

# **PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIA YOGYAKARTA**

<sup>1</sup>Miftah Fragusti Arrazi<sup>2</sup>Kusmiyanti

Program Studi Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan  
miftaarra@gmail.com<sup>1</sup>, kusmiyanti.poltekip@gmail.com<sup>2</sup>

## **ABSTRAK**

Pemimpin dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting namun dengan adanya estafet atau rotasi kepemimpinan yang ada membuat kepemimpinan menjadi permasalahan yang cukup krusial, salah satunya pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta. Permasalahan tersebut dapat terlihat pada rendahnya work engagement yang dimiliki para pegawai. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh leader member exchange yang dimiliki pemimpin terhadap work engagement para pegawai. Melalui beberapa teknik analisis data seperti uji normalitas, uji regresi linier sederhana, uji signifikansi dan uji determinasi dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara LMX terhadap work engagement sebesar 15,9% sedangkan sisanya sebesar 84,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan persamaan regresi dirumuskan bahwa perubahan nilai yang dimiliki LMX dan work engagement pada penelitian ini bersifat berbanding lurus, yang artinya akan terjadi kenaikan nilai pada work engagement apabila LMX mengalami kenaikan, dan begitupun sebaliknya. Kata kunci: Keterlibatan Kerja, Pertukaran Anggora Pemimpin, Lembaga Pemasyarakatan.

## **ABSTRACT**

*Leaders in organizations have a very important role, but with the relay or rotation of existing leadership, leadership becomes a crucial problem, one of which is the Yogyakarta Class IIA Penitentiary. These problems can be seen in the low work engagement of employees. By using descriptive quantitative research methods, this study aims to analyze and examine the effect of leader member exchange on the work engagement of employees. Through several data analysis techniques such as normality test, simple linear regression test, significance test and determination test, it can be seen that there is an influence between LMX on work engagement of 15.9% while the remaining 84.1% is influenced by other variables not explained in the study. this. Based on the regression equation, it is formulated that changes in the value of LMX and work engagement in this study are directly proportional, which means that there will be an increase in the value of work engagement if LMX increases, and vice versa.*

*Keywords: Work Engagement, Leader Member Exchange, Correctional Institution.*

## **PENDAHULUAN**

Volume 8 No :1/2022

Suatu organisasi memiliki sistem yang terkoordinir dalam melakukan segala bentuk kegiatan atau aktivitas dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Dikatakan sebagai sistem karena memiliki struktur yang terdiri dari hierarki otoritas dan tanggung jawab yang dinahkodai oleh seorang pemimpin (Melecio, 2014). Pemimpin dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik atau bahkan dapat mengalami kemunduran. Dengan kata lain pemimpin menjadi suatu hal fundamental yang diharuskan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang cukup baik untuk membawa organisasinya kearah yang lebih baik (Mustaqim, 2018).

Begitu juga yang terjadi pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasyarakatan yang apabila dilihat secara universal masih terdapat permasalahan yang cukup krusial, terutama mengenai laporan masyarakat kepada ombudsman yang dimuat dalam Laporan Tahunan Ombudsman RI Tahun 2021, bahwa Lembaga Pemasyarakatan memiliki jumlah laporan sebanyak 35 laporan. Hal itu terbilang relatif cukup sedikit apabila dibandingkan dengan jumlah laporan mengenai Pengadilan yakni sebesar 284 laporan. Meskipun demikian, hal itu menjadi hal mendasar untuk dilakukannya kajian lebih lanjut yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan Pemasyarakatan.

Pentingnya peran pemimpin untuk menahkodai organisasi yang ada, namun dengan adanya estafet kepemimpinan pada UPT Pemasyarakatan, atau dapat disebut sebagai *Leader Member Exchange* (LMX) sedikit banyak berpengaruh pada jalannya roda pelaksanaan tugas dan fungsi Pemasyarakatan. Sejalan dengan hal itu, dalam UPT Pemasyarakatan di Yogyakarta yakni khususnya pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta yang memiliki rotasi kepemimpinan yang cukup cepat apabila dibandingkan dengan beberapa UPT lain yang estafet kepemimpinannya cukup tenang. Estafet kepemimpinan diharapkan mampu membawa dampak positif namun hal ini belum sepenuhnya berjalan dengan maksimal, dimana kualitas LMX sebagai prediktor bagaimana pengikut dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya berdasarkan pada *work engagement* yang dimiliki oleh para pegawai (Altinay et al., 2019).

Khususnya pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta yang terdapat beberapa keterlambatan pegawai yang mana hal itu dapat menunjukkan bahwasannya kualitas *work engagement* yang dimiliki masih tergolong rendah. Pada keterlambatan pegawai pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 mengalami kenaikan dan penurunan yang cukup fluktuatif. Selain itu didukung dengan beberapa data terkait penilaian integritas kerja dan

Volume 8 No :1/2022

kesesuaian perintah atasan dengan aturan dan norma yang berlaku, mengidentifikasi beberapa nilai yang dibawah rata-rata.

Hal itu dapat dikarenakan adanya perbedaan pandangan dari pemimpin dan pengikutnya sehingga kesesuaian perintah atasan dengan aturan dan norma masih harus ditingkatkan dan diperbaiki. Selain itu terdapat penilaian integritas kerja terkait pengelolaan SDM yang masih perlu adanya evaluasi dan perbaikan terkait integritas kerja dan kesesuaian perintah atasan. Permasalahan yang telah diuraikan dan dijelaskan sebelumnya tersebut, menggambarkan bahwasannya dapat dikatakan kurangnya *work engagement* yang dimiliki para pegawai salah satunya dipengaruhi oleh LMX yang alur estafetnya cukup cepat pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta. Dengan demikian dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta menguji pengaruh LMX terhadap *work engagement* di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta.

### Hipotesis

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yakni uji korelasi dan uji regresi, dengan hipotesis penelitian sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh positif *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement* di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta

$H_a$  : Terdapat pengaruh positif *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement* di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta

### METODE PENELITIAN

Secara umum penelitian kuantitatif memiliki tujuan menguji suatu teori terkait hubungan antar variabel yang dapat diukur dan menghasilkan data numerik (Creswell, 2008). Desain penelitian yang digunakan yakni kuantitatif dengan jenis deskriptif untuk menjelaskan variabel yang diteliti. Lokasi penelitian di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta dan menggunakan populasi seluruh pegawai Lapas Kelas IIA Yogyakarta berjumlah 136 orang, sehingga sampel yang dihasilkan dari perhitungan dengan Rumus Slovin menunjukkan sampel 101 orang pegawai.

Teknik pengambilan sampel berupa *non-probability* dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berasal dari indikator dalam dimensi teori yang digunakan yakni LMX-MDM dan UWES, serta studi kepustakaan seperti artikel

Volume 8 No :1/2022

dari jurnal nasional maupun internasional bereputasi, buku-buku, serta dokumen lain yang menggambarkan informasi terkait permasalahan dalam penelitian. Melalui teknik analisis data menggunakan *software* IBM SPSS 20 dengan uji normalitas, uji regresi linier sederhana, uji signifikansi dan uji determinasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yakni pada variabel independen merujuk pada teori *Leader Member Exchange* oleh Liden dan Maslyn 1998 yang memiliki 4 (empat) dimensi yakni dimensi *affect*, dimensi *loyalty*, dimensi *contribution*, serta dimensi *professional respect*. Sedangkan variabel dependen merujuk pada teori *Work Engagement* oleh Schaufeli et al. 2006 yang memiliki 3 (tiga) dimensi yakni dimensi *vigor*, dimensi *dedication*, dan dimensi *absorption*. Pada masing-masing dimensi tersebut memiliki indikator yang dapat digunakan sebagai pernyataan dalam instrumen penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan tersebut sebelumnya telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas yang menunjukkan nilai bahwa tiap-tiap butir pernyataan menunjukkan nilai total kurang dari 0,05 ( $< 0,05$ ) yang artinya pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian, serta memiliki nilai Cronbach's Alpha yang tinggi sehingga dapat diartikan bahwa pernyataan dalam instrumen penelitian dapat digunakan dalam penelitian.

Melalui beberapa karakteristik responden seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan pangkat/golongan diharapkan penelitian ini benar-benar menghasilkan nilai yang dapat menginterpretasikan keadaan yang sesungguhnya, sehingga dapat dirumuskan strategi dan evaluasi untuk ke depannya. Data dengan pendistribusian normal menjadi dasar atau syarat utama untuk dilakukannya uji regresi yang pada penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana, sehingga untuk menganalisis apakah sampel yang diunakan berasal dari populasi dengan distribusi normal atau tidak maka menggunakan uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang menghasilkan nilai sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual



<b>N</b>		101
<b>Mean</b>		0E-7
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	<b>Std. Deviation</b>	3.52960003
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>Absolute</b>	.056
	<b>Positive</b>	.056
	<b>Negative</b>	-.056
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>		.566
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.906

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,906 yang mana hal itu lebih besar dari 0,05. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau 0,05 maka nilai yang diperoleh lebih besar dari tingkat signifikansi atau dapat dituliskan  $0,906 > 0,05$  yang artinya sampel terdistribusi dengan normal dan data dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Selanjutnya, untuk mengetahui dan menganalisis seberapa tingkat pengaruh *leader member exchange* terhadap *work engagement* pada penelitian ini, dilakukan uji regresi linier sederhana dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5. Anova**

**ANOVA<sup>a</sup>**

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<b>Regression</b>	235.361	1	235.361	18.703	.000 <sup>b</sup>
<b>1 Residual</b>	1245.808	99	12.584		
<b>Total</b>	1481.168	100			

a. Dependent Variable: Work\_Engagement

b. Predictors: (Constant), Leader\_Member\_Exchange

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui tingkat signifikansi antara *leader member exchange* terhadap *work engagement*, bahwasannya nilai F sebesar 18,703 dengan tingkat signifikansi atau probabilitasnya adalah 0,000. Syarat uji regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $0,000 < 0,05$  sehingga berdasarkan nilai yang diperoleh tersebut dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi syarat untuk dapat mengukur tingkat pengaruh antara *leader member exchange* terhadap *work engagement*.

Volume 8 No :1/2022

Selanjutnya untuk mengetahui hasil uji regresi linier sederhana, dapat dilihat melalui tabel *coefficient* sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.446	5.606		5.609	.000
Leader_Member_Exchange	.619	.143	.399	4.325	.000

a. Dependent Variable: Work\_Engagement

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien arah regresi yang ditunjukkan dari kolom *Unstandardized Coefficients* dan sub kolom b. Dari kolom tersebut dapat terlihat bahwa nilai *constant* sebesar 31,446 sehingga melalui nilai tersebut maka dapat dirumuskan ke dalam nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 31,446 + 0,619X$$

Keterangan:

Y : Variabel *Work Engagement*

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Variabel *Leader Member Exchange*

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwasannya nilai konstanta variabel *leader member exchange* sebesar 31,446. Hal itu menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut adalah konstan, sedangkan nilai variabel *work engagement* menunjukkan nilai sebesar 0,619. Dari nilai tersebut maka disimpulkan bahwa nilai koefisien b pada persamaan regresi diatas bernilai positif. Nilai koefisien regresi menunjukkan perubahan rata-rata variabel *work engagement* untuk setiap perubahan variabel *leader member exchange* sebesar satu satuan. Apabila nilai koefisien regresi positif maka perubahan yang terjadi sifatnya berbanding terbalik, dimana setiap pertambahan nilai pada variabel *leader member exchange* akan terjadi pengurangan nilai pada variabel *work engagement* dan setiap pengurangan nilai

Volume 8 No :1/2022

pada variabel *leader member exchange* maka variabel *work engagement* mendapatkan pertambahan nilai.

Melalui tabel *coefficients* di atas dapat digunakan juga untuk mengetahui apakah variabel *leader member exchange* secara parsial berpengaruh terhadap variabel *work engagement*. Jika nilai signifikansi (*sig.*) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Nilai signifikansi yang dimiliki dalam penelitian ini yakni  $0,000 < 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh antara variabel *leader member exchange* terhadap *work engagement*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  atau hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel *leader member exchange* terhadap variabel *work engagement*. Apabila variabel *leader member exchange* meningkat, maka variabel *work engagement* akan mengalami peningkatan juga. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *leader member exchange* yang diberikan kepada pegawai maka dapat meningkatkan *work engagement* yang dimiliki oleh para pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel *leader member exchange* terhadap *work engagement* maka dilakukan uji determinasi untuk mengetahui hal tersebut. Adapun hasil yang diperoleh setelah dilakukan uji determinasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 <sup>a</sup>	.159	.150	3.547

a. Predictors: (Constant), Leader\_Member\_Exchange

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,399 yang artinya menunjukkan adanya hubungan yang bersifat positif antara variabel *leader member exchange* terhadap *work engagement*. Selain itu R square menunjukkan nilai sebesar 0,159 yang mana hal itu menunjukkan besar pengaruh *leader member exchange* terhadap *work engagement* sebesar 15,9% sedangkan sisanya sebesar 84,1% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal itu berarti bahwa selain variabel *leader member exchange* dapat berpengaruh terhadap variabel *work engagement*. *Leader member exchange* yang diberikan tersebut dapat berupa *affect*, *loyalty*, *contribution*, dan *professional respect* dimana keempat dimensi tersebut secara bersama-sama dapat meningkatkan *work*



Volume 8 No :1/2022

*engagement* yang dimiliki pegawai, khususnya para pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta. Meskipun terdapat 84,1% *work engagement* pegawai tersebut dipengaruhi oleh faktor lain selain *leader member exchange*.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, kualitas *leader member exchange* berhubungan positif dengan *work engagement*. Pegawai atau pengikut yang terlibat dalam pekerjaan memiliki energi dan antusias yang tinggi, terinspirasi dan bangga dengan pekerjaannya, serta tentunya pegawai memiliki perasaan bahwa waktu berjalan dengan cepat (Schaufeli, 2006). Pegawai dengan kondisi yang baik akan membawa keunggulan kompetitif bagi organisasi, dimana *work engagement* yang dimiliki akan berhubungan positif dengan hasil penting seperti kinerja pekerjaan, komitmen, dan pencapaian tujuan organisasi (Jari & M.C.W., 2015).

Melalui implikasi dari *leader member exchange* secara khusus dimaksudkan dalam rangka organisasi ingin mengembangkan dan menyediakan lingkungan kerja untuk meningkatkan *work engagement* para pegawainya, supaya pegawai merasa senang hati dalam pekerjaan yang diemban. Hubungan *leader member exchange* yang berkualitas tinggi mampu membawa pegawai memiliki perasaan yang aman dan perasaan yang nyaman secara psikologis untuk bekerja, yang mana hal itu akan mendorong *work engagement* yang dimiliki pegawai (Agarwal et al., 2012).

Apabila ingin terus meningkatkan *work engagement* yang dimiliki pegawai, salah satu yang dapat dilakukan yakni dengan meningkatkan *leader member exchange* yang dimiliki oleh pimpinan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta. Estafet kepemimpinan yang terjadi mengharuskan seorang pemimpin cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja maupun atmosfer kerja para pengikut sehingga mengetahui apa-apa saja yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Melalui pertimbangan individual, pemimpin memberikan kesempatan pengikut untuk memberikan sumbangsih ide maupun masukan dalam menanggapi suatu masalah sehingga pengikut merasa tertantang dalam melaksanakan pekerjaan dan merasa antusias terhadap pekerjaan yang dimilikinya.

Dengan melibatkan pengikut tersebut, secara tidak langsung akan sangat menghargai dan mengakui keberadaannya. Selanjutnya didukung dengan pemberian semangat, dorongan maupun motivasi kepada pengikut untuk terus mengembangkan diri supaya lebih baik lagi.



Volume 8 No :1/2022

Lebih utama pemimpin harus mampu memberikan contoh dalam bentuk bukti nyata sehingga pengikut dapat terinspirasi dari kemampuan dan keahlian yang dimiliki pemimpin. Pemimpin juga harus memberikan kontribusi kepada program kerja maupun tanggung jawab yang diemban para pengikut dengan cara menumbuhkan kerja sama dan memberikan masukan atas kesalahan pengikut, serta kontribusi dalam mendukung kesiapan para pengikut dalam bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam menahkodai organisasi pemimpin tidak dapat berjalan sendiri, namun membutuhkan peranan pengikut sehingga perlu adanya kecocokan antara pengikut dan pemimpinnya secara pribadi. Hal itu akan menjalin hubungan baik dan tentunya akan berdampak baik pada pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan demikian, *work engagement* para pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta akan meningkat yang salah satunya dengan persentase sebesar 15,9% dipengaruhi oleh bagaimana *leader member exchange*. Memanfaatkan hal tersebut, peranan seorang pemimpin sangat mempengaruhi bagaimana *work engagement* pegawai yang apabila *leader member exchange* tinggi maka akan memiliki dampak positif bagi organisasi.

Seorang pemimpin dapat memperoleh manfaat dalam memahami mekanisme melalui hubungan yang terjalin antara pemimpin dan karyawan, serta untuk meminimalisir adanya penyimpangan organisasi (Bannett, 2000). Pemimpin harus mempertimbangkan bukan saja mengenai hubungan pemimpin dan pegawainya, namun juga hubungan antara seorang pegawai satu dengan pegawai lainnya. Hal itu menjadi penting karena diantara pegawai mampu saling memperkuat dan berinteraksi sehingga dapat mengembangkan sikap, keputusan dan *work engagement* yang pegawai miliki untuk organisasi (Lebrón et al., 2018).

Hubungan kualitas yang tinggi antara pemimpin dan pegawainya dapat dianggap sebagai sumber daya pekerjaan dan dapat membantu mengurangi tuntutan pekerjaan, yang dapat digambarkan dengan jelas melalui *leader member exchange* yang berpengaruh terhadap *work engagement* tersebut menjadi pemacu tumbuhnya kualitas kerja pengikut yang mana mereka akan memaksimalkan kualitas kerjanya karena merasa termotivasi atau memiliki semangat, memiliki dedikasi, dan memiliki penyerapan yang tumbuh dan meningkat seiring meningkatnya *leader member exchange* yang dimiliki oleh pemimpin di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

## Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diuraikan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yakni terdapat pengaruh antara variabel *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap *work engagement* dan  $H_a$  diterima dengan nilai signifikansi (sig.)  $0,000 < 0,05$ . Perubahan nilai antar dua variabel tersebut berbanding lurus yang apabila variabel LMX mengalami peningkatan maka variabel *work engagement* juga akan meningkat, dan begitu sebaliknya. Variabel *work engagement* dipengaruhi oleh variabel LMX sebesar 15,9% sedangkan sisanya sebesar 84,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini menandakan bahwa dimensi *affect*, *loyalty*, *contribution*, dan *professional respect* sedikit banyak berpengaruh pada *work engagement* yang dimiliki pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta.

## Implikasi

Penelitian ini berimplikasi secara spesifik diharapkan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan terkait *leader member exchange* dan pengaruhnya terhadap *work engagement*, serta sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini. Selain itu penelitian ini berimplikasi untuk bahan evaluasi maupun pengendalian mengenai pentingnya *leader member exchange* dalam meningkatkan *work engagement* yang dimiliki pegawai, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan kebijakan strategis khususnya pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, U. A., Datta, S., & Blake-Beard, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions. *Career Development International*, 17(3), 208–230.
- Altinay, L., Dai, Y. De, Chang, J., Lee, C. H., Zhuang, W. L., & Liu, Y. C. (2019). How to facilitate hotel employees' work engagement: The roles of leader-member exchange, role overload and job security. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(3), 1525–1542. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2017-0613>
- Bannett, R. J. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3).
- Creswell, J. W. (2008). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Pearson Merrill Prentice Hall.

Volume 8 No :1/2022

- Jari, H. J., & M.C.W., P. (2015). How Do Work Engagement, Workaholism, and the Work-to-Family Interface Affect Each Other? A 7-Year Follow-Up Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(6), 601–609.
- Lebrón, M., Tabak, F., Shkoler, O., Rabenu, E., & Lebrón, M. (2018). Counterproductive Work Behaviors toward Organization and Leader-Member Exchange : The Mediating Roles of Emotional Exhaustion and Work Engagement Counterproductive Work Behaviors toward Organization and Leader-Member Exchange : The Mediating Roles of Emot. *Organization Management Journal*, 00(00), 1–15.  
<https://doi.org/10.1080/15416518.2018.1528857>
- Melecio, N. (2014). *Build Your Organization from the Inside-out: Developing People Is the Key to Healthy Leadership*. Lulu Publishing Services.  
[https://www.google.co.id/books/edition/Build\\_Your\\_Organization\\_from\\_the\\_Inside/2el\\_aCAAQBAJ?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Build_Your_Organization_from_the_Inside/2el_aCAAQBAJ?hl=id&gbpv=0)
- Mustaqim, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(1), 90–105.  
<https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i1.374>
- Schaufeli, B. and S. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: a Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.