

PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BANK NAGARI CABANG TAPAN

Fadillah Fitri Mulya¹, M.Afuan², Bayu Pratama Azka³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Email fitrimulyafadillah@gmail.com , m.afuan@gmail.com, bayupratamaazka@gmail.com

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 8 Februari 2025

Direvisi 20 Februari 2025

Diterima 7 Maret 2025

Tersedia Online 7 maret 2025

KATA KUNCI:

Leader Member Exchange,
Keseimbangan Kehidupan
Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja
Pegawai



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah
Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis,
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

Abstract. *The purpose of this study was to determine how much influence Leader Member Exchange and Work Life Balance have on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at Bank Nagari Tapan Branch Office. This study is a Structural Equation Modeling (SEM) model with SmartPLS 3.0 analysis tools. The population and sample of this study were employees of Bank Nagari Tapan Branch Office. The results of the study found that there was a negative and insignificant influence between Leader Member Exchange and Work Motivation. There was a positive and significant influence between Work Life Balance and Work Motivation. There was a positive and significant influence between Leader Member Exchange and Employee Performance. There was a positive and significant influence between Work Motivation and Employee Performance. Work Motivation did not mediate Leader Member Exchange on Employee Performance. Work Motivation did mediate Work Life Balance on Employee Performance.*

Keywords: *Leader Member Exchange, Work Life Balance, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *Leader Member Exchange* Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bank Nagari Cabang Tapan. Penelitian ini adalah model *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai Kantor Bank Nagari Cabang Tapan. Hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *Leader Member Exchange* terhadap Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif

dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja tidak memediasi *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja memediasi Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Katakunci: *Leader Member Exchange*, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

(Fika & Zohriah, 2024) menjelaskan Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa orang-orang yang dipekerjakan di dalam organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting dan perlu dikelola secara efektif.

Bank Nagari adalah satu-satunya bank milik pemerintah daerah Sumatera Barat yang bertujuan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Sumatera Barat. Bank Nagari berpusat di kota Padang. Bank Nagari didirikan pada tanggal 12 Maret 1962 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (PT BPD Sumbar).

(Hutagalung, 2020) Menjelaskan kinerja merupakan terjemahan yang dianggap paling sesuai dari istilah kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan penampilan kerja. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kinerja pegawai mencerminkan kemampuan kerja pegawai yang terlibat dari penampilan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai.

Menurut (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan cara yang dimiliki seseorang untuk dapat fokus pada pekerjaan serta tidak mengganggu aktivitas di luar pekerjaan dan sebaliknya (Djaelani & Munir, 2022). Karyawan yang tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja akan lebih mudah stress yang berdampak pada keinginan untuk berhenti bekerja.

Leader member exchange perilaku pegawai terhadap perusahaan mempunyai peran penting terhadap keberhasilan sebuah organisasi. Perlakuan yang baik terhadap pegawai akan mampu menciptakan perasaan suka rela pada diri pegawai untuk bisa berkorban bagi perusahaan. Selain itu, melalui perlakuan khusus yang positif akan mampu meningkatkan kontribusi pegawai pada perusahaan dimana pegawai bekerja. Berikut data absensi pegawai kantor Bank Nagari Cabang Tapan Tahun 2023:

Tabel 1.1

Evaluasi Pengukuran *Inner Model*

R-Square (R^2)

Pengukuran Inner Model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R^2 melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruks endogen dari konstruk eksogen. Nilai R^2 juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan 103 variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut nilai R^2 hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

Tabel 4.12
Evaluasi Nilai R Square

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,376	0,356
Motivasi Kerja (Z)	0,521	0,511

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Pada table 4.12 terlihat nilai R^2 konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,376 atau sebesar 37,6% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk *Leader Member Exchange* dan *Keseimbangan Kehidupan Kerja*. Sementara nilai R^2 untuk kontrak Motivasi Kerja sebesar 0,521 atau sebesar 52,1% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh *Leader Member Exchange*, *Keseimbangan Kehidupan Kerja* dan *Kinerja Pegawai* dalam menjelaskan atau mempengaruhi *Kinerja Pegawai*. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Uji Hipotesis Secara Langsung

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 4.13 :

Tabel 4.13
Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>
X1 => Z	0,038	0,053	0,103	0,370	0,356
X2 => Z	0,694	0,688	0,108	6,413	0,000
X1 => Y	0,455	0,449	0,151	3,020	0,001
X2 => Y	0,339	0,356	0,155	2,185	0,015
Z => Y	-0,217	-0,2300	0,106	2,046	0,021

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 4.13 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh *Leader Member Exchange*, keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan pengaruh kontruks *Leader Member Exchange*, Keseimbangan Kehidupan Kerja melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis Secara Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation(STD EV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values
X1 => Y=>Z	-0,008	-0,013	0,026	0,320	0,375
X2=> Y=>Z	-0,150	-0,160	0,080	1,889	0,030

Sumber: Hasil Inner Model SmartPLS, 2025

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Berikut pembahasan masing-masing hipotesis.

Pembahasan

1. Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Motivasi Kerja yaitu 0,038 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Leader Member Exchange* terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,356 besar dari alpha 5% yaitu $0,356 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,370 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,370 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja Kantor Bank Nagari Cabang Tapan. Hipotesis H1 dalam penelitian ini **ditolak**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Purnamarini & Kurniawan, 2023),(Swandana et al., 2024),(Kowey, 2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan *Leader Member Exchange* terhadap Motivasi Kerja.

2. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja yaitu 0,694 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan

dan dengan nilai t-statistik sebesar 6,413 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $6,413 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Bank Nagari Cabang Tapan. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fauziah, 2020), (Poernamasari et al., 2023), dan (Fauziah, 2020) terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap Motivasi Kerja.

3. Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Pegawai yaitu yaitu 0,455 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,020 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,020 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Nagari Cabang Tapan. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fauziah, 2020), (Widodo et al., 2021), (Widodo et al., 2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,339 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,015 kecil dari alpha 5% yaitu $0,015 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,185 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,185 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Nagari Cabang Tapan. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Zaky, 2022), (Poernamasari et al., 2023), (Ramdhani, 2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu -0,217 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,015 kecil dari alpha 5% yaitu $0,015 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,170 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,170 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka

dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Nagari Cabang Tapan. Hipotesis H5 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Auladuna & Hasanah, 2022), (Aulia & Anshori, 2022), (Setiawati & Putra, 2022) terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

6. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja -0,008 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Pegawai adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,375 Kecil dari alpha 5% yaitu $0,375 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,320 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $0,320 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Kantor Bank Nagari Cabang Tapan. Hipotesis H6 dalam penelitian ini **ditolak atau tidak memediasi**.

7. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja yaitu -0,150 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,030 kecil dari alpha 5% yaitu $0,030 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,889 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $1,889 < 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H7 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Kantor Bank Nagari Cabang Tapan. Hipotesis H7 dalam penelitian ini **diterima**.

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *Leader Member Exchange* terhadap Motivasi Kinerja pada Kantor Bank Nagari Cabang Tapan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Bank Nagari Cabang Tapan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Nagari Cabang Tapan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Nagari Cabang Tapan.

5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Nagari Cabang Tapan.
6. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Kantor Bank Nagari Cabang Tapan.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Kantor Bank Nagari Cabang Tapan.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- All, pinta et al. (2024). *motivasi kerja*.
- Almansyah Rundu Wonua, Andry Stephanie Titing, & Mardayanti Mardayanti. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 16–29. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i6.351>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- andhini. (2019). *kelompok-kelompok leader member exchange*.
- Auladuna, W. H., & Hasanah, K. (2022). Pengaruh Leader Member Exchange, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Lawu Tirta Magetan. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 4.
- Aulia, N., & Anshori, M. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kreatif Pemimpin Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Kec. Gapura Kabupaten Sumenep). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 2(3).
- Fauziah, Z. F. (2020a). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 255. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4909>
- Fauziah, Z. F. (2020b). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 255–264.
- Febryaningrum, V., Buana, A. V., Rohman, A. F., Rochmah, A. N., Soraya, A., & Suparta, I. M. (2024). Penggunaan Analisis Structural Equation Modelling (SEM) Dengan PLS Untuk Menguji Pengaruh Variabel Intervening Terhadap Hubungan Variabel Independen Dan Variabel Dependen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(6), 258–266. <https://doi.org/10.62017/jemb>

- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Nomor (1), Maret 2024. *Jambura Journal of Educational Management*, 5, 248–257. <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/jjem/index>
- Firdaus, M. W. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi. *Skripsi*, 122. <http://etheses.uin-malang.ac.id/36632/2/18410199.pdf>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Gunawan, K., Yudiaatmaja, F., Suandana, N., & Adi Mekarsari, N. K. (2023). Pengaruh leader member exchange terhadap kinerja karyawan dengan budaya tri hita karena sebagai pemoderasi. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(3), 305–316. <https://doi.org/10.21067/jem.v18i3.7449>
- Hasibuan (dalam Susan. (2019). *manajemen sumber daya manusia*.
- Kamara, O., Abbas, B., & Putera, A. (2024). Pengaruh Hubungan Atasan Bawahan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. *JJAR : Journal Of International Accounting Research*, 3(01), 20–40. <https://doi.org/10.62668/jjar.v3i1.1016>
- Khairawati et al. (2021). *manajemen*.
- Khairunnisa, Ririn Handayani, & Fatkhurahman. (2024). *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Perilaku Inovatif dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator*. 2(4), 706–715.
- Kowey, W. (2023). Motivasi Kerja dan Leader Member Exchange sebagai Antecedent Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 4147–4153. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/5904%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/5904/4934>
- Kumulontang, Deetje, N. (2024). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Di Manado. *Asuransi*, 6(5), 522–533.
- Lazuardi, B., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 125–134.
- Lotu, N. A., & Zandra Dwanita Widodo, L. S. (2022). *AUTHOR JURNAL NATALIA LOTU . pd □ lotu jurnal 2868 Words 17931 Characters 10 Pages Jul 13 , 2022 3 : 10 PM GMT + 7 27 % Overall Similarity Excluded □ rom Similarity Report Internet database Manually excluded sources Bibliographic material*.
- Manggaharti, R., & Noviati, N. P. (2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.1997>
- Marbun. (2020). *faktor penyebab leader member exchange*.
- Mayasari, I. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Quality Work of Life (Qwl) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdatul Ulama (Stai Nu) Jakarta. *JIP STKIP Kusuma Negara Jakarta*, 10(2), 45–57.
- Meli Noviani, D. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama

Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050.

<https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>

Ngalimun, N., Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). Quality of Work-Life Balance