

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE DAN SELF EFFICACY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR DI PT. INTERNASIONAL PRIMA COAL SAMARINDA

Rahmaniah Walidi¹ Diana Imawati² Ayunda Ramadani³

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,
Jl. Ir. H Juanda, Samarinda, Indonesia No. 80 Telp: (0541) 743390 Fax: (0541) 741997

Email: Rahmaniahwalidi@gmail.com

ABSTRSCT

This study aims to find out whether there is an influence of Leader Member Exchange and Employee Self Efficacy on Employee Voice Behavior. so there are 3 influences that will be investigated in this study, namely: 1) Leader Member Exchange; 2) Self Efficacy of employees; 3) Employee Voice Behavior. This research was conducted on employees of PT. Internasional Prima Coal Samarinda where the company is engaged in coal mining. The subjects in this study were 51 employees. sampling in this study using saturated sampling technique where all populations are used as samples because of the relatively small population. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the regression analysis of this study are $R = 0.156$, $R^2 = -0.16$, F regression = 0.598, it shows that there is no positive and significant influence from Leader Member Exchange and employee Self Efficacy on Employee Voice Behavior.

Keywords : Leader Member Exchange, Employee Self Efficacy, Employee Voice Behavior

Type article : Research paper

PENDAHULUAN

Komunikasi dalam konteks organisasi memiliki peran yang sangat penting karena berhubungan dengan interaksi atasan, bawahan dan rekan kerja di perusahaan. Komunikasi didalam organisasi terjadi setiap hari baik antar bawahan, bawahan dengan atasan dan begitu pula sebaliknya. Adanya komunikasi yang baik dan efektif maka tujuan perusahaan akan mudah dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Hal tersebut diperkuat oleh teori dari Handoko (Prihantina, 2017) yang mengatakan bahwa dengan terjalannya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja dari karyawan.

Disisi lain Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang tiada henti sangat mempengaruhi perkembangan dan juga perubahan industri baik industri nasional

maupun industri multinasional. Sehingga menuntut suatu perusahaan untuk meningkatkan unjuk kerja dan performanya di era yang kompetitif ini agar mampu bersaing. Salah satu upaya untuk meningkatkan unjuk kerja dan performa kerja untuk mencapai tujuan perusahaan adalah menciptakan suatu kerja sama yang baik antar karyawan atau pegawai dalam perusahaan.

Oleh sebab itu Menciptakan kerja sama yang baik sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, untuk menciptakan suatu kerja sama yang baik maka dibutuhkan suatu bentuk komunikasi yang efektif di dalam satu perusahaan atau organisasi. Mengingat pentingnya interaksi sosial dengan komunikasi yang efektif oleh karena itu karyawan atau pegawai haruslah dapat bersifat terbuka dalam mengemukakan pendapat atau ide serta isu-isu di dalam perusahaan dengan maksud dan tujuan untuk meningkatkan performa perusahaan dan

dapat juga membawa perubahan di perusahaan tersebut. Sehingga dalam hal ini karyawan dituntut untuk memiliki *employee voice behavior*.

Employee voice behavior adalah suatu peran karyawan yang sukarela memberikan ide, tanggapan serta mengungkap isu-isu pelanggaran dan sebagainya di perusahaan, semua itu dilakukan dengan tujuan untuk memajukan perusahaan tersebut dan meningkatkan mutu perusahaan.

Pada hakekatnya *employee voice behavior* adalah suatu cara karyawan atau pegawai memberikan tanggapan ke atas sehingga ide dan tanggapan dari karyawan atau pegawai dapat menjadi sebuah inovasi dan perubahan yang baik bagi perusahaan dan meningkatkan performa perusahaan. *Employee voice behavior* menjadi inovasi proaktif yang harus terus dikembangkan oleh perusahaan (Kulkarni; Rahmawati et. al, 2016).

Selain dari pada itu apabila seorang karyawan melakukan *voice behavior* dan ditanggapi dengan positif oleh atasan, juga akan berdampak baik bagi karyawan sehingga menguntungkan perusahaan dan membuat karyawan merasa nyaman dan puas bekerja di perusahaan tersebut. Pernyataan tersebut seperti yang diungkapkan oleh Parker (Andyasari, et. al, 2017) Perilaku suara juga memiliki efek positif pada individu karyawan, yaitu meningkatkan perasaan kontrol karyawan, penurunan stres, dan kenaikan kepuasan dan motivasi.

Hal demikian membuat *employee voice behavior* sangat penting didalam sebuah organisasi atau perusahaan, akan tetapi walaupun *employee voice behavior* sangat penting dalam sebuah perusahaan namun masih banyak karyawan yang enggan untuk melakukan *voice behavior* kepada manajemen. Kebanyakan dari karyawan merasa takut atau bahkan tidak peduli dengan apa yang terjadi di lapangan. Namun terkadang hal demikian terjadi karena atasan yang tidak kooperatif

menanggapi aspirasi dari bawahan, sehingga bawahan merasa tidak perlu untuk memberi tanggapan keatas.

Penelitian yang dilakukan oleh Souba, Lucey, Way, Sedmak & Notestine (Morrison, 2014) yang berhubungan dengan komunikasi pegawai dengan manajemen, pada orang yang bekerja di sekolah kesehatan di Amerika menemukan bahwa 69% orang setuju bahwa mereka lebih memilih diam ketika menemukan permasalahan di tempat kerja. Ketika karyawan atau pegawai lebih memilih untuk diam atau menahan informasi dan ide yang terbilang penting dan potensial, dan tidak dapat mengungkapkan apa yang ada dalam pikiran mereka, maka hal ini disebut dengan istilah *silent behavior*.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Marisson, See dan Caitlin (2015) yang menyatakan bahwa apabila seorang dihadapkan pada pilihan apakah ingin mengungkapkan isu yang terjadi pada perusahaannya atau tidak, maka karyawan cenderung lebih memilih untuk diam.

Adapun di Indonesia sendiri permasalahan-permasalahan komunikasi keatas yang terjadi di perusahaan manufaktur dan jasa menjadi indikasi adanya permasalahan *employee voice behavior*. Permasalahan ini terjadi pada perusahaan industri jasa di Sumatera Utara, Madura, Jambi, Kalimantan Timur, dan Jawa Barat dan industri manufaktur di Bali, Jawa Timur dan Jawa tengah. Pernyataan tersebut dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati, Sumiyati & Masharyono, 2016).

Alasan rendahnya *employee voice behavior* yang terjadi di beberapa perusahaan tersebut disebabkan karena adanya kesenjangan komunikasi antara atasan bawahan akibatnya komunikasi kurang efektif dan karyawan segan untuk melakukan *voice behavior* kepada atasan atau kepada manajemen. Adapun dampak dari karyawan yang lebih memilih diam dari pada mengekspresikan tanggapan kepada organisasi antara lain perusahaan akan sulit berinovasi

karena tidak adanya ide baru. Hal tersebut didukung oleh penelitian Susilowati (2016) pada 157 karyawan produksi PT Indoprima Gemilang Plant II Surabaya bahwa apabila karyawan memiliki silent behavior yang tinggi maka perilaku inisiatif karyawan yang berguna bagi perusahaan tersebut menurun, maka perusahaan akan kehilangan ide-ide baru, pengalaman, solusi kreatif, dan usaha karyawan yang lebih dari tugas biasanya.

Oleh karena komunikasi dan hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan sangat penting, maka perusahaan harus menciptakan keakraban antara atasan dan bawahan. Suatu konsep yang membahas dan mempelajari kualitas hubungan antara atasan dan bawahan dalam lingkungan organisasi dan bagaimana mereka dapat saling mempengaruhi dapat disebut dengan istilah *leader member exchange*.

Menurut Yukl (Harthantyo & Rahardjo, 2017) *leader member exchange* adalah hubungan saling mempengaruhi antara atasan dan bawahan, *leader member exchange* tidak melihat perilaku atasan atau bawahan saja namun lebih menekankan pada kualitas hubungan yang terbentuk dari interaksi keduanya.

Pada gaya kepemimpinan *leader member exchange*, pemimpin memberikan dukungan dan bimbingan kepada karyawan untuk membuat karyawan terlibat dan terikat dengan perusahaan. Sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman untuk berbicara dan mengutarakan pendapat, ide, dan saran mengenai permasalahan yang tidak diketahui oleh atasan atau management secara langsung.

Pernyataan diatas diperkuat oleh penelitian Zhao (Rahmawati et. al, 2016) *leader member exchange* memiliki peran penting dalam mempengaruhi perilaku suara karyawan atau *employee voice behavior*. Dan dalam penelitian (Rahmawati et.al, 2016) menyatakan bahwa *leader member exchange* memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap *employee voice*

behavior. Serta Morroson (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa salah satu faktor kontekstual yang berpengaruh terhadap *employee voice behavior* adalah gaya kepemimpinan *leader member exchange*.

Oleh sebab itu dalam penelitian ini, peneliti akan menguji kembali sejauh mana *leader member exchange* berpengaruh terhadap *employee voice behavior* dan dengan karakteristik sampel yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya.

Secara bersamaan peneliti ingin menguji faktor kontekstual dan faktor internal seperti penelitian sebelumnya. Faktor internal yang akan diuji oleh peneliti adalah *self efficacy*. Pada penelitian sebelumnya *self efficacy* telah diteliti, namun penelitian tersebut lebih kepada *self efficacy* managerial. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Fast, Burris & Bartel (2014) terhadap para supervisor dari berbagai perusahaan di Amerika menyatakan bahwa *self efficacy* manager sangat berpengaruh terhadap *employee voice behavior* karyawan. Manager yang memiliki keyakinan diri yang tinggi mampu untuk mempengaruhi karyawannya untuk selalu memberikan ide-ide baru.

Berbeda dari penelitian sebelumnya, pada penelitian ini *Self efficacy* yang akan diteliti adalah *self efficacy* pada karyawan. *Self efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan (Putri & Wibawa, 2016).

Oleh sebab itu karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi tentunya memiliki keyakinan diri yang tinggi untuk maju dan berkembang meraih kesuksesan, sehingga diharapkan karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan lebih mudah untuk melakukan *employee voice behavior* kepada atasan atau management. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Internasional Prima Coal

Samarinda. PT. Internasional Prima Coal adalah salah satu perusahaan tambang batu bara yang berlokasi di Samarinda. Pada studi pendahuluan peneliti menemukan bahwa di PT. Internasional Prima Coal Samarinda memberikan peluang seluas-luasnya bagi karyawan untuk menyampaikan ide, pendapat dan tanggapan serta menerapkan prosedur keluh kesah sebagai wadah bagi karyawan untuk menyampaikan keluh kesah dan memberikan kritik.

Penyampaian gagasan, ide serta pendapat yang membangun dari karyawan kepada atasan dilakukan dengan beberapa cara diantaranya adalah cara formal seperti pada saat meeting, pada saat seperti ini atasan membuka seluas-luasnya apabila karyawan ingin memberikan gagasan, ide serta pendapat yang membangun bahkan diwajibkan untuk melakukan hal tersebut. Selain pendapat yang membangun ada

LANDASAN TEORI

Morrison (2014) mendefinisikan *employee voice behavior* sebagai komunikasi informal dimana karyawan memiliki kebebasan dalam mengkomunikasikan ide, saran, kekhawatiran, atau pendapat mengenai isu-isu yang berhubungan dengan pekerjaan untuk meningkatkan fungsi organisasi. menurut LePine dan van Dyne (Morrison, 2014) perilaku suara karyawan atau *employee voice behavior* adalah bentuk komunikasi dengan manajemen, tapi juga sebagai sarana komunikasi berorientasi perubahan yang dimaksudkan memperbaiki situasi.

Employee voice behavior adalah kebebasan karyawan memberikan saran, ide, perhatian, serta bebas berkomunikasi memberikan informasi mengenai masalah di dalam perusahaan atau dalam hubungan dengan rekan kerja terhadap orang yang memiliki wewenang untuk mengambil keputusan dengan maksud untuk membawa perubahan yang lebih baik (Detert & Burris; Morrison, 2014).

juga pendapat yang menjatuhkan. Pendapat yang menjatuhkan bisa

dilakukan melalui prosedur keluh kesah yang disediakan oleh perusahaan. Adapun cara informal yaitu dengan langsung menghubungi atasan dengan telephone atau sosial media. Disamping itu perusahaan ini memiliki salah satu budaya organisasi yang diterapkan yaitu inovasi. Maka perusahaan ini sangat membutuhkan ide-ide baru bahkan keluh kesah dari karyawannya untuk dapat menciptakan inovasi-inovasi baru agar mampu bersaing dengan competitor lainnya.

Adapun dari penjelasan tersebut maka peneliti menarik judul penelitian ini yaitu Pengaruh *leader member exchange* dan *self Efficacy* karyawan terhadap *employee voice behavior* di PT. Internasional Prima Coal Samarinda.

Adapun salah satu konsep kepemimpinan dalam hal hubungan antara atasan dan bawahan biasa disebut dengan *leader member exchange* (Iilham & Herawati, 2017). Pendapat lain menyatakan *Leader member exchange* menurut Graen dan Uhl-Bien (Anshari, Basit & Hamid, 2018) adalah sebuah hubungan berdasarkan pada pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada hubungan dua arah (*dyadic*) antara pemimpin dan bawahan.

Adapun *Leader member exchange* menurut Yulk (dalam Iilham & Herawati, 2017) adalah hubungan antara atasan dan bawahan yang saling mempengaruhi satu sama lain. *leader member exchange* tidak hanya melihat perilaku atasan saja tetapi juga menekankan pada kualitas hubungan antara atasan dan bawahan.

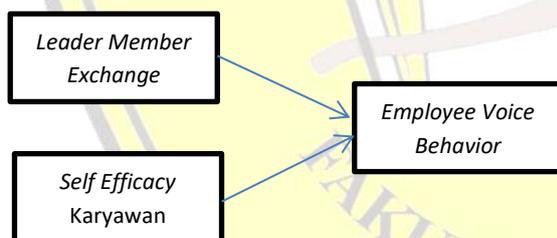
Self efficacy merupakan suatu yang sangat penting terdapat didalam diri setiap insan karena *self efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri, bahwa diri ini memiliki kemampuan melakukan tindakan yang

diharapkan (Alwisol, 2012). Bandura (Ardi et al, 2017) menjelaskan *Self Efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik.

Self Efficacy juga melibatkan suatu proses besar yang didalamnya terdapat kecakapan kognitif, kecakapan berperilaku yang diolah sehingga menghasilkan serangkaian tindakan yang menyatu untuk memenuhi berbagai tujuan (Asih & Dewi, 2017).

Adapun dalam literatur yang lainnya Bandura (Feist & Feis, 2008) juga mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian dilingkungannya, dan dia juga yakin kalau *self efficacy* adalah fondasi keagenan manusia. Manusia yang percaya dapat melakukan sesuatu, memiliki potensi untuk mengubah kejadian-kejadian dilingkungannya, lebih suka bertindak dan lebih dekat pada kesuksesan daripada yang rendah *self efficacy*-nya.

Gambar 1. Kerangka Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Internasiona Prima Coal Samarinda yang bergerak pada bidang batu bara. Dimana variabel bebas dalam penelitian ini adalah *leader member exchange* dengan dimensi Afeksi, Loyalitas, Kontribusi, Penghormatan Profesi dan *self efficacy* karyawan dengan *level, generality, Strength*. Sedangkan variabel terikat *employee voice behavior* dengan dimensi *pro*

social voice, defensive voice dan acquiescet voice.

Dalam penelitian ini, populasi penelitian yang ada adalah seluruh karyawan PT. Internasional Prima Coal di Kalimantan Timur yang berjumlah 100 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non random sampling* jenis *purposive sampling*. Karakteristik sampel adalah berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, minimal lulusan SMA dan bekerja selama lebih dari satu tahun pada bagian tertentu di dalam perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji korelasi terhadap variabel independen diketahui bahwa seluruh variabel bebas berkorelasi dengan variabel terikat: *leader member exchange* dengan *employee voice behavior* ($r = - 0,020$; $p < 0,01$: Berkorelasi lemah); Variabel *self efficacy* karyawan mengenai *employee voice behavior* ($r = 0,096$; $p < 0,01$: Berkorelasi Lemah). Dari hasil yang ditemukan tersebut maka dapat dikatakan bahwa terdapat korelasi namun tidak signifikan atau bisa dikatakan memiliki korelasi yang lemah antara *leader member exchange* dan *self efficacy* karyawan dengan *employee voice behavior*.

Setelah mengetahui bahwa semua variabel bebas berkorelasi dengan variabel terikat, maka perhitungan analisis regresi dapat dilanjutkan. Dari hasil analisis regresi dengan metode enter diperoleh nilai $R = 0,156$, $R^2 = - 0,16$, nilai F regresi = 0,598 dan signifikansi 0,554. Nilai R dalam regresi berganda menunjukkan adanya korelasi yang lemah antara dua variabel bebas dan variabel terikat. Nilai R yang diperoleh adalah 0,156, yang berarti bahwa korelasi antara *leader member exchange* dan *self efficacy* karyawan dengan *employee voice behavior* adalah sebesar 0,156.

Nilai F regresi sebesar 0,598 dengan nilai p adalah 0.554 ($p < 0,05$) yang berarti tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa variabel *leader*

member exchange dan *self efficacy* karyawan secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee voice behavior*. Hal ini berarti bahwa tidak ada sumbangan pengaruh variabel *leader member exchange* dan *self efficacy* karyawan terhadap *employee voice behavior*.

Daftar Pustaka

- Abadi, S & Latifah, F. (2016). *Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting*. Jurnal TAM (Technology Acceptance Model). Vol 6.
- Alwisol. (2012). *Psikologi Keperibadian*. Umm Press Malang.
- Andyasari, A., Riantoputra, C.D & Matindas, R.W. (2017). Voice Behavior: The Role of Perceived Support and Psychological Ownership. *The South East Asian Journal of Management*. Vol. 11, No. 1.
- Aprilia, M.N & Prastyo, A.R. (2016). *Hubungan Antara Leader Member Exchange dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Unit Cabin Maintenance Services Pt. Gmf Aeroasia*. Jurnal Empati. Vol. 5, No. 4.
- Arikunto Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan ke-15. Jakarta, Rineka Cipta.
- Ardi, V.T.P., Astuti, E.S & Sulistyono, M.C.W. (2017). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 52 No. 1.
- Asih, G.Y & Dewi, R. (2017). *Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Self Efficacy Dan Persepsi Dukungan Organisasi, di CV. Wahyu Jaya Semarang*. Jurnal Dinamika Sosial Budaya. Vol. 19, No. 1.
- Azwar, S. (2016). *Tes Prestasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cheng, J.W., Chang, S.C, Kuo, J.H., & Lu, K.M. (2014). *Social Relations and Voice Behavior: The Mediating Role of Psychological Safety*. *Wseas Transactions on Business and Economics*. Vol. 11.
- Fatimah, S., & Cangara, H. (2016). *Pemanfaatan Saluran Komunikasi dalam Penyerapan Aspirasi Masyarakat Oleh Pusat Pelayanan Informasi dan Pengaduan (Pindu) Pemerintah Kabupaten Pinrang*. Jurnal Komunikasi KAREBA. Vol. 5 No.1.
- Feist & Feist. (2008). *Theories of Personality*. Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harthantyo, Y., & Rahardjo, M. (2017). *Pengaruh leader member exchange (LMX) dan Perceived organizational support (POS) terhadap komitmen afektif*. *Diponegoro journal of management*, 2337-3792.
- Hidayat, Z. (2015). *Memanager Performance Karyawan dengan Pemberian Kompensasi*. Jurnal Wiga. Vol. 5 No. 1.
- Ilham, M & Herawati, J. (2017). *Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Yogyakarta*. Jurnal Manajemen Dewantara. Vol 1. No 2, 44 – 55.
- Irfan, M & Suprpti Veronika. (2014). *Hubungan Self Efficacy dengan Penyesuaian Diri Terhadap Perguruan Tinggi Pada Mahasiswa Baru Fakultas Psikologi Universitas Airlangga*. Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan. Volume 3, No. 3.
- Janssen, O., & Gao, L. (2015). *Supervisory Responsiveness and Employee Self-Perceived Status and Voice Behavior*. *Journal of Management* 1854–1872. Vol. 41 No. 7, 1854–1872.
- KartikaS, N & Prihastsanti, U. (2017). *Hubungan antara Self-Efficacy dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Indonesia Taroko Textile Purwakarta*. Jurnal Empati. Vol. 6, No. 1, 307-311.
- Liden Robert, C & Maslyn Jhon, M. (1998). *Multidimensionality of Leader Member Exchange: An Empirical Assessment though Scale Development*. Vol. 24, No. 1.
- Li, Y., & Sun, J.M. (2015). *Traditional Chinese leadership and employee voice behavior: A cross-level examination*. *The Leadership Quarterly*. Vol. 26, 172–189.

- Mallu, S. (2015). *Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Tetap Menggunakan Metode Topsis*. Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan. Vol. I, No. 2.
- Martono Nanang. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Morrison, E.W. (2014). *Employee Voice and Silence*. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* Vol. 1:173-197.
- Noviawati, D.R. (2016). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 4 No. 3.
- Prastyo Timotius, K.A. (2016). *Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Employee voice behavior dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Moderator*. Universitas Sanata Darma Yogyakarta.
- Pujiyono., Minarsih, M.M & Haryono, A.T. (2016). *Pengaruh Efficacy Kemampuan Diri, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesempatan Kerja Dengan Placement Tes Sebagai Variabel Intervening*. *Journal of Management*. Vol.2 No.2.
- Putri, E.V.P & Wibawa, I.M.A. (2016). *Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7339-7365. Vol. 5, No. 11, 2016: 7339-7365.
- Rachmadani, D.P & Sawitri, D.R. (2016). *Hubungan antara Leader Member Exchange dengan Semangat Kerja Pada Karyawan PT. Apac Inti Corpora Semarang*. *Jurnal Empati*. Vol. 5, No. 3.
- Rahmawati, P., Sumiyati., & Masharyono. (2016). *Leader Member Exchange dan Kepribadian untuk Meningkatkan Employee Voice Kopontren Dt. Strategic*. Vol. 11, No. 20.
- Srimiatun, & Prihartinta, T. (2017). *Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun*. *Epicheirisi*. Vol. 1 No. 1.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Suharsono, Y & Istiqomah. (2014). *Validitas dan Reliabilitas Skala Self-Efficacy*. Vol. 02, No. 01, Issn: 2301-8267.
- Wijanto Erni, A & Sutanto Eddy, M. (2013). *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Penjualan Pada Pt. X. Agora*. Vol. 1, No. 1.
- Wulandari, S.M & Ratnaningsih, I.Z. (2016). *Hubungan antara Leader Member Exchange (Lmx) dengan Work Engagement pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rsjd Dr. Amino Gondohutomo Semarang*. *Jurnal Empati*, 721-726.
- Yuliani, N.L & Santoso, B. (2018). *Partisipasi Anggaran dan Kinerja Managerial di Pemerintah Daerah: Anteseden dan Pemediasi*. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 92-105. Vol. 19 No. 1, 92-105.
- Zagladi, A.N. (2016). *Budaya Nasional Jarak Kekuasaan dalam Lingkup Organisasi (Studi pada sekolah tinggi-sekolah tinggi swasta di Kota Banjarmasin)*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol 2, No 3.