

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN *LEADER MEMBER EXCHANGE* (LMX) TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Djulitriatmi Andri

Universitas Muhammadiyah Palopo

djulitriatmii.andrii@student.umpalopo.ac.id

Muhammad Kasran

Universitas Muhammadiyah Palopo

2muhammadkasran@umpalopo.ac.id

Abstrak

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh baik buruknya kinerja karyawan. Hal ini bisa saja terjadi karena adanya pengaruh pengembangan karir dan juga hubungan yang berlangsung antara pemimpin dan semua anggotanya. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Adapun pendekatan yang dipakai adalah survei. Instrumen pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan informasi mengenai indikator terkait variabel penelitian dan populasi sampel diteliti yang berjumlah 150. Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan Analisa Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis Simultan, Uji T, serta Koefisien Determinasi. Adapun hasil penelitian yang dilakukan memperoleh jawaban bahwa pengembangan karir dan LMX terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara bersama-sama.

Kata Kunci

Pengembangan Karir, Leader Member Exchange, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu Perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja setiap karyawannya. Setiap Perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi bahwa tujuan dan visi Perusahaan akan terwujud. "Kinerja pegawai merupakan konsekuensi dari kualitas kerja dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dipercayakan kepadanya," Mangkunegara (2009: 9) mengacu pada kinerja pegawai (Saehu, 2018).

Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten untuk memberikan kualitas kinerja perusahaan yang baik agar dapat memenangkan persaingan di lingkungan kerja saat ini. Selain itu, perlu didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan berkualitas. Sebagai aset utama yang harus ditangani oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja, sumber daya manusia (SDM) adalah area fokus utama dalam pengembangan suatu perusahaan (Firdaus & Mulyapradana, 2018)

Menurut Oduma dkk. (2014) dalam (Natalia & Netra, 2020), seorang pemimpin yang ingin melihat kinerja maksimal di tempat kerja harus memperhatikan unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung, salah satunya adalah pengembangan karir. Pengembangan karir, menurut Kudsii et al. (2017), adalah upaya terus menerus yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka untuk mendapatkan apresiasi atas tingkat promosi yang ditawarkan oleh perusahaan (Natalia & Netra, 2020). Karyawan harus memiliki akses terhadap pengembangan karir, yang merupakan hak mereka. Pengembangan karir dapat memberikan dampak positif bagi

pegawai, termasuk terciptanya motivasi kerja yang kuat dan dapat mempengaruhi etos kerja mereka dan meningkatkan kinerja (Saehu, 2018).

Dalam hasil penelitian yang dibuat (Fhirshalindicta bayu putri, 2022) membahas mengenai Kinerja dan pengembangan karir berkorelasi positif atau berhubungan erat, semakin baik pengembangan karir yang ditawarkan oleh perusahaan, semakin tinggi kemungkinan kinerja karyawan begitupun sebaliknya, semakin tidak menguntungkan pengembangan karir yang ditawarkan oleh perusahaan, maka semakin rendah pula kemungkinan kinerja karyawan. Gagasan yang dicantumkan peneliti di atas tidak sejalan dengan gagasan yang dikemukakan oleh (Jayusman & Khotimah, 2012) yang mengatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan, hal ini dikuatkan oleh hasil penelitian yang dibuat.

Menurut (Luthans, 2008) dalam penelitiannya tentang *leader member exchange* mengatakan bahwa hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan yang kadang-kadang saling mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja kedua belah pihak. Program ini telah terbukti meningkatkan kinerja karyawan karena menumbuhkan rasa kesukarelaan pada pekerja yang bersedia berkontribusi untuk Perusahaan. Dari lingkungan kerja yang positif akan menumbuhkan rasa hormat, kepercayaan dan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaan seseorang (Justina et al., 2019).

Salah satu Studi penelitian menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pertukaran yang ditawarkan oleh suatu organisasi. Ditemukan juga bahwa variabel ini memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja oleh (Maros & Juniar, 2016). Namun hal ini tidak sejalan dengan (Saehu, 2018) yang mengatakan bahwa Leader Member Exchange (LMX) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja dikarenakan nilai Sig. pada variable LMX > 0,005. Dari perspektif tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan baik pimpinan dan bawahan belum tentu mempengaruhi kinerja yang ada.

II. LANDASAN TEORI

A. 1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah kegiatan di tempat kerja yang membantu karyawan dalam membuat rencana untuk karir masa depan mereka di dalam bisnis sehingga baik yang terakhir dan individu yang terlibat dapat mencapai potensi maksimal mereka. Menurut Ahmad Tohardi (2002) dalam (Nugraha et al., 2022), karir seorang karyawan dipengaruhi oleh lima faktor: takdir, pengalaman, pendidikan, kesuksesan, dan sikap atasan, rekan kerja, dan bawahannya.

Menurut Rivai (2006:290) dalam (Katidjan et al., 2017) Dimensi Indikator Manajemen Karir Dimensi dan indicator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a) Dimensi Manajemen Karir :
 - Kebijakan Organisasi
 - Prestasi Kerja
 - Tingkat Pendidikan
 - Kaderisasi
- b) Dimensi Perencanaan Karir
 - Pelatihan
 - Pengalaman Kerja
 - Relasi Kerja
 - Pengembangan Diri

2. *Leader Member Exchange (LMX)*

Pertukaran pemimpin-anggota (LMX) adalah hubungan di mana atasan dan bawahan memberikan pengaruh satu sama lain dalam upaya untuk meningkatkan kinerja (Yukl, 2015) dalam (Maurits et al., 2022). Dalam teori leader-member exchange (LMX) yang dibahas oleh Lussier dan Achua dalam buku *Leadership Wirawan* mengatakan bahwa interaksi antara pemimpin dan pengikut sangat menentukan keberhasilan organisasi (Karmilah & Yulia Siska, 2022).

Kualitas LMX tingkat tinggi ditunjukkan ketika anggota staf percaya bahwa tuntutan mereka terhadap pemimpin telah dipenuhi, dan ada rasa perhatian khusus dari pemimpin (Luthans 2008). Menurut (Liden & Maslyn : 1998) dominasi setiap orang mempengaruhi aspek kunci dari Leader Member Exchange, seperti kontribusi, loyalitas, kasih sayang, dan rasa hormat profesional (Maurits et al., 2022).

Hingga 22% penelitian yang dilakukan sebelum tahun 1999 menggunakan LMX yang dipopulerkan oleh (Graen & Uhl-Bien, 1995) sebagai alat ukur, sedangkan temuan penelitian menjadi inspirasi bagi sub-indikator (Wibowo, N, 2013) dalam (Pallunan et al., 2020). Berikut ini adalah indikator LMX dan sub-indikatornya:

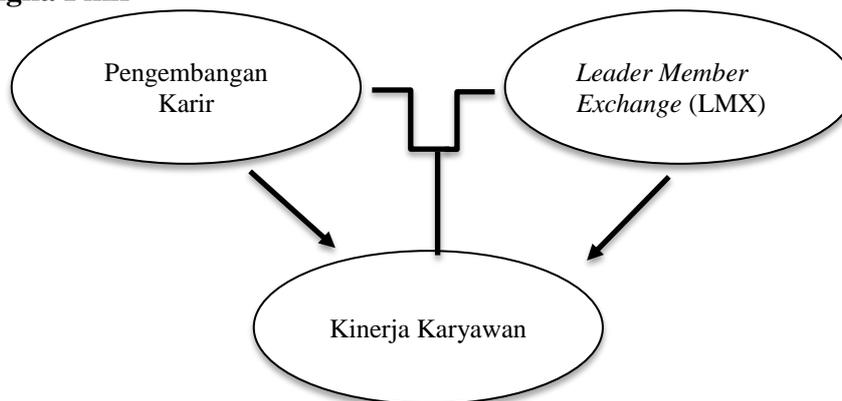
- a) Rasa Hormat (*Respect*). Hubungan antara atasan dan bawahan harus dilandasi dengan rasa hormat. Sub-indikator berikut yang digunakan yaitu :
 - Pemimpin dihormati oleh pengikutnya karena mereka menyadari tentang permasalahan dan kebutuhan bawahannya ditempat kerja.
 - Seorang pemimpin dihargai bawahannya ketika dia bisa menghargai dan mengenali potensi mereka.
- b) Kepercayaan (*Trust*). Hubungan antara bos dan bawahan akan sulit dibangun tanpa rasa saling percaya. Untuk indikatornya sendiri adalah :
 - Karyawan cukup mempercayai pemimpin mereka untuk mendukung atau membela mereka, begitupun sebaliknya.
 - Atasan dapat memberikan kepercayaan pada kinerja karyawan, dan memberikan asumsi bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan secara mandiri
- c) Kewajiban (*Obligation*), pengaruh kewajiban akan membuat ikatan kerja antara atasan dengan bawahan.
 - Atasan siap turun tangan untuk membantu bawahannya dalam menyelesaikan masalah kerja.
 - Atasan akan bersedia memberikan jaminan kepada anggota staf yang mengalami kesulitan.
 - Bawahan akan mendukung dan membela keputusan atasan mereka karena mereka percaya pada keputusan tersebut. Hal itulah yang dapat memperkuat hubungan kerja antara atasan dan bawahan sehingga mampu mempengaruhi efektifitas kerja.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang adalah derajat keberhasilan selama periode waktu tertentu yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dan diukur dengan kriteria lain seperti standar kerja, target atau kriteria yang telah disepakati sebelumnya dan disepakati bersama (Rivai , 2009) dalam (Karmilah & Yulia Siska, 2022). Peraturan

Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 menyatakan bahwa target perilaku kerja dan kinerja pegawai merupakan dasar pencapaian kinerja. Sebuah rencana kerja dan target harus dipenuhi oleh seorang pegawai di bawah SKP, yang memiliki empat komponen: kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya (Dadang et al. 2022). (Robbins 2016:260) dalam (Syifa Umra Syitah and Nasir 2019) (Maros and Juniari 2016) indikator penilaian kinerja yaitu (1) Kualitas kerja (2) Kuantitas (3) Ketepatan waktu (4) Efektifitas (5) Kemandirian.

4. Kerangka Pikir



5. Hipotesis

Berdasarkan gambar kerangka konsep yang telah digambarkan di atas maka hipotesis penelitiannya adalah :

H1 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Diduga *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Diduga Pengembangan Karir dan *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner pada 150 responden yang bekerja di Sumber Graha Sejahtera (SGS) sebagai jumlah populasi sekaligus sampel pada penelitian ini. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan alat analisis menggunakan regresi linier berganda namun terlebih dahulu dilakukan pengujian melalui uji kualitas data yaitu uji reliabilitas dan uji validitas serta uji asumsi klasik. Adapun perangkat lunak yang dipilih sebagai alat pendukung olah data yaitu statistik *software* SPSS versi 22 yang digunakan untuk semua uji analisis data. Dari semua hasil pengujian data didapatkan sebuah hasil mengenai hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji f untuk mengetahui pengaruh secara menyeluruh antar variabel dependen dan variabel independent.

IV. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas dan Reabilitas

No.	Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Pengembangan Karir	X1.1	0,752	0,160	Valid
		X1.2	0,641	0,160	Valid
		X1.3	0,714	0,160	Valid
		X1.4	0,727	0,160	Valid
2.	<i>Leader Member Exchange</i>	X2.1	0,567	0,160	Valid
		X2.2	0,760	0,160	Valid
		X2.3	0,765	0,160	Valid
		X2.4	0,666	0,160	Valid
		X2.5	0,682	0,160	Valid
		X2.6	0,498	0,160	Valid
		X2.7	0,512	0,160	Valid
3.	Kinerja Karyawan	Y.1	0,707	0,160	Valid
		Y.2	0,806	0,160	Valid
		Y.3	0,767	0,160	Valid
		Y.4	0,611	0,160	Valid
		Y.5	0,449	0,160	Valid
		Y.6	0,833	0,160	Valid
		Y.7	0,765	0,160	Valid
		Y.8	0,837	0,160	Valid
		Y.9	0,800	0,160	Valid
		Y.10	0,657	0,160	Valid

a. Uji Validitas Data

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan data yang menggunakan uji validitas dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics 22 for Windows* menyajikan data yang valid karena semua item dari 3 variabel memiliki nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel.

b. Uji Reliabilitas Data

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Pengembangan Karir	0,662	Reliabel
2.	<i>Leader Member Exchange (LMX)</i>	0,752	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,867	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2022

Semua item yang dievaluasi dapat dikategorikan reliabel berdasarkan tabel 2 di atas, di mana bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua item pernyataan > 0,60.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.872	3.035		13.795	.000
	Pengembangan Karir	-.055	.137	-.033	-.402	.688
	LMX	.232	.089	.215	2.610	.010

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai konstanta (nilai α) sebesar 41.872 dan Pengembangan Karir (nilai B) sebesar -0,055 sedangkan *Leader Member Exchange* (nilai B) sebesar 0,232, sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 41.872 - .0,055X_1 + 0,232X_2 + e$$

Penjelasan hasilnya sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 41.872 yang menyatakan jika variabel Pengembangan Karir (X1) dan *Leader Member Exchange* (X2) sama dengan nol maka Kinerja Karyawannya sebesar 41.872.
- 2) Koefisien X1 sebesar -0,055 berarti terjadi penurunan variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan menurun sebesar -0,055 (-5,5%). Dengan demikian Pengembangan Karir (X1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Koefisien (X2) sebesar 0,232 berarti terjadi penambahan variabel *Leader Member Exchange* (X2) sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,232 (23,2%). Dengan demikian *Leader Member Exchange* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

UJI HIPOTESIS

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.865	2	43.432	3.415	.035 ^b
	Residual	1869.408	147	12.717		
	Total	1956.273	149			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Leader Member Exchange

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari data tabel 3 disimpulkan bahwa hasil pengujian nilai F hitung $3,415 > F$ table 2,28 dengan nilai signifikan sebesar $0,035 < 0,05$. Oleh karena itu disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama variabel Pengembangan Karir dan *Leader Member Exchange* terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji T

Berdasarkan tabel 3 didapatkan informasi bahwa :

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Terdapat nilai signifikansi pada pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $0,688 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,402 < t$ tabel 1,976, dimana H0 ditolak dan H1 diterima sehingga secara parsial Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh namun tidak signifikan.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Terdapat nilai signifikansi pada pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,610 > t$ tabel 1,976, sehingga kesimpulannya adalah H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan *Leader Member Exchange* terhadap kinerja karyawan.

KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Tabel 5 Hasil Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.211 ^a	.044	.031	3.566
a.	Predictors: (Constant), <i>LMX</i> , Pengembangan Karir			
b.	Dependent Varibel : Kinerja Karyawan			

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5 ini dikatakan bahwa terdapat pengaruh simultan sebesar 0.211 dengan nilai R square sebesar 0.44. Ini mengindikasikan bahwa variabel pengembangan karir dan *leader member exchange* kurang memiliki pengaruh kuat secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kedua variabel dependen itu sebesar 0,44 (44%) terhadap variabel independen. Sedangkan selebihnya sebesar 56% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian yang telah dipaparkan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda membuktikan bahwa nilai $\beta_1 = -0,055$ dengan kedudukan sig. 0,688, ini dapat diartikan tidak terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). Jika, pengembangan karir berkurang 41.872 maka terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar -5,5% . Hasil ini menggambarkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh namun belum bisa menjamin kelangsungan kerja para pegawainya. Pernyataan diatas bertolak belakang dengan

penelitian yang dibuat (Fhirshalindicta bayu putri, 2022) membahas mengenai Kinerja dan pengembangan karir berkorelasi positif atau berhubungan erat, semakin baik pengembangan karir yang ditawarkan oleh perusahaan. Namun pada penelitian yang dibahas oleh (Jayusman & Khotimah, 2012) yang mengatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil olahan data pada penelitian ini.

Pengaruh LMX terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian yang dipaparkan sebelumnya dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda membuktikan bahwa nilai $\beta_2 = 0,232$ dengan kedudukan sig 0,010. Artinya, variabel *LMX* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Sumber Graha Sejahtera (SGS). Hal ini dapat dilihat pada hasil olahan data apabila *LMX* meningkat sebesar 41.872 maka terjadi peningkatan 41,872% Kinerja karyawan sebesar 23%. Hal ini berarti bahwa *LMX* yang terjadi di lingkungan perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). Dari perspektif ini dapat disimpulkan bahwa hubungan baik pimpinan dan bawahan sudah pasti mempengaruhi kinerja yang ada. Hasil pemaparan diatas sejalan dengan penjelasan salah satu studi penelitian yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan terkadang dipengaruhi oleh tingkat pertukaran yang ditawarkan oleh suatu organisasi. Ditemukan juga bahwa variabel ini memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja oleh (Justina et al., 2019).

Pengaruh Pengembangan Karir Dan LMX Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan olahan data pada aplikasi IBM statistik SPSS 22 for windows, di mana nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0.035 < 0.05$ dan $F_{hitung} 3.415 > F_{tabel} 2.280$, maka disimpulkan bahwa secara simultan pengembangan karir dan *LMX* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. SGS (Luwu).

Berdasarkan olah data uji determinasi (R^2), dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karir ini memiliki pengaruh yang positive namun tidak signifikan, sedangkan untuk variabel *LMX* memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sumber Graha Sejahtera (SGS). Hal ini terlihat jelas dari nilai Adjusted R Square = 0,44 atau 44% dapat menjelaskan perubahan variabel, sementara sisanya 56% dapat dijelaskan oleh variable bebas lain yang tidak terdapat di penelitian ini.

Berdasarkan pengolahan data diatas mengatakan jika pengembangan karir dan *LMX* terhadap kinerja karyawan diperusahaan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) berpengaruh secara simultan, berarti secara bersama-sama memiliki hubungan.

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan *Leader Member Exchange* Terhadap Kinerja Karyawan” memiliki kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SGS namun tidak signifikan. Dengan demikian didapatkan kesimpulan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh namun tidak signifikan pada penelitian ini.
- b. *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. SGS. Dengan demikian ditarik sebuah kesimpulan bahwa *Leader*

Member Exchange memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Pengembangan karir dan *Leader Member Exchange* secara Bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SGS. Dengan demikian kesimpulannya adalah pengembangan karir dan *leader member exchange* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam penelitian, baik dalam bentuk support dana, perizinan, konsultan, maupun membantu dalam pengambilan data, saya mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya karena penerbitan artikel ini berhasil karena kalian semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Fhirshalindicta bayu putri, R. (2022). The PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MNC SKY VISION BANDUNG. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(3), 34–39. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v3i3.62>
- Firdaus, R. M., & Mulyapradana, A. (2018). Pengaruh modal sosial dan leader member exchange terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 3(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47686/bbm.v3i2.123>
- Jayusman, H., & Khotimah, S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin barat. *Spread*, 2(2), 139. <http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/index.php/jibk/article/view/89>
- Justina, S., Susetyo, S., & Kananlua, P. (2019). Pengaruh Leader-Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Peran Variabel Mediasi Work Engagement Pada Pt. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bengkulu. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 51–62. <https://doi.org/10.33369/insight.14.1.51-62>
- Karmilah, D., & Yulia Siska, E. (2022). Engagement) Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Palembang. *Jurnal Akuntanika*, 8(1), 34–50. <https://poltekanika.ac.id/journal/index.php/akt/article/view/353/299>
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446. <https://core.ac.uk/download/pdf/293653981.pdf>
- Maros, H., & Juniar, S. (2016). *Pengaruh Leader Member Exchange Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemoderasi Budaya Organisasi*. 1–23. https://arpusda.semarangkota.go.id/uploads/data_karya_ilmiah/20220608093844

-2022-06-08data_karya_ilmiah093624.pdf

- Maurits, J. C., Lewaherilla, N. C., & Latupapua, C. V. (2022). Komitmen Organisasional Kepuasan Kerja dan sebagai Variabel Intervening pada Leader Member Exchange (LMX) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT . Fif Group Cabang Ambon). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(Lmx), 729–736.
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p14>
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>
- Pallunan, A., Daat, S. C., & Sesa, P. (2020). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Innovative Work Behavior. *Conference on Economic and Business Innovation*, 19(11), 3–16.
- Saehu, A. A. (2018). PENGARUH PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Journal of Management Review*, 2(3). <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i3.1801>