

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* (LMX) TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI  
(Studi Pada Pegawai Kecamatan Semen Kabupaten Kediri)**

**THE EFFECT OF LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) ON  
PERFORMANCE OF EMPLOYEES THROUGH ORGANIZATIONAL  
COMMITMENTS Study on Semen District Staff in Kediri Regency**

<sup>1)</sup>Rahmah Kamila<sup>2)</sup>M. Yahya Arwiyah

<sup>1,2,3)</sup>Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis,  
Universitas Telkom

<sup>1)</sup>[krahmah09@gmail.com](mailto:krahmah09@gmail.com), <sup>2)</sup>[yahyaarwiyah@telkomuniversity.ac.id](mailto:yahyaarwiyah@telkomuniversity.ac.id)

---

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap komitmen organisasional dan mengetahui pengaruh tidak langsung *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri Jawa Timur sebanyak 40 orang. Alat analisis yang digunakan adalah Path Analysis dengan pengambilan data pokok melalui penyebaran kuisioner. Dari hasil analisis disimpulkan bahwa LMX berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi, LMX berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi merupakan variable intervening (mediasi) yang baik khususnya pada pengaruh LMX terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** LMX, komitmen organisasi, kinerja karyawan

### ***Abstract***

*The purpose of this study was to determine the effect of Member Exchange Leader (LMX) on employee performance, find out the effect of Member Exchange Leader (LMX) on organizational commitment and find out the indirect influence of Member Exchange Leader (LMX) on employee performance through organizational commitment. The population in this study were all employees of Semen District Office, Kediri Regency, East Java, as many as 40 people. The analytical tool used is Path Analysis by retrieving basic data through the distribution of questionnaires. From the results of the analysis it was concluded that LMX had a significantly positive effect on Organizational Commitment, LMX had a significant positive effect on Employee Performance, Organizational Commitment had a significant positive effect on Employee Performance. Organizational Commitment is a good variable intervening (mediation) especially on the influence of LMX on employee performance.*

***Keywords: LMX, organizational commitment, employee performance***



## 1. PENDAHULUAN

Salah satu instansi pemerintah yang memberikan layanan kepada masyarakat secara langsung di Kabupaten Kediri adalah Kantor Kecamatan Semen yang membawahi sekitar 12 desa dan 49.956 jiwa pada tahun 2016 . Untuk keperluan tersebut, pegawai kantor Kecamatan Semen betul-betul dituntut untuk bekerja dengan efektif sehingga dapat memberikan layanan yang maksimal kepada masyarakat sesuai dengan keputusan Menpan No. 63/Kep/M.Pan/7/2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Kantor Kecamatan dipimpin oleh seorang camat yang bertugas dan memiliki wewenang untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah yang meliputi aspek perizinan, rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan, penyelenggaraan dan kewenangan lain yang dilimpahkan pada Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri, untuk 7 tahun terakhir ini sudah terjadi 3 kali pergantian Camat, yaitu pada tahun 2011–2014 yang menjabat sebagai Camat adalah Arif Gunawan, SH Setelah 3 tahun dipimpin oleh Arif Gunawan, pada tahun 2014 – 2015 digantikan oleh Anto Riandoko, S.Sos.MM yang hanya menjabat 9 bulan saja. Selanjutnya, pada tahun 2015 – 2017 digantikan oleh Elok Etika S.Sos.MM. Setelah itu tahun 2017 oleh Jiwo, SE hingga sekarang. Masing-masing pemimpin (Camat) memiliki gaya dan perilaku sendiri dalam memimpin, yang dapat mempengaruhi gaya dan perilaku bawahan yang dipimpinnya. Adanya pergantian Camat tentu saja dapat memberikan dampak pada gaya dan perilaku karyawan sesuai dengan pimpinannya. Bahkan di Kecamatan Semen ini ada yang menjabat hanya 9 bulan saja. Padahal, pimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Dilihat dari hasil survey yang dilakukan oleh Kecamatan Semen, diketahui bahwa IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) terjadi penurunan dan peningkatan (fluktuasi) tahun 2014 - Oktober 2018. Peningkatan kepuasan berarti harapan masyarakat terpenuhi karena dapat dilayani dengan baik oleh pegawai kecamatan, pelayanan yang baik ini memberikan gambaran bahwa pegawai memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, jika IKM rendah maka terindikasi bahwa kinerja pegawai menurun yang ditandai dengan turunnya kepuasan masyarakat. Artinya, fluktuasi yang terjadi pada IKM, mengindikasikan adanya penurunan dan peningkatan kinerja pegawai pada periode tersebut.

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja adalah dapat mengelola pegawai yang ada, diperlukan pemimpin yang mampu mengarahkan dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal. Keterkaitan antara Leader Member Exchange dengan kinerja ini telah dibuktikan oleh beberapa ahli seperti Wang (2016) yang berpendapat bahwa Leader Member Exchange terkait secara positif dengan kinerja karyawan. Demikian juga pada lembaga pemerintah setingkat Kecamatan, apabila komunikasi yang baik melalui LMX sudah terbentuk dengan baik secara personal, maka suasana kerja menjadi lebih harmonis dan baik sehingga dapat meningkatkan komitmen pegawai untuk tetap berada di Kecamatan karena merasa nyaman. Tidak hanya *Leader Member Exchange* (LMX) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, unsur komitmen organisasional juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Moorhead dan Griffin (2013:73) mengatakan bahwa : “Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya”. Pegawai kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri, jika memiliki komitmen yang tinggi maka semangat kerja juga akan tinggi sehingga kinerjanya juga tinggi.

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang dijelaskan diatas, penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kecamatan Semen Kabupaten Kediri.**

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

menurut Kasmir (2016:6) proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesejahteraan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

### **2.2 Leader Member Exchange**

Gary Yukl (2015:140) berpendapat bahwa pemimpin mengembangkan hubungan antar pribadi dari waktu ke waktu dengan tiap-tiap bawahannya saat kedua pihak saling mempengaruhi dan menegosiasikan peran bawahan dalam organisasi. Menurut

Graen dan Uhl-Bien dalam Nusantara (2015) terdapat tiga dimensi *Leader Member Exchange*, yaitu :*Respect, Trust, Obligation*.

### **2.3 Kinerja Karyawan**

Menurut Bernandin & Russelldalam Subagiyono (2015:72) mengemukakan bahwa kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.

Menurut Bernadin (2001) dalam Sudarmanto (2014: 12), menyampaikan ada enam dimensi untuk mengukur kinerja yaitu: *Quality, Quantity, Timeliness, Cost effectiveness, Need for supervision, Interpersonal Impact*.

### **2.4 Komitmen Organisasi**

Robert dan Angelo (2014: 165) berpendapat bahwa “Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetapbekerja di suatu perusahaan”. Mayer dan Allen dalam Robert & Angelo (2014:165-167), sepasang ahli komitmen menunjukkan bahwa komitmen terdiri atas tiga komponen terpisah yang saling berhubungan yaitu : komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

M.Yahya Arwiyah,dkk ( 2011:19) Bicara tentang hakikat sesuatu berarti membicarakan tentang hal-hal yang hakiki atau mendasar.

### **2.5 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.5.1 Pengaruh Leader Member Exchange LMX Terhadap Komitmen Organisasi**

Morrow dalam Nusantara (2015) bahwa “*leader member exchange*” merupakan peningkatan kualitas hubungan antara supervisi dengan karyawan akan mampumeningkatkan kerja keduanya. Hal ini dapat terjadi karena adanya hubungan pegawai dan atasan mempunyai hubungan komunikasi yang baik. Hasil penelitian Suhermin (2012), Prosetiadi (2011) dan Habibah (2014), Lee et.all (2005)serta Pradipta (2009) memiliki kesimpulan yang sama bahwa peningkatan LMX dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasinya.

### 2.5.2 Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan

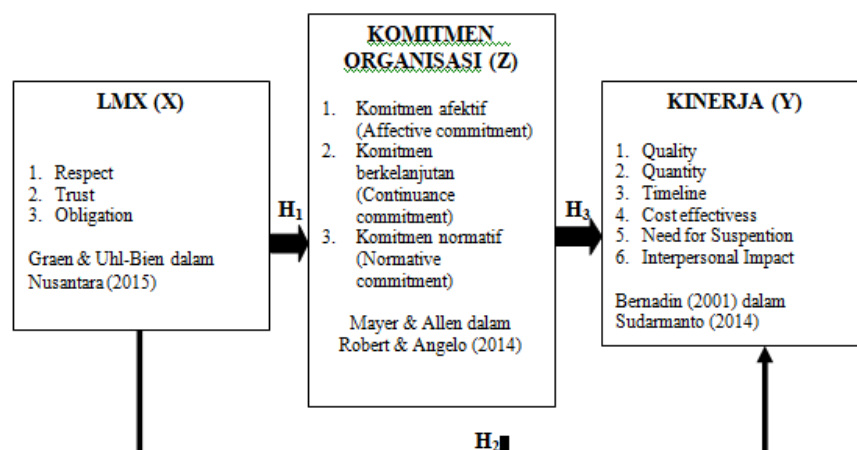
Salah satu wujud LMX adalah perhatian yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan merasa di hargai, selanjutnya dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Jika kinerjanya kurang di hargai maka tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi akan rendah, sebaliknya jika kinerjanya di hargai maka tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi akan tinggi dan tentunya akan menguntungkan organisasi. Hasil penelitian Kambu (2011), Putra (2016) dan Herlambang memberikan kesimpulan yang sama bahwa peningkatan LMX dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### 2.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Allen dan Meyer (1990) bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut, jika komitmen organisasionalnya tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi dan sebaliknya. Beberapa penelitian juga mendukung pendapat tersebut, yaitu Herlambang (2017), Akbar (2017), Sapitri (2016) dan Tobing (2009) bahwa komitmen organisasional yang tinggi dapat memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

## 2.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, selanjutnya peneliti merumuskan model kerangka pemikiran seperti yang digambarkan di bawah ini:



**Gambar 5.1**  
**Kerangka Pemikiran**

*Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018*

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh signifikan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Komitmen Organisasi.
- b. H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh signifikan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kinerja karyawan.
- c. H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh signifikan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penelitian penjelasan (*explanatory research*) digunakan untuk menjelaskan kausal antara variabel *Leader Member Exchange* (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi.

#### **3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran**

##### **3.2.1 Operasional Variabel**

Terdapat tiga variabel yaitu *Leader Member Exchange* (LMX) sebagai variabel bebas dengan notasi X, Komitmen Organinasional sebagai variable intervening dengan notasi Z dan Kinerja Karyawan sebagai varaibel terikat dengan notasi Y.

##### **3.2.2 Skala Pengukuran**

Skala yang digunakan dalam desain pengukuran penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2016:168), "Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial".

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri Jawa Timur sebanyak 40 orang.

##### **3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling**

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu penetapan jumlah sampel dari seluruh anggota populasi, jadi jumlah sampel yang diteliti adalah 40 orang.

### 3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dokumentasi dan penyebaran kuisisioner.

### 3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan uji validitas untuk kuisisioner dilakukan menggunakan *Pearson Product Moment* sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan *Chronbach's Alpha*. Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS versi 24for Windows*. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, instrumen dalam penelitian telah valid dan reliabel.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

#### 4.1.1 Pengaruh LMX (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Tabel 4.1

Rekapitulasi Hasil Sub struktur 1: X terhadap Z

Variabel	Standardized Coefficients	t hitung	Sig.	Keterangan
X	0.668	5.532	0.000	Signifikan
$R^2 = 0,432$				

Sumber: Data diolah, 2018.

Keterangan:

X : Variabel LMX

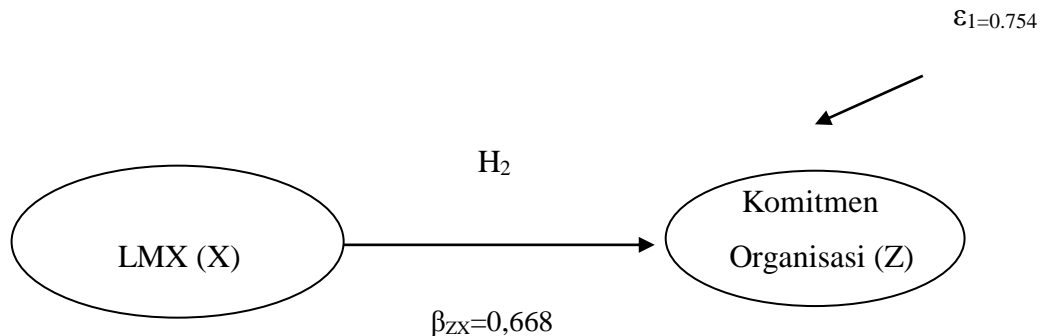
Z : Variabel Komitmen Organisasi

Variabel LMX (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) (sig. t sebesar  $0,00 < \text{dari } 0,05$ ).

- a. H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh signifikan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Komitmen Organisasi dapat diterima.



- b. Koefisien jalur ( $\beta_{Z,X}$ ) LMX (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z) sebesar 0.668 .



**Gambar 4.1**  
**Hasil Diagram Jalur Sub-Struktur 1: X terhadap Z**  
 Sumber: Data diolah, 2018.

**4.1.2 Pengaruh LMX (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z)**

**Tabel 4.2**  
**Rekapitulasi Hasil Sub struktur 2: X dan Z terhadap Y**

Variabel	Standardized Coefficients	t hitung	Sig.	Keterangan
X	0.315	2.100	0.043	Signifikan
Z	0.486	3.245	0.002	Signifikan
$R^2 = 0,515$				

Sumber: Data diolah, 2018.

Keterangan:

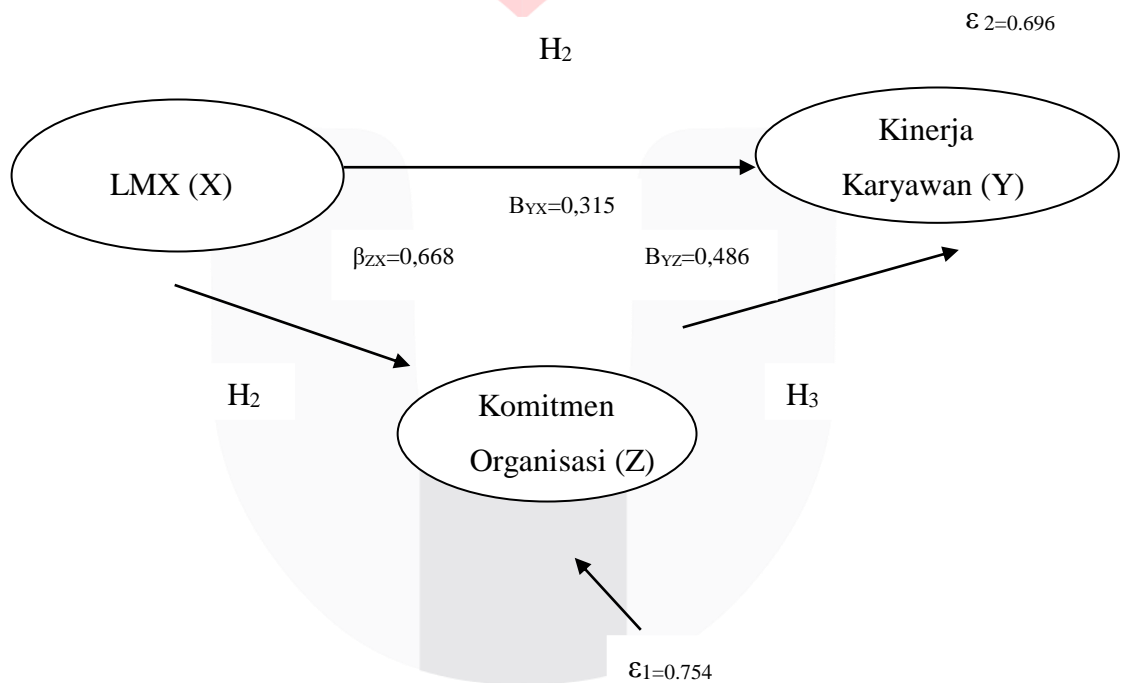
X : Variabel LMX

Z : Variabel Komitmen Organisasi

Y : Variabel Kinerja Karyawan

Variabel LMX (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) (sig. t sebesar  $0,043 < \text{dari } 0,05$ ).

- $H_2$ : Terdapat pengaruh signifikan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kinerja karyawan dapat diterima.
- Variabel Komitmen Organisasi (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) (sig. t sebesar  $0,002 < \text{dari } 0,05$ ).
- $H_3$ : Terdapat pengaruh signifikan *Komitmen Organisasi* terhadap Kinerja karyawan dapat diterima.
- koefisien jalur ( $\beta_{Y,X}$ ) LMX (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.315 dan koefisien jalur ( $\beta_{Y,Z}$ ) Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.486



**Gambar 4.2**

**Hasil Diagram Jalur X dan Z terhadap Y**

Sumber: Data diolah, 2018.

#### 4.1.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.950 artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 0.950 atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data adalah sebesar 95.0% dapat dijelaskan oleh model

tersebut. Sedangkan sisanya yaitu 5% dijelaskan oleh variabel lain yang belum ada di dalam model dan error.

#### 4.1.4 Total Pengaruh (*Total Effect*)

Total pengaruh yang timbul dari LMX (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar  $(0,315 + 0,325) = 0,640$

#### 4.1.5 Uji Mediasi atau *Intervening*

*Total effect* diperoleh dari  $(0,315 + 0,325) = 0,640$ . Dan pengaruh LMX (X) secara langsung terhadap Kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,315. Demikian dapat diketahui bahwa *total effect* > *direct effect* atau  $0,640 > 0,315$ , maka dapat dijelaskan bahwa Komitmen Organisasi (Z) mampu berperan sebagai *variabel intervening* atau memediasi pengaruh LMX (X) terhadap Kinerja karyawan.

**Tabel 4.3**

**Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung LMX (X), dan Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Koefisien jalur	Pengaruh Langsung ( <i>direct effect</i> )	Pengaruh Tidak Langsung melalui Z	Total Pengaruh ( <i>Total Effect</i> )	Keterangan
X – Z	0.668	0.668		-	
X – Y	0.315	0.315	0.668 x 0.486 = 0.325	0,315 + 0,325 = 0,640	Komitmen Organisasi (Z) Sebagai Variabel <i>Intervening</i> karena <i>total effect</i> > <i>direct effect</i>
Z – Y	0.486	0.486		-	
$\epsilon_1$	0.754			-	
$\epsilon_2$	0.696			-	

Sumber: Data primer diolah, 2018.

## 4.2 Pembahasan

Peningkatan LMX dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasinya. Hasil penelitian (Suhermin, 2012) menemukan bahwa pertukaran pemimpin-anggota memberikan pengaruh langsung kepada komitmen organisasional. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik interaksi antara atasan dan bawahan maka akan semakin baik komitmen organisasional, dan sebaliknya jika interaksi antara atasan dan bawahan rendah atau buruk maka komitmen karyawan kepada organisasi menjadi rendah.

Perubahan pada variable LMX akan diikuti oleh perubahan kinerja karyawan. Jika terjadi peningkatan atau penurunan variable LMX sebesar 10%, maka akan diikuti peningkatan atau penurunan variable kinerja karyawan sebesar 3.15%. Hasil penelitian Kambu (2011), Putra (2016) dan Herlambang memberikan kesimpulan yang sama bahwa peningkatan LMX dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan pendapat Truckenbrodt (2000:234) bahwa, 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.

Komitmen Organisasi berpegaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika terjadi peningkatan atau penurunan variable komitmen organisasi maka akan diikuti peningkatan atau penurunan variable kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Herlambang (2017), Akbar (2017), Sapitri (2016) dan Tobing (2009) bahwa komitmen organisasional yang tinggi dapat memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

LMX merupakan salah satu bentuk interaksi antara pimpinan dan bawahan. Hubungan tersebut dapat dikembangkan melalui pimpinan terhadap karyawan, demikian juga sebaliknya hubungan pertukaran bisa dikembangkan oleh bawahan dan dipersepsikan oleh atasan. Suatu kualitas hubungan yang tinggi akan terjadi pada suatu kondisi yang memungkinkan adanya saling ketergantungan, kesetiaan dan dukungan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan berkinerja tinggi. Keterkaitan tersebut akan semakin besar, jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi (Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) dalam Akbar (2017)). Jadi, jika komitmen organisasi dalam diri karyawan tinggi, maka pengaruh LMX terhadap kerjanya juga semakin tinggi.

## 5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. LMX berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi, artinya semakin berkualitas LMX maka akan semakin tinggi Komitmen Organisasi. Sebaliknya, semakin rendah kualitas LMX maka akan diikuti penurunan Komitmen Organisasi.
2. LMX berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin berkualitas LMX maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kualitas LMX maka akan diikuti penurunan Kinerja Karyawan.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan. Sebaliknya, semakin rendah Komitmen Organisasi maka akan diikuti penurunan Kinerja karyawan.
4. Komitmen Organisasi merupakan variable intervening (mediasi) yang baik khususnya pada pengaruh LMX terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrisa, Putra, 2016, Pengaruh Kompetensi Dan *Leader Member Exchange* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Tarahan Port. Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung
- Akbar, Amirul, 2017, Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 47 No.2 Juni 2017/*
- Allen, N.J & Meyer, J.P. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normatif Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychologi*. Vol.63. No.1, 1-18.
- Asoka Nusa Bela, 2014, *Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi empiris pada karyawan Rumah Sakit Bhakti Asih Brebes)*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia

- Ensiklopedia Indonesia FM penerbit W. Van Hoeve, Bandung, halaman 74 dan 525
- Gupta, R. K. 2014. *Innovative work behavior (IWB) of employees: Exploring the role of thriving and pro-social motivation in the relationship[ between LMX dan IWB*. Sydney:University Technology.
- Habibah, Umami. 2014. Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Kartika Graha Malang). Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang
- Herlambang, Aldhi Lario, 2017, Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt. Ponsel Jobs Indonesia First Media Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*
- Jean Lee, (2005) "Effects of leadership and leader-member exchange on commitment", *Leadership & Organization Development Journal, Vol. 26 Issue: 8, pp.655-672, <https://doi.org/10.1108/01437730510633728>*
- Kambu, Arius. 2011. Pengaruh Leader Member Exchange, Persepsi Hubungan Organisasional, Budaya Etnis Papua, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja pada Sekda Provinsi Papua. *JURNAL Apnlamikaa Osri Amnganajemen / Volume 10 / Nomor 2 / Juni 2012*.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Menpan No. 63/Kep/M.Pan/7/2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Nusantara, Billy Kharisma. 2015. *Pengaruh Leader Member Exchange Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. Universitas Negeri Yogyakarta. Dari: [http://eprints.uny.ac.id/29164/1/BillyKharismaNusantara\\_11408144025.pdf](http://eprints.uny.ac.id/29164/1/BillyKharismaNusantara_11408144025.pdf). Diakses tanggal 7 Maret 2017.
- Priansa., Donni Juni dan Suwatno, 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis . Bandung: Alfabeta

- Prisetyadi, Amiruddin 2011, Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Midian Karya Pasuruan,*JURNAL MANAJEMEN BISNIS Volume 1 No. 01 • Edisi April 2011*
- Putri, Annisa Sistiani, 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Employee Engagement Pada PT. Pindad (Persero). Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia
- R. Adhitya Ivan Pradipta, 040510430 (2009) *Pengaruh Leader-Member Exchange Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt.Pln (Persero) Penyaluran Dan Pusat Pengatur Beban Jawa Bali Region Jawa Timur Dan Bali*. Skripsi thesis, Universitas Airlangga.
- Sapitri, Ranty 2016, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru,*Jom Fisip Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016*.
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Cetakan ke-22, Alfabeta, Bandung.
- Suhermin. 2012. Pemberdayaan Kerja Profesional Sebagai Mediasi Dukungan Organisasi dan Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX) terhadap Komitmen Organisasional.*Jurnal ekonomi. dan Keuangan– Volume 16, Nomor 2, Juni 2012 : 209 - 229*
- Tobing, Diana Sulianti K. L, 2009, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, VOL.11, NO. 1, MARET 2009: 31-37*
- Trinidad, Yetta Tri, 2012, *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan SPBU Coco Pertamina MT Haryono*, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Sarjana Ekstensi, Depok, Universitas Indonesia.
- Truckenbrodt, Yolanda B. 2000. Leader Member Exchange And Commitment And Organizational Citizenship Behavior.*Journal of Acquisition Review Quarterly. Hlm 13-18*.
- Umami Habibah, 2014, *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Kartika Graha Malang)*.Skripsi Jurusan Manajemen - Fakultas Ekonomi UM

- Wang, C. J. (2016). Does leader-member exchange enhance performance in the hospitality industry? The mediating roles of task motivation and creativity, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(5), 1–45.
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi Tujuh). Jakarta: PT Indeks.
- Yahya Arwiyah,M, 2011 , *Membangun karakter bangsa melalui pendidikan kewarganegaraan*, edisi kesatu, Bandung, Yayasan Pendidikan Telkom

