

PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE*, MOTIVASI KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM LAWU TIRTA MAGETAN

Watan Halwani Auladuna¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾

¹Universitas PGRI Madiun
watanhalwaniuladuna@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
aan.karuniawati@unipma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Leader Member Exchange*, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Lawu Tirta Magetan”. Tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris pengaruh *Leader Member Exchange*, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PDAM Lawu Tirta Magetan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 57 Karyawan bagian teknik PDAM Lawu Tirta Magetan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non Probability sampling* dengan memperoleh 57 sampel Karyawan bagian teknik PDAM Lawu Tirta Magetan. Metode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode kuantitatif yang diperoleh dari laporan bagian penelitian dan pengembangan yang didapatkan dari PDAM Lawu Tirta Magetan, sedangkan alat analisis menggunakan SPSS 25. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (Uji t). Berdasarkan hasil dari Uji t, ditemukan bahwa variabel *Leader Member Exchange* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,048. Motivasi kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,432. Karakteristik individu (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,182.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini ditandai dengan terbukanya persaingan antar individu dalam berbagai bidang menjadi suatu tantangan bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Artinya, melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, manajemen dapat memaksimalkan peran para karyawan dalam rangka membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik (Findarti, 2016). Peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam berbagai organisasi, salah satunya adalah organisasi instansi pemerintahan. Instansi pemerintah saat ini

berupaya melakukan peningkatan pelayanan publik dalam rangka mewujudkan hubungan yang baik dengan masyarakat.

Pengertian instansi pemerintah adalah lembaga pemerintah yang melaksanakan fungsi administrasi pemerintahan di lingkungan eksekutif baik di pusat maupun daerah merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Suatu organisasi pemerintahan yang menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, meliputi Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kota, Pemerintah Kabupaten serta lembaga-lembaga pemerintahan yang menjalankan fungsi pemerintahan dengan menggunakan APBN/ APBD dan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat. Salah satunya yaitu instansi pemerintahan yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan serta bertanggung jawab atas pengolahan air bersih. Ketersediaan air bersih mempunyai peran penting dalam peningkatan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Magetan yang beralamat di jalan Tripanidita No.5, Kelurahan Sukowinangun, Kecamatan Magetan, Kabupaten Magetan merupakan salah satu instansi pemerintah yang berbentuk BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) yang bergerak dibidang pengelolaan dan pelayanan air bersih.

Banyaknya jumlah pengaduan pelanggan kepada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Magetan selama bulan Januari 2022 – Februari 2022. Dari data tersebut terlihat bahwa meningkatnya jumlah pengaduan pelanggan paling banyak yaitu bagian teknik terdapat pada bulan Februari 2022. Hasil pengamatan dan wawancara menemukan bahwa pemimpin kurang dalam mengatur dan mengawasi aktivitas kerja karyawan, sehingga ada karyawan yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya yang menyebabkan adanya keluhan dari pelanggan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Amirudin, 2021) membuktikan bahwa Leader Member Exchange berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, Adanya hal tersebut menunjukkan adanya Leader Member Exchange yang baik akan berdampak meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh (Balbed & Sintaasih, 2019) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Faiqoh et al., 2020) menemukan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan negatif dari variabel Leader Member Exchange, motivasi kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, maka peneliti melakukan penelitian dengan variabel yang sama agar bisa membuktikan apakah hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang sama atau berbeda dengan penelitian yang akan peneliti lakukan di kantor PDAM Lawu Tirta Magetan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu hasil kerja karyawan yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas hasil kerja yang dilakukan. Secara umum bisa diartikan juga kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu. (Mustofa, 2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian kerja oleh karyawan yang hasilnya dapat dijadikan sebagai dasar penilaian kepada karyawan atau perusahaan. Informasi tentang kinerja perusahaan merupakan hal yang penting digunakan sebagai bahan evaluasi apakah proses kinerja perusahaan selama ini sudah sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau belum. (Patrick & Goenawan, 2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga upaya peningkatan kinerja harus dilakukan dengan tepat. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Subagyo, 2014) yaitu Faktor pribadi atau individu, Faktor kepemimpinan, Faktor tim.

Leader Member Exchange

Leader Member Exchange merupakan merupakan suatu hubungan yang saling mempengaruhi antara atasan dengan bawahan, dimana atasan memberikan tipe hubungan yang berbeda terhadap bawahan-bawahannya secara individual (Hasan & Andiani, 2021). Pada dasarnya *Leader Member Exchange* menyatakan bahwa ada hubungan timbal balik yang berkembang antara atasan dengan setiap bawahannya (Patrick & Goenawan, 2017). Dengan kata lain, setiap bawahan akan memiliki kualitas pertukaran atau hubungan yang berbeda dengan atasannya. Teori kepemimpinan ini menekankan pada pengaruh timbal balik yang terjadi antara pemimpin dengan bawahannya yang disebabkan oleh suatu hubungan yang telah berlangsung lama diantara mereka (Mujiono, 2018). Dampak dari *Leader Member Exchange* Kualitas pertukaran yang tinggi antara pemimpin dan bawahan akan membuat karyawan memiliki kesiapan untuk berubah. Karyawan akan menyetujui, mendukung dan melaksanakan perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi (Veronika & Prihatsanti, 2017). Selain itu, *Leader Member Exchange* juga memiliki dampak negatif yaitu ketika karyawan memiliki hubungan kedekatan dengan pemimpin, maka ia merasa posisinya aman dan akan membuat karyawan terkesan menyepelkan suatu pekerjaannya dalam mengerjakan tugasnya.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (J. Wibowo & Sutanto, 2013). Terdapat dua metode motivasi menurut (Andriani & Widiawati, 2017) yaitu Motivasi Langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi

motivasi ini sifatnya khusus, seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan tunjangan hari raya dan Motivasi Tidak Langsung adalah motivasi yang diberikan berupa fasilitas yang mendukung serta menunjang semangat kerja atau kelancaran tugas, sehingga karyawan betah dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan menurut (Andriani & Widiawati, 2017) yaitu Mendorong semangat dan gairah karyawan, Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, Meningkatkan produktivitas karyawan, Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, Meningkatkan kedisiplinan kerja serta menurunkan tingkat absensi karyawan, Menciptakan suatu hubungan kerja dan suasana kerja yang baik, Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, Meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan Menambah rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaan.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka dalam organisasi dimana organisasi tetap ada eksistensinya. Setiap manusia juga memiliki karakteristik individu yang berbeda satu sama lainnya. (Waldyazkia, 2017) memberikan pengertian tentang karakteristik individu yaitu “Karakteristik individu adalah proses psikologis yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu”. Faktor - faktor yang mempengaruhi Karakteristik Individu yaitu Umur, Jenis kelamin, Masa kerja, Tingkat pendidikan, Status perkawinan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan diolah menggunakan program aplikasi SPSS versi 25. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh *Leader Member Exchange*, Motivasi kerja dan Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PDAM LAWU Tirta Magetan. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari laporan bagian penelitian dan pengembangan yang didapatkan dari PDAM Lawu Tirta Magetan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

- Uji validasi variabel X1 : hasil r hitung lebih besar dari r tabel 0,260.
- Uji validitas variabel X2 : hasil rhitung lebih besar dari rtabel 0,260.
- Uji validitas variabel X3 : memiliki hasil r hitung lebih besar dari r tabel 0,260.
- Uji validitas variabel Y : memiliki hasil r hitung lebih besar dari r tabel 0,260.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan dikatakan valid dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Leader Member Exchange</i>	0,653	Reliabel
Motivasi Kerja	0,612	Reliabel
Karakteristik Individu	0,676	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,618	Reliabel

Sumber : Output SPSS

Menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas dari variabel *Leader Member Exchange*, motivasi kerja, karakteristik individu dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *alpha cronbach* \geq 0.60 sehingga penelitian ini layak untuk dilaksanakan analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		57
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,10173072
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,115
	<i>Positive</i>	,095
	<i>Negative</i>	-,115
<i>Test Statistic</i>		,115
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,058 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil dari tabel 4.6 membuktikan bahwa pengujian normalitas dari nilai *Asymp signifikansi* sebesar $0,058 \geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,468	2,838		1,574	,121
	Leader Member Exchange	-,129	,103	-,174	-1,258	,214
	Motivasi Kerja	-,012	,069	-,024	-,171	,865
	Karakteristik Individu	,014	,055	,037	,264	,793

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil dari uji glejzer pada tabel 4.8 membuktikan bahwa masing-masing variabel yang digunakan mempunyai nilai signifikansi $\alpha \geq 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,326 ^a	,106	,156	2,160	2,253
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Leader Member Exchange, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Output SPSS

Hasil pada tabel 3 menunjukkan bahwa dari hasil uji autokorelasi dengan nilai D-W sebesar 2.253. Nilai du diambil pada tabel Durbin Watson dengan N yang menunjukkan jumlah N sebanyak 57 dan k yang menunjukkan jumlah variabel independen sebanyak 3, sehingga diperoleh nilai 4-dl ($4-1,4637$) sebesar 2,5363 dan nilai 4-du ($4-1,6845$) sebesar $2,3155 < 2,253 < 2,5363$. Kriteria yang menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi

negatif yaitu 4-du dw 4-dl sebesar 2,3155(4-du) kurang dari 2,253 (dw) dan 2,253(dw) kurang dari 2,5363 (4-dl) sehingga dapatdi simpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		t
		B	Std. Error	
1	(Constant)	19,201	6,363	3,081
	<i>Leader MemberExchange</i>	,459	,229	2,004
	Motivasi Kerja	,104	,131	,791
	Karakteristik Individu	,117	,126	1,351

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 4 diatas maka persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 19,201 + 0,459 X_1 + 0,104 X_2 + 0,117 X_3 + e$$

- Nilai Konstanta (a) bernilai 19,201 kinerja karyawan jika variabel *leader member exchange*, motivasi kerja, dan karakteristik individu diabaikan.
- Leader Member Exchange* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,459, menunjukkan bahwa variabel leader member exchange memberikan peningkatan 0,459 jika faktor kinerja karyawan meningkat sebesar 1 %.
- Koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,104 yang artinya jika faktor kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar satu persen maka akan mempengaruhi peningkatan sebesar 0,104.
- Koefisien variabel karakteristik individu sebesar 0,111 artinya kenaikan faktor kinerja karyawan sebesar satu persen akan mempengaruhi peningkatan sebesar 0,111.

Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Tabel 4.18 Hasil Uji Signifikasi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			

1	(Constant)	19,201	6,363		3,081	,004
	<i>Leader Member Exchange</i>	,459	,229	,260	2,004	,048
	Motivasi Kerja	,104	,131	,108	,791	,432
	Karakteristik Individu	,117	,126	,183	1,351	,182
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan dari hasil uji pada tabel 5 diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel *Leader Member Exchange* mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,004 lebih besar dari t_{tabel} 1,666. Nilai signifikasi sebesar $0,048 < 0,005$. Kesimpulan yang diambil adalah *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu H_0 Ditolak dan H_1 **Diterima**.
- Variabel Motivasi Karyawan mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,791 lebih kecil dari t_{tabel} 1,666. Nilai signifikasi sebesar $0,432 < 0,005$. Kesimpulan yang diambil adalah variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka H_0 **Diterima** dan H_2 Ditolak.
- Variabel Karakteristik Individu mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1,351 lebih kecil dari t_{tabel} 1,666. Nilai signifikasi sebesar $0,182 < 0,005$. Kesimpulan yang diambil adalah variabel karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka H_0 **Diterima** dan H_3 Ditolak.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,326 ^a	,106	,156	2,160
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu , Leader Member Exchange, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : *Output SPSS*

Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa dari uji koefisien determinan menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,156 kurang dari 1,00. Mengidentifikasi bahwa variabel kinerja karyawan dijelaskan sebesar 15,6 % dipengaruhi oleh leader member exchange sisanya 84,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Leader Member*

Exchange mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,004 lebih besar dari t_{tabel} 1,666. Nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,005$. Hipotesis yang disimpulkan adalah *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu H_0 Ditolak dan H_1 Diterima.

Objek yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada karyawan bagian teknik yang bekerja di PDAM Lawu Tirta Magetan. Berdasarkan jawaban responden, dapat ditarik kesimpulan bahwa para pemimpin dan karyawannya harus saling menghormati atas wewenang masing-masing dan memahami kebutuhan karyawannya dalam bekerja. Kemudian para karyawan harus selalu mendukung keputusan pemimpin agar pemimpin merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawannya. Para pemimpin dalam memberikan konstruksi yang jelas maka dapat membantu memecahkan masalah dalam pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widodo (2021) dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian Hanif Taquiuddin (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa penelitian diatas menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* yang berkualitas akan mengalami peningkatan pada kinerja karyawan padakantor PDAM Lawu Tirta Magetan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi karyawan mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,791 lebih kecil dari t_{tabel} 1,666. Nilai signifikansi sebesar $0,432 < 0,005$. Kesimpulan yang diambil adalah variabel motivasi kerja seharusnya berpengaruh tetapi karena karyawan bagian teknik sudah menjadi karyawan tetap dan pendidikan paling banyak adalah lulusan SMA/SMK dan D3, Lalu Karyawan bagian teknik yang sudah menjadi karyawan tetap disana dan sudah keadaan nyaman, Aman dalam situasi baik di tempat kerja, bersama teman, atau dalam kehidupan sehari-hari jadi tidak begitu berpengaruh terhadap motivasi kerja, Maka H_0 Diterima dan H_2 Ditolak. Hal tersebut dikarenakan tidak terdapat peningkatan jenjang karir pada karyawan PDAM Lawu Tirta Magetan maka hal tersebut menjadi sebab yang mempengaruhi dalam tinggi dan rendahnya motivasi. Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di kantor PDAM Lawu Tirta Magetan adalah motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi pada tinggi rendahnya hasil kerja karyawan serta akan mendorong karyawan untuk melakukan usaha yang lebih demi tercapainya produktifitas kinerjanya. Ketika kondisi tersebut tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, maka akan terjadi penurunan produktifitas kinerja karyawan.

Objek yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada karyawan bagian teknik yang bekerja di PDAM Lawu Tirta Magetan. Berdasarkan jawaban responden, dapat

ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara para karyawan PDAM Lawu Tirta Magetan mengerjakan tugas secara tepat waktu dan berani dalam mengambil resiko dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Para karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dapat diberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaannya. Para karyawan yang selalu mengembangkan potensi dirinya akan merasa yakin dengan kemampuan yang mereka miliki. Selain itu para karyawan akan mendapatkan penghargaan dari organisasi atas prestasi yang mereka miliki dan akan mendapatkan pengakuan apabila para karyawan dapat melakukan program kerja dengan baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Dwi Cahya (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, pada penelitian Isnaini Diana Putri Abdullah (2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian diatas menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Lawu Tirta Magetan. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang meningkat maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Lawu Tirta Magetan tersebut.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1,351 lebih kecil dari t_{tabel} 1,666. Nilai signifikansi sebesar $0,182 < 0,005$. Kesimpulan yang diambil adalah variabel karakteristik individu seharusnya berpengaruh tetapi karena karyawan bagian teknik sudah menjadi karyawan tetap dan pendidikan paling banyak adalah lulusan SMA/SMK dan D3, Lalu Karyawan bagian teknik yang sudah menjadi karyawan tetap disana dan sudah keadaan nyaman, Aman dalam situasi baik di tempat kerja, bersama teman, atau dalam kehidupan sehari-hari jadi tidak begitu berpengaruh terhadap karakteristik individu, maka H_0 Diterima dan H_3 Ditolak. Hal tersebut dikarenakan Karakteristik yang dimiliki setiap perorangan memiliki ciri khas yang berbeda-beda. Apabila suatu perusahaan atau organisasi tidak bisa mengkoordinasikan setiap perilaku karyawan yang ada, maka tidak bisa menjalin adanya kerjasama diantara para karyawan di Kantor PDAM Lawu Tirta Magetan sehingga akan memberikan dampak yang kurang baik bagi kinerja para karyawan itu sendiri, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan sebuah perilaku dari tugas para karyawan yang meliputi jumlah rasa tanggung jawab, macam-macam tugas yang diberikan dan tingkat kinerja yang dihasilkan dari karakteristik individu itu sendiri.

Objek yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada karyawan bagian teknik yang bekerja di PDAM Lawu Tirta Magetan. Berdasarkan jawaban responden, dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik individu yang baik artinya para karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara cermat dan tepat waktu. Keluarga yang adil dalam mendukung pekerjaannya dapat membuat para karyawan mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mereka akan merasa puas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2021) menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, pada penelitian Tambingon (2019) juga menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian di atas menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Lawu Tirta Magetan. Jika terdapat peningkatan kinerja karyawan bukan pengaruh dari karakteristik dari individu karyawan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh *Leader Member Exchange*, motivasi kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini dan diharapkan dapat mencari objek penelitian dengan karyawan yang lebih banyak agar mendapatkan responden yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin, F. H. (2021). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 13, Issue April).
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Arifin, A., & Nurcaya, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 728–738.
- <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.260>

- Asnawi. (2021). *1) 2)*, 2). *15*(April), 258–268.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24>
- Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *3*(1), 1–17. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/619>
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Van Den Heuvel, M. (2015). Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, *30*(7), 754–770. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2013-0088>
- Christin, J., & Mukzam, D. (2017). kepemimpinan kepala sekolah. jakarta: PT Radja Grafindo Persada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *50*(5), 108–110.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Lentera Bisnis*, *8*(1), 3.
- F, L. P. (2015). Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, *4*(1), Vol. 4, No. 1.
- Faiqoh, S., Winarti, H. E., & Taufiq, M. (2020). *Pengaruh sistem penghargaan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai*

variabel mediasi. 51, 61–77.

Findarti, F. R. (2016). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis, 4(5)*, 937–946.

Firmansyah. (2018). Motivasi Dalam Organisasi Usaha. *Jurnal Profit Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi, 4(2)*, 185–194.

Ghozali. (2018). *No Title.*

Hasan, A., & Andiani, M. (2021). Pengaruh Leader Member Exchange Kepuasan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Startegis, 10(2)*.

Herlambang, A. L. (2017). *2017. 5, 1–9.*

Magetan, S. B. P. K. M. V. dan M. P. K. (n.d.). *No Title.*

Mahayanti, I. G. A. K., Ayu, A. A., & Sriathi. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu. *E Journal Manajemen Unud, 6(4)*, 2253–2279.

<https://media.neliti.com/media/publications/283945-karakteristik-biografis-dan-pengaruhnya-83b4ce23.pdf>

Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 3(3)*, 257–269.

<https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>

Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi

- ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 85893.
- Maulana, M. W. (2019). Pengaruh Kepercayaan Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko Online Gifutohandicraft Di Instagram. *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, 1–127.
- Mujiono, I. (2018). Kepemimpinan dan Keorganisasian. *Kepemimpinan Dan Keorganisasian*, 53(9), 1689–1699.
- Mustofa, G. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Manajemen Bisnis*, 7(2), 139–148.
- Patrick, H., & Goenawan, R. (2017). Pengaruh leader member exchange terhadap kinerja karyawan di Hotel X Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 5(2), 522–533.
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62–70.
- Rubiyanto, A. (2019). *Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi Pada*. 21(1).
- Saputra, N. A. G. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha*, 5(1), 1–12.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/5083/3838>
- Sofian, E. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ptpn Ii Medan. *MUTLAQAH: Jurnal Kajian Ekonomi Syariah*, 192–199. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/mulaqah/article/view/3431>

Subagyo, U. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Perwakilan Bpkp Provinsi Jawa Tengah). *Analisis*

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Perwakilan Bpkp Provinsi Jawa Tengah), 23(1), 138–148.

Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2016a). *No Title*. 80.

Sugiyono. (2016b). *No Title*. 80,81,85,.

Sugiyono. (2017). *No Title*.

Sugiyono. (2018). *No Title*.

Susanti, H. D., Arfamaini, R., Sylvia, M., Vianne, A., D, Y. H., D, H. L., Muslimah, M.

muslimah, Saletti-cuesta, L., Abraham, C., Sheeran, P., Adiyoso, W., Wilopo, W.,

Brossard, D., Wood, W., Cialdini, R., Groves, R. M., Chan, D. K. C., Zhang, C. Q.,

Josefsson, K. W., ... Aryanta, I. R. (2017).[.php/IJAST/article](#)

Tania, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting. *Agora*, 5(1), 1–8.

Amirudin, F. H. (2021). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Terhadap Kinerja

Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja. In *Angewandte Chemie International Edition*,

6(11), 951–952. (Vol. 13, Issue April).

- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Arifin, A., & Nurcaya, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 728–738.
<https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.260>
- Asnawi. (2021). *I) 2)*, 2). 15(April), 258–268.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24>
- Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1–17.
<http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/619>
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Van Den Heuvel, M. (2015). Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 754–770. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2013-0088>
- Christin, J., & Mukzam, D. (2017). kepemimpinan kepala sekolah. jakarta: PT Radja Grafindo Persada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(5), 108–110.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA

- DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 3.
- F, L. P. (2015). Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), Vol. 4, No. 1.
- Faiqoh, S., Winarti, H. E., & Taufiq, M. (2020). *Pengaruh sistem penghargaan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi*. 51, 61–77.
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(5), 937–946.
- Firmansyah. (2018). Motivasi Dalam Organisasi Usaha. *Jurnal Profit Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 4(2), 185–194.
- Ghozali. (2018). *No Title*.
- Hasan, A., & Andiani, M. (2021). Pengaruh Leader Member Exchange Kepuasan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Startegis*, 10(2).
- Herlambang, A. L. (2017). 2017. 5, 1–9.
- Magetan, S. B. P. K. M. V. dan M. P. K. (n.d.). *No Title*.
- Mahayanti, I. G. A. K., Ayu, A. A., & Sriathi. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu. *E Journal Manajemen Unud*, 6(4), 2253–2279.

<https://media.neliti.com/media/publications/283945-karakteristik-biografis-dan-pengaruhnya-83b4ce23.pdf>

Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269.

<https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>

Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 22(1), 85893.

Maulana, M. W. (2019). Pengaruh Kepercayaan Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko Online Gifutohandicraft Di Instagram. *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, 1–127.

Mujiono, I. (2018). Kepemimpinan dan Keorganisasian. *Kepemimpinan Dan Keorganisasian*, 53(9), 1689–1699.

Mustofa, G. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Manajemen Bisnis*, 7(2), 139–148.

Patrick, H., & Goenawan, R. (2017). Pengaruh leader member exchange terhadap kinerja karyawan di Hotel X Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 5(2), 522–533.

Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62–70.

Rubiyanto, A. (2019). *Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi Pada*. 21(1).

Saputra, N. A. G. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha*, 5(1), 1–12.

<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/5083/3838>

Sofian, E. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ptpn Ii Medan. *MUTLAQAH: Jurnal Kajian Ekonomi Syariah*, 192–199. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/mulaqah/article/view/3431>

Subagyo, U. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Perwakilan Bpkp Provinsi Jawa Tengah). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Perwakilan Bpkp Provinsi Jawa Tengah)*, 23(1), 138–148.

Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2016a). *No Title*. 80.

Sugiyono. (2016b). *No Title*. 80,81,85,.

Sugiyono. (2017). *No Title*.

Sugiyono. (2018). *No Title*.

Susanti, H. D., Arfamaini, R., Sylvia, M., Vianne, A., D, Y. H., D, H. L., Muslimah, M.

muslimah, Saletti-cuesta, L., Abraham, C., Sheeran, P., Adiyoso, W., Wilopo, W.,

Brossard, D., Wood, W., Cialdini, R., Groves, R. M., Chan, D. K. C., Zhang, C. Q.,

Josefsson, K. W., ... Aryanta, I. R. (2017). No

主観的健康感を中心とした在宅高齢者における

健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. *Jurnal Keperawatan. Universitas*

Muhammadya Malang, 4(1), 724–732.

[https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-](https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://serisc.org/journals/index.php/IJAST/article)

[20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-](https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://serisc.org/journals/index.php/IJAST/article)

[9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-](https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://serisc.org/journals/index.php/IJAST/article)

[z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://serisc.org/journals/inde](https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://serisc.org/journals/index.php/IJAST/article)

[x.php/IJAST/article](https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://serisc.org/journals/index.php/IJAST/article)

Tania, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting. *Agora*, 5(1), 1–8.

Taqiuddin, H., Trichayadinata, I., & Sampeliling, A. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Teladan Prima Group Kota Samarinda. *Forum Ekonomi*, 20(2), 111–122.

Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).

Veronika, T., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Leader Member Exchange Dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Pegawai universitas Tidar Di Magelang. *Jurnal Empati*, 6(1), 407–410.

Waldyazkia, A. (2017). Pt Serambi Media Press. *Jom*, 4, 562–574.

Wibowo, J., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh leader member exchange (lmx), motivasi

kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. *Agora*, 1(3), 1–9.

<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1093>

Wibowo, N. C., & Sutanto, 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), 58–67.