

**PENGARUH *LEADER-MEMBER EXCHANGE* TERHADAP *JOB PERFORMANCE*  
DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *INNOVATION BEHAVIOR* SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI**

**Daffa Gilang Rakasiwi<sup>1</sup>, Ihwan Susila<sup>2</sup>, Sidiq Permono Nugroho<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta

email: [b100190084@student.ums.ac.id](mailto:b100190084@student.ums.ac.id)<sup>1</sup>, [ihwan.susila@ums.ac.id](mailto:ihwan.susila@ums.ac.id)<sup>2</sup>, [sp122@ums.ac.id](mailto:sp122@ums.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

Semakin banyaknya persaingan antar perusahaan, perusahaan berupaya untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas. Keberhasilan perusahaan di dalam menjalankan aktivitasnya ditentukan oleh sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh *leader-member exchange* terhadap *job performance* dengan *employee engagement* dan *innovation behavior* sebagai variabel mediasi. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode yaitu kuesioner, instrumen penelitian dalam pengumpulan data. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah Karyawan SFA Steak & Resto beberapa outlet di daerah Karanganyar sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Model (SEM) dengan Smart Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini ialah *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*. *Leader Member Exchange* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Job Performance*. *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Behavior*. *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*. *Innovation Behavior* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*. *Leader-Member Exchange* berpengaruh terhadap *Job Performance* dimediasi *Employee Engagement*. *Leader-Member Exchange* berpengaruh terhadap *Job Performance* dimediasi *Innovation Behavior*

Kata Kunci: *Leader-Member Exchange*, *Job Performance*, *Employee Engagement*, *Innovation Behavior*

**Abstract**

*The more competition between companies, companies strive to create quality resources. The success of the company in carrying out its activities is determined by human resources. The purpose of this study is to analyze the effect of leader-member exchange on job performance with employee engagement and innovation behavior as mediating variables. This research method is quantitative research. This research uses a method, namely questionnaires, research instruments in data collection. The population to be used in this study are employees of SFA Steak & Resto several outlets in Karanganyar area as many as 100 respondents. The sampling technique used in this study was to use the Saturated Sampling Technique. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis and Structural Equation Model (SEM) analysis with Smart Partial Least Square (PLS). The results of this study are Leader Member Exchange has a significant effect on Employee Engagement. Leader Member Exchange has an insignificant effect on Job Performance. Leader Member Exchange has a significant effect on Innovation Behaviour. Employee Engagement has a significant effect on Job Performance. Innovation Behaviour has a significant effect on Job Performance. Leader-Member Exchange has an effect on Job Performance mediated by Employee Engagement. Leader-Member Exchange has an effect on Job Performance mediated by Innovation Behaviour.*

**Keywords:** *Leader-Member Exchange*, *Job Performance*, *Employee Engagement*, *Innovation Behavior*

## PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang mengarah pada pemanfaatan teknologi informasi sebagai sarana untuk menciptakan daya saing perusahaan membawa pengaruh yang sangat besar pada sifat persaingan (Arifhidayat et al., 2023). Oleh karena itu perusahaan berupaya untuk menyempurnakan strategi bisnis dalam rangka memenangkan persaingan, yaitu salah satunya menciptakan sumber daya yang berkualitas. Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor (Lee & Rodríguez-Pose, 2014). Oleh karena itu, unsur sumber daya manusia memiliki peranan yang amat penting dalam pencapaian kinerja yang maksimal (Kurniawan & Rijanti, 2023).

Penelitian ini peneliti mengamati hubungan penting berdasarkan variabel, yaitu hubungan pemimpin dan pengikut faktor ini telah diidentifikasi dengan gaya kepemimpinan dan kinerja pekerjaan. Namun belum dianalisis dalam hubungan antara kepemimpinan yang efektif dan kinerja pekerjaan. Kualitas *LMX* mempengaruhi tingkat timbal balik pemimpin dengan pengikutnya dalam hal sumber daya lain seperti informasi dan kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan (Breevaart et al., 2015). Oleh karena itu, kepemimpinan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi perusahaan. Pemimpin harus memiliki potensi untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung kinerja dan kreativitas pengikutnya dalam rangka untuk mengatasi persaingan yang kuat dan fluktuasi dalam komunitas kerja (Itsaini, 2021). Pada dasarnya pemimpin harus terampil dalam berinovasi ditempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Tran et al., 2020)

Hubungan pimpinan dan bawahan harus tetap terjaga agar keduanya memiliki komunikasi yang baik dan dapat meningkatkan sikap diiringi dengan perilaku antara pemimpin dan bawahan agar lebih memahami satu sama lain. Justina et al (2019) bahwa kualitas *leader*

*member exchange* yang baik akan membuat pekerjaan lebih efisien disebabkan karena adanya hubungan yang tercipta yang tentunya akan meningkatkan inisiatif karyawan dalam bekerja (Ayu Ketut Sri Wiratih et al., 2022).

*Job performance* merupakan aktivitas seseorang dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dimiliki dengan sukses (Itsaini, 2021). Dalam pandangan organisasi pegawai dianggap sebagai suatu aset yang berharga, karena pegawai dengan kinerja yang tinggi dapat mengarahkan pada kesuksesan organisasi dan bagi pegawai dengan tercapainya tujuan organisasi atas kinerjanya menimbulkan efek kepuasan tersendiri (Ismail et al., 2019). Keberhasilan atau kegagalan utama suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan mereka. Kinerja bagi individu merupakan sebuah hasil prestasi individu dalam bekerja sesuai dengan visi, misi, dan sasaran dari tujuan organisasi (Ernawati, 2017). *Performance* merupakan sebuah hasil kerja kelompok atau individu suatu organisasi dalam periode tertentu untuk melihat seberapa baik mereka bekerja mencapai kualifikasi dalam pencapaian tujuan perusahaan (Sagara et al., 2020)

Dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja karyawan secara maksimal, maka peran dari manajemen adalah sangat penting. Melalui manajemen sumber daya manusia, maka aspek kinerja karyawan dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan (Arifhidayat et al., 2023). Agar kinerja karyawan dapat meningkat, maka diperlukan perilaku positif para pemimpin dalam upaya menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Penelitian mengenai *LMX* terhadap *Job Performance* telah dilakukan oleh banyak peneliti (Nurokhim & Rozak, 2022) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *LMX* dengan *Job Performance* karena adanya hubungan yang baik antara atasan dan karyawan. Sedangkan penelitian dari (Itsaini, 2021)

dan (Marieta Wulandari & Zenita Ratnaningsih, 2016). Supriyanto et al (2021) menyatakan bahwa LMX memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *Job Performance* karyawan.

*Employee engagement* menurut (Arifhidayat et al., 2023) sebagai keterlibatan pribadi yang menggunakan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja mereka. Organisasi yang engaged ini memiliki kekuatan dan nilai-nilai otentik dengan bukti yang jelas mengenai kepercayaan dan keadilan yang memiliki janji dan komitmen yang dipahami dan dipenuhi (Alshebami, 2021). Menurut (Setyati & Utari, 2023) *employee engagement* terdiri dari tiga elemen yaitu semangat, dedikasi dan penyerapan. *Employee engagement* sebagai mediasi antara pengaruh leader member exchange terhadap job performance guna memperluas penelitian sebelumnya (Arifhidayat et al., 2023); (Choidah et al., 2023) dengan pertimbangan bahwa karyawan yang mempunyai engagement atau keterikatan dengan telah dianggap sebagai satu faktor penting bagi perusahaan karena kemampuan untuk menilai secara tepat keterlibatan dan menerapkan pengetahuan merupakan hal yang penting dalam membangun dan mempertahankan daya saing jangka panjang (Budiprasetia & Johannes Lo, 2021)

Penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *leader-member exchange* (LMX) yang efektif mengelola sumber daya manusia di tempat kerja akan mempengaruhi perilaku kerja dengan meningkatkan kepuasan kerja individu dan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana gaya kepemimpinan, seperti LMX mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu (Alikasari & Suharnomo, 2017; Ismail et al., 2019; Justina et al., 2019) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap *job performance*. Dalam hal ini keterlibatan karyawan untuk mempunyai ikatan terhadap organisasi adalah salah satu

anteseden penting dalam pencapaian kinerja karyawan secara maksimal. (Budiprasetia & Johannes Lo, 2021)

*Innovation behavior* sebagai kualitas hubungan antara pimpinan dan bawahan sangat penting dilakukan dalam upaya meningkatkan perilaku inovatif karyawan dalam pencapaian kinerja karyawan secara maksimal. Berdasarkan penelitian (Lee & Rodríguez-Pose, 2014) yang menyatakan bahwa perilaku inovatif merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai langkah pengenalan atau mencoba memperkenalkan ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi. (Itsnaini, 2021) mengatakan bahwa inovasi ini akan memiliki batasan sebagai gagasan atau ide, praktek dan dalam bentuk alat atau benda yang dianggap baru oleh masyarakat. Sementara itu, (Lee & Rodríguez-Pose, 2014) berpendapat bahwa inovasi adalah suatu pembaharuan, penemuan baru, baik berupa gagasan, metode, alat, hasil produk atau lainnya. (Veriyanti & Nurhayati, 2022) menjelaskan tiga dimensi untuk mengukur perilaku inovatif di tempat kerja, yaitu menciptakan ide baru, berbagai ide, dan merealisasikan ide. *Innovation behavior* sebagai mediasi antara pengaruh *leader member exchange* terhadap *job performance* dengan pertimbangan karyawan yang mampu memelihara dan membina hubungan dalam upaya menciptakan iklim kerja yang kondusif maka akan membuat karyawan lebih inovatif dalam pencapaian kinerja secara maksimal seperti dilakukan pada penelitian sebelumnya. Hasil penelitian oleh (Itsnaini, 2021) menunjukkan bahwa perilaku inovatif berperan besar dalam meningkatkan *job performance*.

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh leader-member exchange terhadap job performance dengan employee engagement dan innovation behavior sebagai variabel mediasi.

## **Tinjauan Pustaka**

### ***Resource Based Theory***

*Resources based theory* RBT atau teori berbasis sumber daya adalah suatu gagasan yang berkembang dalam teori manajemen strategis dan keunggulan kompetitif perusahaan yang meyakini bahwa perusahaan akan mencapai keunggulan jika memiliki sumber daya yang unggul (Szymaniec-Mlicka, 2014). Sumber daya adalah segala sesuatu yang dimiliki dan dikendalikan oleh perusahaan, baik itu aset, kemampuan individu karyawan, pengetahuan tentang teknologi, proses organisasi, dan informasi yang berguna untuk mengimplementasikan strategi perusahaan sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan (Veriyanti & Nurhayati, 2022). Teori ini menjelaskan bagaimana kepemilikan orientasi administratif yang unggul, dan kapabilitas serta sumber daya lainnya, juga dapat menjadi keunggulan kompetitif yang penting, terutama bagi perusahaan kecil dan menengah yang memutuskan untuk merambah pasar internasional (Dasuki, 2021).

### ***Leader Member Exchange***

Seorang pemimpin memegang peranan yang sangat krusial dalam sebuah perusahaan atau organisasi karena memiliki peran yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi (Pratiwi & Parahyanti, 2022). Kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan hasil kinerja yang baik, karena pengaruh kepemimpinan atasan dapat menentukan berhasil atau tidaknya kinerja karyawan. Jika hubungan antara karyawan dan pimpinan baik, maka karyawan cenderung bersedia untuk bekerja lebih maksimal (Yasfi et al., 2020).

### ***Job Performance***

Kinerja adalah ukuran kemampuan seseorang untuk melakukan tugas tertentu

(Breevaart et al., 2015). Job performance adalah sejauh mana karyawan melakukan upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berarti bagaimana seorang karyawan berusaha mencapai tujuan organisasi dan mencoba untuk mencapai standar yang ditetapkan oleh organisasi (Itsnaini, 2021). *Job performance* telah didefinisikan sebagai nilai organisasi dapat diharapkan dari perilaku diskrit yang dilakukan oleh seorang karyawan dari waktu ke waktu. Job performance mengarah pada definisi ini termasuk gagasan bahwa kinerja pekerjaan adalah perilaku, episodik, evaluatif, dan multidimensi. Namun, harus ada klarifikasi tentang perbedaan antara perilaku dan kinerja; perilaku adalah apa yang dilakukan orang dan kinerja adalah nilai organisasi yang diantisipasi dari apa yang dilakukan orang (Kingsman, 2019)

### ***Employee Engagement***

Keterlibatan karyawan adalah keadaan yang diaktifkan dari diri mereka sepenuhnya untuk memberikan sesuatu yang berbeda dalam pekerjaan; sumber daya pekerjaan/pribadi membantu karyawan untuk tetap terlibat, dan pada saat yang sama, berfungsi sebagai penyangga terhadap tuntutan, tuntutan pekerjaan pada umumnya dianggap sebagai tekanan namun dapat berfungsi sebagai penghalang yang membatasi atau sebagai tantangan yang mendorong perilaku yang diinginkan, tergantung pada kemampuan karyawan dalam mengatasinya (Mackay et al., 2017)

### ***Innovation Behavior***

Perilaku inovatif didefinisikan sebagai usulan dan penerapan ide, proses, praktik, dan kebijakan yang baru dan lebih baik yang disengaja yang bertujuan untuk efektivitas organisasi, kesuksesan bisnis, dan keberlanjutan jangka Panjang (Anderson et al., 2014).

### **Hipotesis Penelitian**

#### **Pengaruh *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap *Employee Engagement***

Breevaart et al (2015) mengkarakterisasi teori-teori yang menyatakan bahwa pemimpin memiliki kemampuan untuk mengendalikan tugas dan mengidentifikasi kinerja pengikut mereka. Mereka mempertimbangkan dampak dari kemiripan dan perbedaan dalam ciri-ciri kepribadian proaktif dari pasangan pemimpin dan pengikut terhadap hasil kerja bawahan, termasuk komitmen yang efektif terhadap pekerjaan, pelaksanaan kerja, keterlibatan kerja, dan menemukan bahwa kualitas *LMX* menjadi perantara dalam mengkoordinasikan hal tersebut. Hipotesis ini terbentuk atas dasar penelitian dari (Veriyanti & Nurhayati, 2022) (Sa'adah & Rijanti, 2022) menunjukkan *LMX* berpengaruh positif terhadap *Employee engagement*

#### **H1: *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap *Employee Engagement***

#### **Pengaruh *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap *Job Performance***

Kualitas interaksi dan hubungan yang terjalin antara pemimpin dengan bawahannya dimana pemimpin memiliki kualitas *LMX* yang berbeda dengan masing-masing bawahannya (Breevaart et al., 2015). Hubungan pimpinan dan bawahan harus tetap terjaga agar keduanya memiliki komunikasi yang baik dan dapat meningkatkan sikap diiringi dengan perilaku antara pemimpin dan bawahan agar lebih memahami satu sama lain. Itsnaini (2021) bahwa kualitas *leader member exchange* yang baik akan membuat pekerjaan lebih efisien disebabkan karena adanya hubungan yang tercipta yang tentunya akan meningkatkan inisiatif karyawan dalam bekerja. Hipotesis ini terbentuk atas dasar penelitian dari (Taqiuddin et al., 2018) *LMX* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan seorang pemimpin bisa melihat potensi bahannya yang sudah sesuai dengan kemampuannya yang mengakibatkan kinerja pada karyawan meningkat. Pada penelitian (Justina et al., 2019) *LMX* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti hubungan antara atasan dan bawahan saling berkorelasi karena terdapat kualitas hubungan ditandai dengan kepercayaan, loyalitas, dan kontribusi pada pekerjaannya.

#### **H2: *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap *Job Performance***

#### **Pengaruh *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap *Innovation Behavior***

Pemimpin harus memiliki potensi untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung kreativitas pengikutnya dalam rangka untuk mengatasi persaingan yang kuat dan fluktuasi dalam komunitas kerja (Arifhidayat et al., 2023). Hipotesis ini terbentuk atas dasar penelitian dari Anshari, (Veriyanti & Nurhayati, 2022) menunjukkan kualitas *leader-member exchange* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan.

#### **H3: *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap *Innovation Behavior***

#### **Pengaruh *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance***

*Employee engagement* menyebabkan *job performance* karyawan meningkat tinggi dengan menunjukkan sikap positif dan memotivasi dirinya sendiri serta bertanggung jawab pada pekerjaan mereka (Ismail et al., 2019). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Performance* melalui *Creativity* sebagai Variabel Mediasi meningkat tinggi hal itu berdampak positif terhadap *job performance* (Veriyanti & Nurhayati, 2022). Dalam hal ini, studi empiris sebelumnya telah mengindikasikan keterkaitan antara *employee engagement* terhadap *job performance* yang memiliki

pengaruh positif antara satu sama lain. (Bakker & Bal, 2010) meneliti hubungan antara employee engagement mingguan dan job performance di antara 54 guru di Belanda menggunakan analisis multi-level. Mereka menemukan bahwa employee engagement mingguan dan job performance mingguan berhubungan positif. (Ismail et al., 2019) juga mempelajari hal yang sama yaitu pengaruh employee engagement terhadap job performance, di mana keduanya saling berpengaruh secara positif satu sama lain.

Hipotesis ini terbentuk atas dasar penelitian dari (Alikasari & Suharnomo, 2017; Ismail et al., 2019; Justina et al., 2019) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap *job performance*. Dalam hal ini keterlibatan karyawan untuk mempunyai ikatan terhadap organisasi adalah salah satu anteseden penting dalam pencapaian kinerja karyawan secara maksimal.

**H4: *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance***

#### **Pengaruh *Innovation Behavior* berpengaruh terhadap *Job Performance***

(Veriyanti & Nurhayati, 2022), *innovation behavior* adalah perilaku untuk menghasilkan ide, mengadopsi, dan mengimplementasikan ide-ide baru untuk menghasilkan produk dan metode kerja yang efektif dan efisien di tempat kerja. Tuntutan pekerja dan beban kerja yang tinggi mendorong individu untuk *innovation behavior* melalui bekerja keras dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan agar kinerja lebih baik (Lee & Rodríguez-Pose, 2014). Bagi organisasi perlu memotivasi karyawan agar kreatif dan inovatif untuk mencapai kinerja tinggi. Hipotesis ini terbentuk atas dasar penelitian (Itsaini, 2021; Veriyanti & Nurhayati, 2022) menunjukkan *innovation behavior* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*

**H5: *Innovation Behavior* berpengaruh terhadap *Job Performance***

#### **Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Job Performance* dengan dimediasi oleh *Employee Engagement***

(Marieta Wulandari & Zenita Ratnaningsih, 2016) mengatakan bahwa *leader member exchange* adalah pendekatan yang mengenali adanya perilaku konsisten atasan kepada seluruh bawahannya. (Justina et al., 2019) menjelaskan bagaimana atasan dan bawahan mengembangkan hubungan saling mempengaruhi satu sama lain dan menegosiasikan peran bawahan dalam suatu organisasi. Leader yang baik mampu merangsang motivasi bawahan sehingga meningkatkan performa kerja baik individu atau organisasi. Peningkatan performa kerja tidak akan terjadi tanpa adanya keterlibatan kerja dari tiap individu. Penelitian terdahulu oleh (Siswono. D, 2016) bahwa *LMX* secara signifikan positif berpengaruh terhadap *work engagement*. Hal ini dikarenakan semakin tinggi *LMX* maka tingkat dan jumlah orang yang terlibat dalam pekerjaan meningkat. Sementara itu, (Breevaart et al., 2015) dengan tegas dalam penelitiannya mendapatkan temuan penelitian bahwa *work engagement* memediasi *LMX* dengan *job performance*. Kedua penelitian tersebut saling memperkuat argumen dimana ada keterkaitan yang erat antara *work engagement*, *LMX* dan *job performance*.

Hipotesis ini terbentuk atas dasar penelitian yang telah dilakukan oleh (Li et al., 2012) yang menyebutkan bahwa *leader-member exchange* menjadi prediktor *work engagement* dan terkait secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh hasil temuan (Breevaart et al., 2015) yang menjelaskan bahwa *work engagement* memediasi hubungan antara *leader-member exchange* terhadap kinerja karyawan.

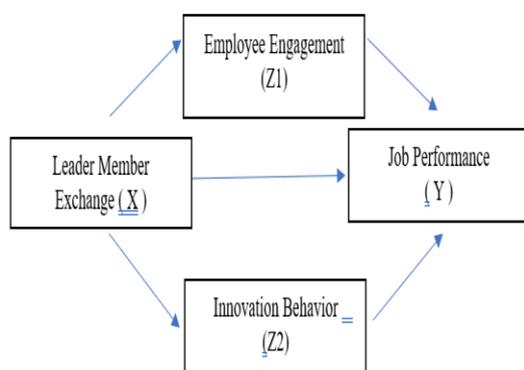
**H6: Mediasi *employee engagement* berpengaruh terhadap *leader member exchange* dengan *job performance***

### Pengaruh *Leader-Member Exchange* terhadap *Job Performance* dengan dimediasi oleh *Innovation Behavior*

Kualitas hubungan antara pimpinan dan bawahan sangat penting dilakukan dalam upaya meningkatkan perilaku inovatif karyawan dalam pencapaian kinerja karyawan secara maksimal (Lee & Rodríguez-Pose, 2014). *Innovation Behavior* sebagai mediasi antara pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *job performance* dengan pertimbangan karyawan yang mampu memelihara dan membina hubungan dalam upaya menciptakan iklim kerja yang kondusif maka akan membuat karyawan lebih inovatif dalam pencapaian kinerja secara maksimal. Hipotesis ini terbentuk atas dasar penelitian yang dilakukan oleh (Veriyanti & Nurhayati, 2022) yang menyatakan *Leader-Member Exchange* berpengaruh terhadap *job performance* dimediasi *Innovation Behavior*.

**H7: Mediasi *Innovation behavior* berpengaruh terhadap *leader member exchange* dengan *job performance***

#### Kerangka Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Penelitian METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif.

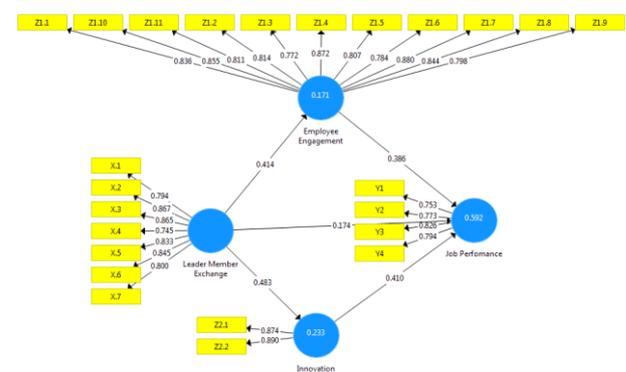
Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari angket yang dibagikan kepada responden. Data sekunder merupakan data penelitian yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data, dan biasanya dalam bentuk file dokumen atau melalui orang lain (Sugiyono, 2019).

Teknik pengumpulan data merupakan faktor penentu dari keberhasilan sebuah penelitian. Penelitian ini menggunakan metode yaitu kuesioner, instrumen penelitian. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan SFA Steak & Resto beberapa outlet di daerah Karanganyar sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2019).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Model (SEM) dengan Smart Partial Least Square (PLS).

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Outer Model



**Gambar 2. Outer Model**

##### a. Convergent Validity

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam

kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7 (Ghozali, 2019). Berdasarkan analisis data, diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian banyak yang memiliki *outer loading* sebesar > 0,7. Data diatas tidak ada indikator yang menunjukkan nilai *outer loading* < 0,5 sehingga indikator dinyatakan layak atau valid.

**b. Discriminant Validity**

*Discriminant validity* dapat diketahui melalui metode *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator memiliki kriteria sebesar > 0,5 dikatakan valid (Ghozali, 2019).

**Tabel 1. Hasil Average Variance Extracted**

Variabel	AVE	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,681	Valid
<i>Innovation Behavior</i>	0,778	Valid
<i>Job Performance</i>	0,620	Valid
<i>Leader Member Exchange</i>	0,676	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data Tabel 1, didapatkan bahwa nilai dari AVE untuk semua variabel adalah di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh variabel memiliki nilai discriminant validity yang baik.

**c. Composite reliability**

Variabel dapat dikatakan memenuhi *Composite reliability* apabila nilai *Composite reliability* > 0,7 (Ghozali, 2019). Berikut adalah nilai hasil dari *Composite reliability* dari masing-masing variabel.

**Tabel 2. Hasil Composite reliability**

Variabel	<i>Composite reliability</i>	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,959	Reliabel
<i>Innovation Behavior</i>	0,875	Reliabel
<i>Job Performance</i>	0,867	Reliabel

<i>Leader Member Exchange</i>	0,936	Reliabel
-------------------------------	-------	----------

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2, didapatkan bahwa nilai dari *Composite reliability* untuk semua variabel adalah di atas 0,7 yang berarti bahwa seluruh variabel bersifat reliabel.

**d. Cronbach's Alpha**

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7 (Ghozali, 2019). Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel.

**Tabel 3. Hasil Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,953	Reliabel
<i>Innovation Behavior</i>	0,715	Reliabel
<i>Job Performance</i>	0,796	Reliabel
<i>Leader Member Exchange</i>	0,920	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3, didapatkan bahwa nilai dari *cronbach's alpha* untuk semua variabel adalah di atas 0,7 yang berarti bahwa seluruh variabel bersifat reliabel.

**e. Uji Multikolinearitas**

Tujuan dari uji multikolinearitas ini adalah untuk menentukan multikolinearitas antar variabel dengan cara melihat nilai korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2019). Berikut adalah hasil dari uji multikolinearitas dari masing-masing variabel.

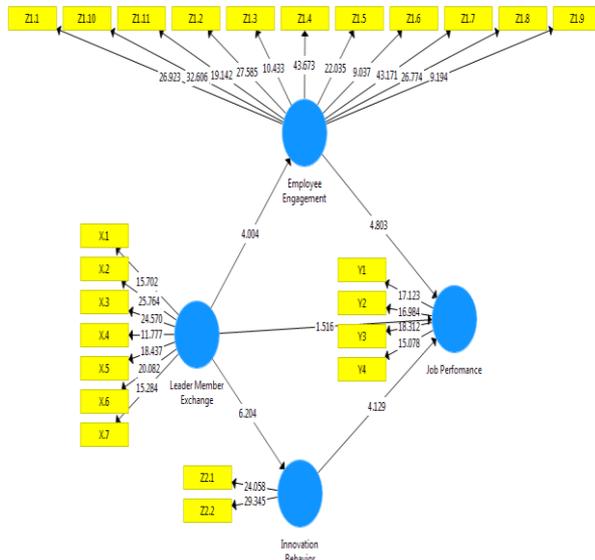
**Tabel 4. Hasil Multikolinearitas**

Keterangan	<i>Employee Engagement</i>	<i>Innovation Behavior</i>	<i>Job Performance</i>
<i>Employee Engagement</i>			1,268
<i>Innovation Behavior</i>			1,370
<i>Leader Member Exchange</i>	1,000	1,000	1,421

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4, bahwa nilai VIF dari tiap variabel adalah kurang dari 3 sehingga dapat dikatakan bahwa model terbebas dari gejala multikolinearitas.

**Analisa inner model**



Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient*, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis.

**a. Uji F-square (F<sup>2</sup>)**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan, apabila nilai yang dihasilkan 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), 0,35 (besar) berpengaruh pada level struktural.

**Tabel 5. Hasil F-Square (F<sup>2</sup>)**

	Employee Engagement	Innovation Behavior	Job Performance
Employee Engagement			0,288
Innovation Behavior			0,301
Leader Member Exchange	0,207	0,304	0,052

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5, menunjukkan bahwa kapabilitas prediksi nilai *Employee Engagement* terhadap *Job Performance* sebesar 0,288 tergolong sedang. *Innovation Behavior* terhadap *Job Performance* sebesar 0,301 tergolong sedang dibawah

0,35. *Leader-Member Exchange* terhadap *Innovation Behavior* sebesar 0,304 tergolong sedang dan *Leader-Member Exchange* terhadap *Job Performance* sebesar 0,052 tergolong kecil dan *Leader-Member Exchange* terhadap *Employee Engagement* sebesar 0,207 tergolong sedang.

**b. Uji GOF**

Besarnya *coefficient determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur berapa banyak variabel dependen dipenuhi variabel lainnya.

**Tabel 6. Hasil R Square**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Employee Engagement	0,171	0,163
Innovation Behavior	0,233	0,225
Job Performance	0,592	0,579

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 6, pengaruh terhadap variabel *Employee Engagement* adalah sebesar 0,171 atau 17,1%. Sedangkan pengaruh terhadap variabel *Innovation Behavior* sebesar 0,225 atau 22,5%. Sedangkan pengaruh terhadap *Job Performance* sebesar 0,579 atau 57,9%. Penilaian *good of fit* diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination (R-Square)* pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,726. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 72,6% sedangkan 27,4% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dari model penelitian ini dinyatakan telah dinyatakan memiliki *goodness of fit* yang baik.

## Uji Hipotesis

### *Pengujian Pengaruh Langsung*

Hipotesis ini dinyatakan diterima apabila *P Values* < 0,05 (Ghozali, 2019).

**Tabel 7. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung**

Pengaruh	Original Sample (O)	P Values
<i>Leader Member Exchange -&gt; Employee Engagement</i>	0,414	0,000
<i>Leader Member Exchange -&gt; Job Performance</i>	0,174	0,153
<i>Leader Member Exchange -&gt; Innovation Behavior</i>	0,483	0,000
<i>Employee Engagement -&gt; Job Performance</i>	0,386	0,000
<i>Innovation Behavior -&gt; Job Performance</i>	0,410	0,000

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pada 7, maka dapat diketahui diuraikan sebagai berikut:

1. *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*, dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,000, yang berarti  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*” terbukti kebenarannya.
2. *Leader Member Exchange* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Job Performance*, dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,153, yang berarti  $0,153 >$

0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Leader Member Exchange* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Job Performance*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* tidak terbukti kebenarannya.

3. *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Behavior*, dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,000, yang berarti  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Behavior*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Behavior*” terbukti kebenarannya.
4. *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*, dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,000, yang berarti  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*” terbukti kebenarannya.
5. *Innovation Behavior* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*, dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,000, yang berarti  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Innovation Behavior* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *Innovation Behavior*

berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*” terbukti kebenarannya.

### **Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

Hasil analisis dapat dilihat melalui tabel *Indirect Effect* teknik bootstrapping sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Path Pengaruh Tidak Langsung**

	Original Sample (O)	P Values
<i>Leader Member Exchange -&gt; Employee Engagement -&gt; Job Performance</i>	0,160	0,005
<i>Leader Member Exchange -&gt; Innovation Behavior -&gt; Job Performance</i>	0,198	0,007

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 8, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel *Leader-Member Exchange* berpengaruh terhadap *Job Performance* dengan dimediasi oleh *Employee Engagement* sebesar adalah 0,005 atau  $\text{Sig} < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa *Employee Engagement* memediasi pengaruh *Leader-Member Exchange* terhadap *Job Performance*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *Leader-Member Exchange* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* dimediasi *Employee Engagement*” terbukti kebenarannya.
2. Variabel *Leader-Member Exchange* berpengaruh terhadap *Job Performance* dengan dimediasi *Innovation Behavior* sebesar adalah 0,007 atau  $\text{Sig} < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan *Innovation Behavior* memediasi pengaruh *Leader-Member Exchange* terhadap *Job*

*Performance*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa *Leader-Member Exchange* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* dimediasi *Innovation Behavior*” terbukti kebenarannya.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Employee Engagement***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*, dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,000, yang berarti  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan kesamaan penelitian yang dilakukan (Marieta Wulandari & Zenita Ratnaningsih, 2016) menunjukan LMX berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. (Veriyanti & Nurhayati, 2022) mengkarakterisasi teori- teori yang menyatakan bahwa -pemimpin memiliki kemampuan untuk mengendalikan tugas dan mengidentifikasi kinerja pengikut mereka. Mereka mempertimbangkan dampak dari kemiripan dan perbedaan dalam ciri-ciri kepribadian proaktif dari pasangan pemimpin dan pengikut terhadap hasil kerja bawahan, termasuk komitmen yang efektif terhadap pekerjaan, pelaksanaan kerja, keterlibatan kerja, dan menemukan bahwa kualitas LMX menjadi perantara dalam mengkoordinasikan hal tersebut.

#### **Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Job Performance***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Job*

*Performance*, dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,153, yang berarti  $0,153 > 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Leader Member Exchange* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Job Performance*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian (Kurniawan & Rijanti, 2023) LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan seorang pemimpin bisa melihat potensi bahannya yang sudah sesuai dengan kemampuannya yang mengakibatkan kinerja pada karyawan meningkat. Pada penelitian (Breevaart et al., 2015) LMX berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti hubungan antara atasan dan bawahan saling berkolerasi karena terdapat kualitas hubungan ditandai dengan kepercayaan, loyalitas, dan kontribusi pada pekerjaannya. Menurut (Alikasari & Suharnomo, 2017) bahwa kualitas *Leader Member Exchange* yang baik akan membuat pekerjaan lebih efisien disebabkan karena adanya hubungan yang tercipta yang tentunya akan meningkatkan inisiatif karyawan dalam bekerja

#### **Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Innovation Behavior***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Behavior*, dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,000, yang berarti  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Behavior*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Behavior*” terbukti kebenarannya. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Veriyanti & Nurhayati, 2022)

menunjukkan kualitas *Leader-Member Exchange* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Pemimpin harus memiliki potensi untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung kreativitas pengikutnya dalam rangka untuk mengatasi persaingan yang kuat dan fluktuasi dalam komunitas kerja (Hadi et al., 2020).

#### **Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Performance***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*, dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,000, yang berarti  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*” terbukti kebenarannya. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Alikasari & Suharnomo, 2017; Ismail et al., 2019; Justina et al., 2019) menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap job performance. *Employee Engagement* menyebabkan job performance karyawan meningkat tinggi dengan menunjukkan sikap positif dan memotivasi dirinya sendiri serta bertanggung jawab pada pekerjaan mereka (Arifhidayat et al., 2023). (Ismail et al., 2019) juga menyatakan bahwa pengaruh *Employee Engagement* terhadap job performance, di mana keduanya saling berpengaruh secara positif satu sama lain.

#### **Pengaruh *Innovation Behavior* terhadap *Job Performance***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Innovation Behavior* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*,

dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,000, yang berarti  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Innovation Behavior* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *Innovation Behavior* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* terbukti kebenarannya. Hasil ini sesuai dengan penelitian . (Breevaart et al., 2015), berpendapat bahwa karyawan yang engage di tempat kerja memperlihatkan lebih banyak perilaku inovatif ketika sedang bertugas. Hal ini terjadi karena karyawan tersebut memiliki pikiran positif sehingga pikiran mereka menjadi melebar, menjadi tindakan-tindakan yang menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan dengan caracara baru.

#### **Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Job Performance* dengan dimediasi oleh *Employee Engagement***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel *Leader-Member Exchange* berpengaruh terhadap *Job Performance* dengan dimediasi oleh *Employee Engagement* sebesar adalah 0,005 atau  $\text{Sig} < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa *Employee Engagement* memediasi pengaruh *Leader-Member Exchange* terhadap *Job Performance*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *Leader-Member Exchange* berpengaruh terhadap *Job Performance* dimediasi *Employee Engagement* terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Marieta Wulandari & Zenita Ratnaningsih, 2016; Veriyanti & Nurhayati, 2022) yang menyatakan *Leader-Member Exchange* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* dimediasi *Employee Engagement*. Karyawan yang mempunyai engage atau keterikatan dengan telah dianggap sebagai satu faktor penting bagi perusahaan karena kemampuan untuk menilai secara tepat keterlibatan dan menerapkan pengetahuan merupakan hal

yang penting dalam membangun dan mempertahankan daya saing jangka panjang. ini keterlibatan karyawan untuk mempunyai ikatan terhadap organisasi adalah salah satu anteseden penting dalam pencapaian kinerja karyawan secara maksimal.

#### **Pengaruh *Leader-Member Exchange* terhadap *Job Performance* dimediasi *Innovation Behavior***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel *Leader-Member Exchange* berpengaruh terhadap *Job Performance* dengan dimediasi *Innovation Behavior* sebesar adalah 0,007 atau  $\text{Sig} < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan *Innovation Behavior* memediasi pengaruh *Leader-Member Exchange* terhadap *Job Performance*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa *Leader-Member Exchange* berpengaruh terhadap *Job Performance* dimediasi *Innovation Behavior* terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang (Itsnaeni, 2021) yang menyatakan *Leader-Member Exchange* berpengaruh terhadap *Job Performance* dimediasi *Innovation Behavior*. Kualitas hubungan antara pimpinan dan bawahan sangat penting dilakukan dalam upaya meningkatkan perilaku inovatif karyawan dalam pencapaian kinerja karyawan secara maksimal (Hadi et al., 2020). *Innovation Behavior* sebagai mediasi antara pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *job performance* dengan pertimbangan karyawan yang mampu memelihara dan membina hubungan dalam upaya menciptakan iklim kerja yang kondusif maka akan membuat karyawan lebih inovatif dalam pencapaian kinerja secara maksimal.

#### **KESIMPULAN**

Dilihat dari hasil analisis yang sudah dilakukan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.
2. *Leader Member Exchange* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Job Performance*.
3. *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Behavior*.
4. *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*
5. *Innovation Behavior* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*
6. *Leader-Member Exchange* berpengaruh terhadap *Job Performance* dengan dimediasi oleh *Employee Engagement*.
7. *Leader-Member Exchange* berpengaruh terhadap *Job Performance* dengan dimediasi *Innovation Behavior*

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alikasari, M. J., & Suharnomo. (2017). Analisis Pengaruh Leader-Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Partisipasi Dan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 1–13.
- Alshebami, A. S. (2021). The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction. *SAGE Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211040809>
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Arifhidayat, M., Nugroho, S. P., & Kunci, K. (2023). The Effect of Internal Motivation, Training Practices, and Compensation Practices on Employee Performance Through Employee Engagement as a Mediating Variable. *Iqtishadequity Journal Management*, 5(2), 119–133. <https://doi.org/10.51804/iej.v4i2>
- Ayu Ketut Sri Wiratih, I., Gede Putu Kawiana, I., & Herny Susanti, P. (2022). The Role of Local Culture on The Effect of Leader Member Exchange on Employee Performance at Village Offices in Abiansemal District. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (Sinomics Journal)*, 1(2), 93–108. <https://doi.org/10.54443/sj.v1i2.11>
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- 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.
- Budiprasetya, A., & Johanes Lo, S. (2021). Mediation Acts From Employee Engagement Which Affects the Employee Competencies and Innovative Work Behaviour on Employee Performance At Pt Tetra Pak Indonesia. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 680–688. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i4.818>
- Choidah, N., Indriyani, R., & Fatimah, N. (2023). Peran Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Studi Pada Industri Kreatif. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 104. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.563>

- Dasuki, R. E. (2021). Kajian Teori Resource Based View. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen Manajemen Strategi*, 12(3), 447–454.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Universitas Diponegoro.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- Ismail, H., Iqbal, A., & Nasr, L. I. (2019). Employee Engagement and Job Performance in Lebanon: The Mediating Role of Creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2).
- Itsnaini, N. Z. (2021). *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Job Performance Yang Dimediasi Oleh Innovative Behavior Pada Karyawan Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik*. Universitas Airlangga.
- 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. In *Management Insight* (Vol. 14, Issue 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.33369/insight.14.1.51-62>
- Kingsman, E. (2019). Job Performance Pada Distributor Otomotif Motor Di Batam. *Journal of Accounting & Managment Innovation*, 2(2), 126–138.
- Kurniawan, G., & Rijanti, T. (2023). Pengaruh Employee engagement dan Leader member exchange Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Organizational citizenship behavior (Studi Kasus Pada KPP Pratama Semarang Candisari). *Ekonomika*, 7(1), 162–170. <http://journal.ildikti9.id/Ekonomika>
- Lee, N., & Rodríguez-Pose, A. (2014). Creativity, Cities, and Innovation. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 46(5), 1139–1159.
- Li, X., Sanders, K., & Frenkel, S. (2012). How leader-member exchange, work engagement and HRM consistency explain Chinese luxury hotel employees' job performance. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1059–1066. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.01.002>
- Mackay, M. M., Allen, J. A., & Landis, R. S. (2017). Investigating the incremental validity of employee engagement in the prediction of employee effectiveness: A meta-analytic path analysis. *Human Resource Management Review*, 27(1), 108–120. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.03.002>
- Marieta Wulandari, S., & Zenita Ratnaningsih, I. (2016). Hubungan Antara Leader Member Exchange (Lmx) Dengan Work Engagement Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rsjd Dr. Amino Gondohutomo Semarang. *Jurnal Empati*, 5(4), 721–726. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/empati.2016.15452>
- Nurokhim, N., & Rozak, H. A. (2022). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi dengan Komitmen Organisasi (Studi pada Pondok Modern Selamat Batang). *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 9(2), 303–318.
- Pratiwi, B. R., & Parahyanti, E. (2022). Peran leader member exchange (LMX), kepribadian openness to experiences, dan harmonious passion dalam membentuk perilaku kerja yang inovatif. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 10(1), 238–250. <https://doi.org/10.22219/jipt.v10i1.16820>

- Sa'adah, N., & Rijanti, T. (2022). The Role of Knowledge Sharing, Leader-Member Exchange (LMX) on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: An Empirical Study on Public Health Center of Pati 1, Pati 2 and Trangkil in Central Java. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 112–131.
- Sagara, Y., Permatasari, I., & Soemantri, R. (2020). Pengaruh Need for Achievement Terhadap Job Performance dengan Budgetary Participation sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, 7(01), 95–106. <https://doi.org/10.35838/jrap.v7i01.1526>
- Setyati, R., & Utari, W. (2023). *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening*. 4(2), 121–134. <http://jamas.triatmamulya.ac.id/>
- Siswono. D. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di rodex travel Surabaya. *Agora*, 4(2), 458–466.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. CV Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., Reza, M. F., & ... (2021). Factor Influencing Employee Performance: The Role of Leader-Member Exchange and Job Satisfaction. *PalArch's Journal of*, 18(2), 215–225.
- Szymaniec-Mlicka, K. (2014). Resource-based view in strategic management of public organizations – a review of the literature. *Management*, 18(2), 19–30. <https://doi.org/10.2478/manment-2014-0039>
- Taqiuddin, H., Tricahyadinata, 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.
- Tran, D. T., Lee, L. Y., Nguyen, P. T., & Srisittiratkul, W. (2020). How leader characteristics and leader member exchange lead to social capital and job performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(1), 269–278. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.v07.no1.269>
- Veriyanti, U., & Nurhayati, M. (2022). The Role of Leader-Member Exchange in Moderating the Influence of Competence, Innovative Behavior, and Career Development on Employee Engagement. *European Journal of Business and Management Research*, 7(1), 153–159. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.1260>
- Yasfi, A., Istiqomah, E., & Akbar, S. N. (2020). Hubungan leader leMBER exchange (Lmx) dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin. *Jurnal Kognisia: Jurnal Mahasiswa Psikologi Online*, 1(2), 8–14.