur *leader member exchange* bagian loyalitas, agar dapat mengukur loyalitas yang mengacu pada kepercayaan menurut karakter seseorang.

DAFTAR PUSTAKA.

- Akbar, F.A. & Mulyana, O.P (2015). Hubungan antara servant leadership dengan komitmen organisasi pada karyawan rumah sakit delta surya sidoarjo. *Jurnal Psikologi Teori & Terapan* 4(2). Retrieved from <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jptt/article/view/1823>
- Bakker, A. B., & Leiter Michael P. (2010). *A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.

- Costa, P, Margarida, & A.P, Bakker, A. (2014). Empirical Validation of the Team Work Engagement Construct. *Journal of Personnel Psychology*. 13(1):34–45. Retrieved from <http://psycnet.apa.org/buy/2014-02756-004>
- Eisenberger, R., Karaogonlar, G., Florence, S., Pedro, N., Thomas, B., Gloria, G., & Meta, S.(2010). Leader-Member Exchange and Affective Organizational Commitment: The Contribution of Supervisor's Organizational Embodiment. *Journal of Applied Psychology*.95 (6). DOI: 10.1037/a0020858
- Iswanto, F & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *MEDIAPSI Jurnal Psikologi Brawijaya*, 2(2). Retrieved from <file:///C:/Users/ACER/AppData/Local/Temp/38-147-1-PB.pdf>
- Ksama, I.B.P.T., & Wibawa, I.M.A. (2016). Pengaruh Leader-Member Exchange, Role Stress Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (10). Retrieved from <file:///C:/Users/ACER/AppData/Local/Temp/21245-1-47273-1-10-20161017.pdf>
- Kaul, C.S. (2017). Relationship Between Transformational Leadership And Employee Engagement In Public Sector Enterprises Review Of Literature And Proposed Research Agenda. *AIMA Journal of Management & Research*, 11 (4). Retrieved from http://apps.aima.in/ejournal_new/articlesPDF/sajay-kaul.pdf
- Liden, R.C., & Maslyn, J.M. (1998). Multidimensionality of Leader Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development. *Journal of Management*, 24(1). Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Robert_Liden/publication/254121103_Multidimensionality_of_LeaderMember_Exchange_An_Empirical_Assessment_through_Scale_Development/links/543e7cad0cf2eac07e64468/Multidimensionality-of-Leader-Member-Exchange-An-Empirical-Assessment-through-Scale-Development.pdf
- Macey, W.H. & Schneider, B., Barbera, K., & Young, S.A. (2009). Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage. London, England: Blackwell.
- Ozadevecioglu, M., Ozzgur, D., & Tugba, K. (2015). The effect of leader member exchange on turn over intention and organizational citizenship behavior: The mediating role of meaningful work. *Proceedings of the 9th International Management Conference (Management and Innovation For Competitive Advantage)*. Bucharest, Romania 5(6). Retrieved from <http://conferinta.management.ase.ro/archives/2015/pdf/75.pdf>
- Pratikna, R.N. (2015). Leader-Member Exchange Sebagai Pemoderator Dalam Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Persepsi Tentang Rasa Keadilan Organisasional: Studi Literatur. *Korespondensi: rizka.nugraha.p@gmail.com*. 19(2). Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/27796-ID-leader-member-exchange-sebagai-pemoderator-dalam-pengaruh-kepemimpinan-transform.pdf>.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., and Bakker, A. B. (2002), 'The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach', *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. Retrieved from <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Sitohang, S. 2009. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat. *Ekuitas*. 14(1). Retrieved from <https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/File/2116/1957>
- Wandoyo, E.A.L. & Simanjuntak, A.2013. Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra* 1(2). Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/36003-ID-pengelolaan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia-pada-pt-aneka-sejahtera-engineer.pdf>
- Wibowo, N C & Susanto,E.M. (2013). Pengaruh Kualitas Leader Member Exchange (Lmx)

Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Pt. Nutrifood Surabaya. *AGORA* 1(1). Retrieved from <file:///C:/Users/ACER/AppData/Local/Temp/1547-2847-1-SM.pdf>

Wijanto, E.A., & Eddy, M.S., (2013). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Penjualan Pada Pt. X. *AGORA*, 1(1). Retrieved from http://repository.petra.ac.id/16259/1/PENGARUH_LEADER_MEMBER_EXCHANGE.pdf

Yuningsih, A., Mariyati, S. (2015). Hubungan Ketertarikan Interpersonal Dengan Work Engagement Pegawai Pt. Salindo Berlian Motor Jakarta. *Jurnal Psikologi*. 13(1). Retrieved from <http://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/psiko/article/view/1377>