

# PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT MIDIAN KARYA PASURUAN

Amiruddin Prisetyadi

Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Malang

## ABSTRACT

*This study aimed to describe and explain the influence of leader member exchange to organizational commitment of employees at PT Midian Karya Pasuruan. Data Analysis uses Range Scale and Simple Linear Regression. The results reveal that the Leader Member Exchange (LMX) show very strong and high in Organizational Commitment. Based on statistical tests and empirical conditions in the company is known that the leader member exchange is one of the factors that determine the commitment of the organization and the organizational commitment of employees. Furthermore, the t test support that the leader member exchange have a significant influence on organizational commitment. Based on this research, the suggestion is that refers to the responses of respondents on the quality of LMX is high, thereby managing the proximity relationship between the boss-subordinate can be done in several ways, the boss can do personal identification on each employee. It can be more flexible to subordinates so that subordinates can meet with employers to more easy exchange ideas. Creativity is not only owned by the in group, but also could be developed in every person (out group) through a process of gradual nature.*

*Keywords : leader member exchange, organization commitment*

## PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan dewasa ini sangat ketat. Persaingan yang terjadi tidak hanya sesama perusahaan lokal, namun sudah jauh melampaui batas teritorial sebuah negara yang biasa disebut dengan globalisasi. Dalam persaingan tersebut muncul perusahaan terbaik karena mampu mengalahkan perusahaan yang lain. Banyak faktor yang menyebabkan perusahaan menang dalam persaingan. Pengelolaan sumber daya perusahaan, baik sumber daya manusia, sumber daya keuangan, maupun sumber daya fisik yang lain dapat digunakan sebagai acuan untuk menilai kemampuan perusahaan sehingga bisa mengantisipasi terjadinya kekalahan dalam persaingan. Globalisasi teknologi, *knowledge management* inilah yang sering menjadi isu pokok dalam sebuah bisnis sehingga setiap perusahaan dituntut untuk bisa secara optimal mengelola sumber daya yang dimiliki, khususnya sumber daya manusia, karena sumber daya ini yang mengendalikan dan mengoperasikan perusahaan.

Menurut Graen and Cashman (dalam Truckenbrodt 2000: 233) *leader member exchange* difokuskan pada penilaian terhadap hubungan dan interaksi antara supervisor (atasan) dan bawahan." Tingkat kedekatan dari hubungan antara pimpinan dan

bawahan ini yang menunjukkan adanya indikasi dari *leader member exchange* di perusahaan. Dalam lingkungan perusahaan dimana peran keseluruhan karyawan sangat penting bagi pencapaian tujuan perusahaan, maka sedapat mungkin kelompok *out group* dalam *leader member exchange* harus ditekan jumlahnya dan kalau bisa dihilangkan. Jika keseluruhan karyawan dalam sebuah perusahaan termasuk dalam kelompok *in group*, maka hambatan-hambatan dalam pekerjaan yang dihadapi karyawan bisa terselesaikan dengan baik karena diantara karyawan dan pimpinan mempunyai hubungan komunikasi yang baik.

PT Midian Karya Pasuruan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Industri Pengolahan Kayu. Mengingat pentingnya prioritas utama dalam memajukan kinerja organisasi salah satunya melalui pengelolaan sumber daya yang tepat. PT Midian Karya Pasuruan dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan pengelolaan sumber daya yang berkembang saat ini.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya terfokus mengenai paket kompensasi, pelatihan, dan penilaian kinerja melainkan mengetahui pengaruh komitmen yang dimiliki karyawan terhadap *job* yang ditimbulkan dalam bekerja serta mempertimbangkan

LMX sebagai media dalam meningkatkan hubungan bawahan dengan pimpinan. Karena dengan mengetahui pemetaan hubungan antara pimpinan dengan masing-masing karyawan PT Midian Karya Pasuruan baik secara individu maupun secara karakteristik faktor usia, gender, dan masa kerja maka perusahaan dapat mengambil kebijakan-kebijakan SDM yang terkait dengan peningkatan komitmen karyawannya, salah satu contoh dengan memberikan motivasi untuk terus meningkatkan komitmen.

Fenomena *in group* dan *out group* ini ternyata banyak terjadi di perusahaan, termasuk di PT Midian Karya Pasuruan. Keberadaan *in group* dan *out group* di lingkungan karyawan ini bisa dilihat dari tingkat kedekatan antar karyawan yang berbeda dalam interaksinya dengan pimpinan. Terdapat sekelompok karyawan dengan interaksi yang tinggi, diantaranya adalah penunjukkan secara sepihak oleh pimpinan terhadap beberapa orang karyawan untuk memberikan laporan mengenai kinerja keseluruhan karyawan, selain itu juga bisa dilihat dari frekuensi interaksi yang tinggi antara beberapa orang karyawan tersebut dengan pimpinan berdasarkan seringnya diantara karyawan dan pimpinan tersebut terlihat sebuah pembicaraan mengenai masalah-masalah tertentu.

Kelompok karyawan dengan tingkat kedekatan tinggi dengan pimpinan tersebut termasuk dalam kelompok *in group*, sedangkan untuk kelompok *out group* di PT Midian Karya Pasuruan ini diindikasikan dari terdapatnya beberapa orang karyawan yang sama sekali tidak mengetahui nama pimpinan maupun pimpinan yang juga tidak mengetahui nama-nama beberapa karyawan. Kondisi yang menempatkan karyawan tidak saling mengenal dengan pimpinan ini menyebabkan karyawan-karyawan tersebut masuk dalam kelompok *out group*. Menurut Djati dan Khusaini (2003:32) adanya karyawan yang mengundurkan diri menunjukkan komitmen organisasi yang rendah karena indikator dari komitmen organisasi salah satunya adalah kesetiaan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Berdasarkan dari latar belakang serta adanya fenomena-fenomena yang muncul, maka menarik dilakukan penelitian mengenai "Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap komitmen organisasi" dengan pedoman rumusan permasalahan tentang Bagaimana gambaran *leader member exchange* pada PT Midian Karya Pasuruan, gambaran komitmen organisasi karyawan di PT Midian Karya Pasuruan. Apakah *leader member exchange* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

komitmen organisasi karyawan pada PT Midian Karya Pasuruan. Adapun tujuan penelitian ini antara lain adalah untuk menggambarkan *leader member exchange* pada PT Midian Karya Pasuruan. Untuk menjelaskan gambaran komitmen karyawan di PT Midian Karya Pasuruan, serta untuk mengetahui pengaruh *leader member exchange* terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Midian Karya Pasuruan.

## TINJAUAN PUSTAKA

*Leader member exchange* (LMX) menurut Morrow (2005:682) adalah peningkatan kualitas hubungan antara supervisi dengan karyawan akan mampu meningkatkan kerja keduanya. Namun realitasnya, hubungan antara karyawan dan supervisi dapat dikelompokkan pada dua hubungan yaitu hubungan yang baik dan hubungan yang buruk. Hubungan yang baik akan menciptakan kepercayaan karyawan, sikap positif, dan loyalitas, namun hubungan yang buruk berpengaruh sebaliknya.

Sementara, menurut Organ (1998) sebagaimana dikutip oleh Bhal (2006:107) *leader member exchange* sebagai perilaku karyawan terhadap perusahaan mempunyai peran penting terhadap keberhasilan sebuah organisasi. Perlakuan yang baik terhadap karyawan akan mampu menciptakan perasaan suka rela pada diri karyawan untuk bisa berkorban bagi perusahaan. Selain itu, melalui perlakuan khusus yang positif akan mampu meningkatkan kontribusi karyawan pada perusahaan dimana karyawan bekerja.

Truckenbrodt (2000:233) menyatakan bahwa *leader member exchange* difokuskan pada penilaian terhadap hubungan dan interaksi antara supervisor (atasan) dan bawahan. Tingkat kedekatan dari hubungan antara pimpinan dan bawahan ini yang menunjukkan adanya indikasi dari *leader member exchange* di perusahaan.

Menurut Mowday, Porter and Sters (1982) dalam Truckenbrodt (2000:235): komitmen organisasi adalah identifikasi dari ketentuan individu dalam hubungan dengan organisasi yang meliputi nilai-nilai dan tujuan organisasi. Semakin kuat nilai-nilai organisasi yang dipertahankan karyawan dan semakin kuat keinginan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan juga menunjukkan adanya komitmen organisasi yang tinggi.

Menurut Ostroff (1992) dalam Truckenbrodt (2000:235): bahwa konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini (disebut pula dengan komitmen kerja), yang mendapat perhatian dari

manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Menurut Steers dan porter (1983: 520) dalam Truckkenbrodt (2000: 235):, suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang positif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan."

Menurut Dessler (2000) dalam Djati dan Khusaini (2003:32) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya, yang dapat dilihat paling tidak dengan 3 faktor, antara lain (1) kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi (2) kemauan untuk mengusahakan kepentingan organisasi (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan jadi anggota organisasi.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Midian Karya Pasuruan, dengan desain surve. Data primer dikumpulkan dengan cara melakukan tanya jawab dengan responden yakni karyawan yang dibantu dengan kuisioner yang terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Midian Karya Pasuruan sebanyak 50 pegawai yang terdiri 32 orang karyawan tetap, 15 orang

karyawan tidak tetap, 3 orang lainnya pada *top management*. Pada penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan meneliti sebagian populasi diharapkan memperoleh hasil yang menggambarkan sikap dan keadaan populasi tersebut secara keseluruhan.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Leader member exchange* yaitu hubungan dan interaksi antara supervisor (atasan) dan bawahan. Tingkat kedekatan dari hubungan antara pimpinan dan bawahan Truckenbrodt (2000: 233) Indikator dari variabel *leader member exchange* antara lain, (1) tingkat perlakuan-perlakuan khusus yang diberikan pimpinan kepada karyawan, (2) tingkat perhatian yang memadai dari pimpinan terhadap karyawan, (3) tingkat kepercayaan pimpinan terhadap karyawan dan sebaliknya, (4) tingkat kesediaan menerima tambahan tanggung jawab dari perusahaan, (5) tingkat kesediaan karyawan untuk menerima tugas yang tidak terstruktur, (6) tingkat kesediaan karyawan untuk secara sukarela bekerja tambahan di perusahaan. Sedangkan Variabel terikat adalah Komitmen organisasi yang merupakan kekuatan relatif dari individu untuk mempunyai kemampuan berkorban pada oreanisasi sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengukur komitmen organisasi ini berdasarkan pada tiga indikator antara lain, (1) tingkat Keyakinan, (2) tingkat Kemauan, (3) tingkat Keinginan

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden mengenai *Leader Member Exchange* sebagaimana ada pada tabel 1 dan Komitmen Organisasi ada pada tabel 2.

**Tabel 1. Leader Member Exchange**

Item	Indikator	Jawaban				Skor	Kriteria
		A	B	C	D		
1	Perhatian Pimpinan mengenai kompensasi	28	22	0	0	178	Sangat Kuat
2	Perhatian Pimpinan terhadap perihal absensi	22	24	4	0	168	Sangat Kuat
3	Perhatian Pimpinan terhadap kebutuhan bawahan	16	33	1	0	165	Kuat
4	Perhatian Pimpinan terhadap kondisi bawahan	22	27	1	0	171	Sangat Kuat
5	Kepercayaan Pimpinan terhadap kemampuan karyawan	21	29	0	0	171	Sangat Kuat
6	Kepercayaan Pimpinan terhadap potensi bawahan	23	26	1	0	172	Sangat Kuat

7	Kesediaan menerima tanggungjawab diluar pekerjaan	24	26	0	0	174	Sangat Kuat
8	Kesediaan menerima tanggung jawab dalam mengoperasikan peralatan-peralatan tertentu	32	18	0	0	182	Sangat Kuat
9	Kesediaan menerima perintah yang bersifat mendadak	14	36	0	0	164	Kuat
10	Kesediaan menerima pekerjaan diluar rutinitas	26	24	0	0	176	Sangat Kuat
11	Kesediaan menerima pekerjaan tambahan diluar kewajiban	23	23	4	0	169	Sangat Kuat
12	Bersedia menerima pekerjaan tambahan seperti mengope-rasikan peralatan-peralatan tertentu	18	31	1	0	167	Sangat Kuat
Total Skor						2.057	
Rata – Rata						171.4	Sangat Kuat

**Tabel 2. Komitmen Organisasi**

Item	Indikator	Skor				Skor Tiap Item	Kriteria
		A	B	C	D		
1	Keyakinan karyawan terhadap tujuan perusahaan dan kepentingan karyawan	24	26	0	0	174	Sangat Tinggi
2	Keyakinan terhadap kebijakan perusahaan	11	39	0	0	161	Tinggi
3	Keyakinan terhadap usaha yang dilakukan perusahaan tidak menyalahi nilai-nilai agama atau kemanusiaan	7	43	0	0	157	Tinggi
4	Kemauan karyawan untuk selalu memikirkan cara terbaik dalam bekerja	14	36	0	0	164	Tinggi
5	Kemauan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja	12	38	0	0	162	Tinggi
6	Kemauan untuk selalu terlibat dalam semua program kerja perusahaan.	11	39	0	0	161	Tinggi
7	Keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan	11	39	0	0	161	Tinggi
8	Keinginan untuk tidak mencoba mencari pekerjaan lain	13	37	0	0	163	Tinggi
9	Keinginan untuk menolak tawaran kerja lain	16	34	0	0	166	Tinggi
Total Skor						1.469	
Rata – Rata						163.2	Tinggi

Dari Perhitungan rentang *Leader Member Exchange* dapat diketahui rata-rata total skor variabel *Leader Member Exchange* sebesar 171.4. Hal ini berarti variabel *Leader Member Exchange* pada PT. Midian Karya sangat kuat, dimana pimpinan memperhatikan kompensasi, absensi, kebutuhan dan kondisi bawahan. Pimpinnan memiliki kepercayaan yang kuat terhadap kemampuan dan potensi bawahan. Bawahan bersedia menerima tanggung-jawab diluar pekerjaan, tanggung jawab dalam mengoperasikan peralatan-peralatan tertentu, menerima perintah yang bersifat mendadak, menerima pekerjaan diluar rutinitas dan bersedia menerima pekerjaan tambahan diluar kewajiban seperti mengoperasikan peralatan-peralatan tertentu.

Dari perhitungan dapat diketahui rata-rata total skor variabel komitmen Organisasi sebesar 163.2 Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi tinggi yang ditunjukkan dengan karyawan memiliki keyakinan yang tinggi terhadap tujuan perusahaan, kebijakan perusahaan dan usaha yang dilakukan perusahaan tidak menyalahi nilai-nilai agama atau kemanusiaan. Karyawan memiliki kemauan yang tinggi dalam memikirkan cara terbaik dalam bekerja, mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja serta selalu terlibat dalam semua program kerja perusahaan. Karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk tetap bekerja di perusahaan, tidak mencoba mencari pekerjaan lain serta menolak tawaran kerja lain

Berdasar pada hasil penelitian dan kondisi empirik diketahui bahwa *Leader member exchange* di PT. Midian Karya sangat kuat yang didukung rata-rata total skor variabel *Leader member exchange* yaitu sebesar 171.4. Pimpinan memperhatikan kompensasi, absensi, kebutuhan dan kondisi bawahan. Pimpinnan memiliki kepercayaan yang kuat terhadap kemampuan dan potensi bawahan. Bawahan bersedia menerima tanggungjawab diluar pekerjaan, tanggungjawab dalam mengoperasikan peralatan-peralatan tertentu, menerima perintah yang bersifat mendadak, menerima pekerjaan diluar rutinitas dan bersedia menerima pekerjaan tambahan diluar kewajiban seperti mengeoperasikan peralatan-peralatan tertentu.

Tingginya *Leader member exchange* di PT Midian Karya Pasuruan. bisa dilihat dari masa kerja karyawan dimana sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari enam tahun. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan hubungan pertukaran antara atasan dan bawahan yang dapat dikarakteristikkan dengan adanya saling percaya, saling menghargai, saling menyukai, dan saling mempengaruhi antara pimpinan

dengan bawahan sangat baik. Tingkat perlakuan-perlakuan khusus yang diberikan pimpinan kepada kar-yawan. Karyawan sering mendapatkan fasilitas yang dimiliki pimpinan, mendapat perhatian lebih dari pimpinan, diberikan kesempatan langsung untuk berinteraksi oleh pimpinan dan diberikan andil untuk mengambil keputusan akan mening-katkan Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi yang positif antara *Leader member exchange* dengan Komitmen Organisasi. Pemimpin mengembangkan berbagai macam jenis hubungan yang berbeda-beda dengan bawahan yang berbeda-beda juga dan oleh karena itu para pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. banyak atasan yang mengembangkan sebuah hubungan pertukaran dengan kualitas tinggi dengan beberapa bawahan yang dipercaya dimana berfungsi sebagai asisten atau penasihat. Adapun dasar untuk membina atau menciptakan hubungan pertukaran dengan kualitas tinggi adalah pengendalian yang dilakukan oleh atasan terhadap penugasan untuk tugas-tugas yang menarik atau diinginkan, pendelegasian dengan tanggung jawab dan otoritas yang lebih besar, berbagi informasi, partisipasi dalam pembuatan beberapa keputusan yang dilakukan atasan, penghargaan yang berwujud seperti peningkatan gaji dan tunjangan istimewa (jadwal kerja yang lebih baik dan kantor yang lebih besar), dukungan dan pujian, fasilitas untuk karir bawahan (rekomendasi untuk promosi jabatan, memberikan penugasan proyek yang lebih besar).

Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gomez dan Rosen (2001) yang menyatakan *LMX berpengaruh positif terhadap pemberdayaan pegawai*. Kemudian meningkatnya LMX akan berpengaruh bagi pemimpin untuk memberikan sebagian wewenangnya kepada bawahan, dan otonomi dalam pengambilan keputusan bagi bawahan dengan luas. Biasanya pemimpin memberi otonomi kepada beberapa orang bawahan dan manfaat-manfaat sebagai imbalan terhadap kesetiaan mereka, komitmen dan bantuan yang lebih besar dalam menjalankan tugas-tugas administratif.

## SIMPULAN

*Leader Member Exchange* pada PT. Midian Karya Pasuruan berdasarkan hasil rentang skala menunjukkan nilai sebesar 171.4 yang berarti sangat kuat. Hal ini ditunjukkan pimpinan memperhatikan kompensasi, absensi, kebutuhan dan kondisi bawahan. Pimpinan memiliki kepercayaan yang kuat terhadap

kemampuan dan potensi bawahan. Bawahan bersedia menerima tanggung-jawab diluar pekerjaan, tanggungjawab dalam mengoperasikan peralatan-peralatan tertentu, menerima perintah yang bersifat mendadak, menerima pekerjaan diluar rutinitas dan bersedia menerima pekerjaan tambahan diluar kewajiban seperti mengeoperasikan peralatan-peralatan tertentu.

Komitmen Organisasi tinggi, hal ini didasari oleh hasil perhitungan dari rentang skala sebesar 162.2 serta ditunjukkan dengan Karyawan memiliki keyakinan yang tinggi terhadap tujuan perusahaan, kebijakan perusahaan dan usaha yang dilakukan perusahaan Uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , hal ini menyatakan bahwa *Leader member exchange* mempunyai pengaruh yang cukup berarti. Sedangkan angka koefisien regresi dalam perhitungan menunjukkan pengaruh *Leader member exchange* terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan terjadinya peningkatan *leader member exchange* sebesar satu tidak menyalahi nilai-nilai agama atau kemanusiaan. Karyawan memiliki kemauan yang tinggi dalam memikirkan cara terbaik dalam bekerja, mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja serta selalu terlibat dalam semua program kerja perusahaan. Karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk tetap bekerja di perusahaan, tidak mencoba mencari pekerjaan lain serta menolak tawaran kerja lain.

Berdasarkan hasil uji statistik maupun kondisi empirik pada perusahaan diketahui bahwa *leader member exchange* merupakan salah satu faktor yang menentukan komitmen organisasi, dimana multiple R (Korelasi berganda) sebesar 0.778 dan koefisien determinasi 0.606 artinya kontribusi pengaruhnya sebesar 60 %, sedangkan sisanya 40 % dipengaruhi faktor-faktor lain. Selanjutnya setelah dilakukan uji t, variabel *leader member exchange* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen Organisasi di PT. Midian Karya tinggi yang didukung rata-rata total skor variabel Komitmen Organisasi yaitu sebesar 163.2. Karyawan memiliki keyakinan yang tinggi terhadap tujuan perusahaan, kebijakan perusahaan dan usaha yang dilakukan perusahaan tidak menyalahi nilai-nilai agama atau kemanusiaan. Karyawan memiliki kemauan yang tinggi dalam memikirkan cara terbaik dalam bekerja, mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja serta selalu terlibat dalam semua program kerja perusahaan. Karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk tetap bekerja di perusahaan, tidak mencoba mencari pekerjaan lain serta menolak tawaran kerja lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi II, Rineka Cipta
- Bhal. OC. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Book
- Djati, S Pantja dan Khusaini, M. 2003. Kajian terhadap kepuasan kom-pensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurusan ekonomi manajemen, jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 5(1), 25-41
- Morrow, K Settoon, R. P, Benett, N, & Liden, R. C. 2005. "social exchange in organizations: " *Perceived organizational support, leader member exchange, and employee reciprocity*. *Journal of psychology*, 81.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2007. *Organizational Behaviour, 12th Edition*. Pearson Education, Inc., New Jersey
- Singarimbun, Masri dan Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, Jakarta: LP3S
- Sugiono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit CV. Alfabeta Bandung
- Truckenbrodt. Yolanda B. 2002. *Leader member exchange and commitment and organizational citizenship behavior*. *Journal of Acquisition Review Quarterly*. 5 agustus 2007 <http://yahoo/Leader>
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.