

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE, INNOVATIVE WORK BEHAVIOR, DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR BANK PEKALONGAN

Putriani Rahma¹ Chalimah²

^{1, 2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

Putriani1207@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 03 Oktober 2025

*Received in revised form: 6
November 2026*

Accepted: 31 Januari 2026

Keywords: *Leader Member
Exchange, Innovative Work
Behavior, Quality of Work Life*

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Leader Member Exchange, Innovative Work Behavior, and Quality of Work Life on Employee Performance. The population in this study were PT. BPR Bank Pekalongan employees. The sample selection in this study primary data using the questionnaire distribution method and obtained 40 research data samples. Based on multiple linear regression analysis using the SPSS 20. Program, it was found that the Leader Member Exchange has a positive and significant effect on Employee performance, Innovative Work Behavior has a positive and significant effect on Employee performance, Quality of Work Life has a positive and significant effect on Employee Performance.

PENDAHULUAN

PT. BPR Bank Pekalongan merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak pada pelayanan jasa keuangan. PT. BPR Bank Pekalongan memiliki peran penting dalam masyarakat, karena PT. BPR Bank Pekalongan merupakan Bank Daerah yang dimiliki oleh Kota Pekalongan yang mendapatkan dukungan dari Pemerintahan Kota Pekalongan. PT. BPR Bank Pekalongan terus berinovasi dengan mengeluarkan produk-produk keuangan berkualitas bagi masyarakat. Namun masih ada beberapa masyarakat yang belum paham akan produk dari PT. BPR Bank Pekalongan. Oleh karena itu, maka diperlukan upaya yang ekstra dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan kerja untuk memastikan masyarakat lebih mudah untuk memahami produk dan layanan sudah dikemas dengan efektif dan efisien. Maka dari itu evaluasi kinerja masih tetap dilakukan dalam lingkungan kerja.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan perlu diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga perusahaan dapat mengevaluasi kinerja karyawan sesuai dengan sistem dan aturan yang berlaku. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pemimpin untuk memberikan arahan yang jelas dengan proses kerja, mampu membangun hubungan yang baik dengan sesama atasan maupun bawahan, serta mampu melakukan pendekatan persona dengan para karyawannya (Zain et al., 2024). Dengan begitu, mereka dapat memberikan ide terbaiknya bagi perusahaan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal.

Salah satu gaya kepemimpinan yang sangat mendukung perilaku kerja inovatif adalah jenis gaya kepemimpinan *Leader Member Exchange*. *Leader Member Exchange* (LMX) merupakan suatu gaya komunikasi dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Perasaan saling menghormati, saling menghargai, pertukaran ide, serta kedekatan secara interpersonal timbul dalam jenis kepemimpinan ini (Nadzif & Chalimah, 2025). Jika terdapat hubungan dan interaksi yang baik antara atasan dan bawahan, maka seorang atasan akan berpandangan positif kepada bawahannya, dan bawahannya akan menunjukkan kinerja yang baik untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam perkembangan perusahaan.

Dalam dunia perbangkan, inovasi sangat diperlukan untuk memasarkan produk yang telah tersedia untuk masyarakat sehingga dapat membentuk perilaku yang memunculkan ide, proses, dan produk baru yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang meningkat, hal ini dapat dikenal sebagai *Innovative Work Behavior* (IWB). IWB penting untuk efektivitas perusahaan, agar perusahaan tersebut dapat bertahan hidup (Gazali et al., 2023). Pentingnya perilaku inovatif terletak pada kemampuan setiap individu untuk merespon perubahan dengan menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan metode kerja. Semakin tingginya karyawan dalam bekerja inovatif maka akan meningkatkan hasil kerja yang baik.

Hal berikut faktor keberhasilan tujuan dari perusahaan yaitu *Quality of Work Life* (QWL). *Quality of Work Life* merupakan gagasan sistematis dalam kehidupan organisasi yang menekan pada cara para karyawan dalam bekerja dan dampak yang mereka berikan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran produktivitas (Farmi & Bachri, 2020). Kondisi budaya atau suasana kerja pada Perusahaan yang baik akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan suatu Perusahaan. Usaha dalam peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan dapat memberikan perasaan yang positif dan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja setiap karyawan dalam keberlangsungan suatu Perusahaan.

Penelitian terdahulu (Gunawan et al., 2023) menyatakan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun berbeda dengan penelitian dari (Fitriana & Zulfa, 2021) yang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya hasil penelitian dari (Chairunisah et al., 2023) menyatakan bahwa *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun penelitian sejalan dengan penelitian (Zain et al., 2024) menyatakan bahwa *Innovative Work Behavior* berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk penelitian selanjutnya yakni (Tarigan et al., 2020) memberikan hasil bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun hasil penelitian dari (Yunaz et al., 2023) memberikan hasil bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan adanya ketidak konsistenan temuan penelitian terdahulu maka peneliti akan melakukan pengkajian Kembali penelitian mengenai Pengaruh *Leader Member Exchange*, *Innovative Work Behavior*, dan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan.

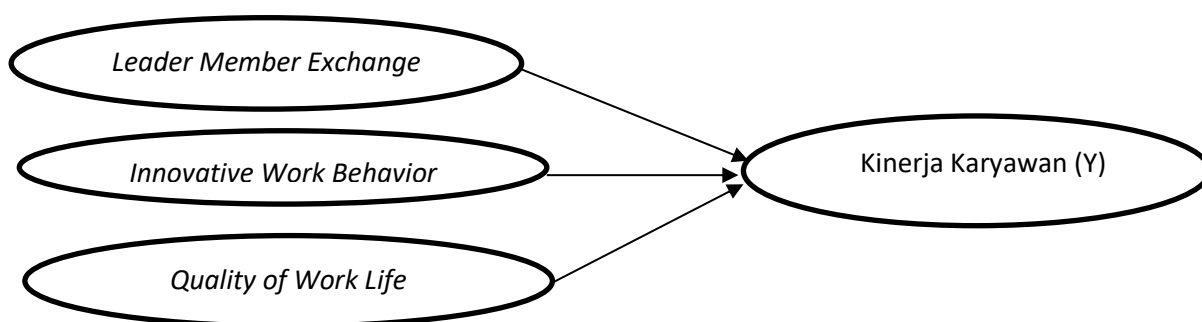
Leader Member Exchange (LMX) merupakan gagasan yang menjelaskan bagaimana hubungan antara pemimpin dengan setiap anggota dalam tim bekerja bersama dalam satu unit. Menurut (Widodo & Wahyuningsih, 2021) Lmx merupakan bentuk meningkatnya kualitas hubungan kerja antara pimpinan dengan para karyawan yang akan meningkatkan kinerja dari masing-masing. hubungan *Leader Member Exchange* yang positif diharapkan mampu meningkatkan performa perusahaan karena pemimpin dan karyawan dapat saling

berkomunikasi melalui kedekatan, kontribusi, loyalitas, dan rasa saling menghormati. Setiap pimpinan dan karyawan tentu membangun hubungan yang berbeda satu sama lain (Hutama Patrick & Goenawan Rocky, 2019).

Revolusi industri 4.0 membuat dunia bisnis saat ini sangat dinamis dan perusahaan harus beradaptasi dengan perubahan ini dengan inovasi. *Innovative Work Behavior* atau perilaku inovatif pada setiap diri karyawan tentu sangat penting di era industri saat ini yang berubah sesuai dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih maka perlu inovatif dari diri karyawan. *Innovative Work Behavior* penting untuk efektivitas perusahaan agar perusahaan tersebut dapat bertahan hidup (Alviani & Nuvriasari, 2022). Perilaku inovatif merupakan tujuan dari rangkaian tindakan individu yang bertujuan untuk menemukan dan menerapkan hal-hal baru dan bermanfaat bagi perusahaan.

Quality of Work Life merupakan bentuk yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia (Farmi & Bachri, 2020). *Quality of Work Life* merupakan gagasan sistematis dalam kehidupan organisasi yang menekan pada cara para karyawan dalam bekerja dan dampak yang mereka berikan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran produktivitas.

Kinerja merupakan hal yang menunjang tujuan perusahaan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik maka perusahaan mampu untuk menciptakan proses yang mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Prastyo & Frianto, 2020). Kinerja karyawan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan, jika kinerja karyawan rendah maka perusahaan mengalami penurunan produktivitas dan sebaliknya, jika kinerja karyawan tinggi maka perusahaan akan lebih produktif dan berkembang.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan populasi Karyawan PT. BPR Bank Pekalongan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument kuesioner dengan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju) dan beberapa data primer. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda yang diolah menggunakan perangkat SPSS dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Koefisien konstanta
- b₁b₂b₃ = Koefisien regresi
- X₁ = *Leader Member Exchange*

X2 = Innovative Work Behavior
X3 = Quality of Work Life
e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden adalah data responden yang dikumpulkan untuk profil responden penelitian. Dari hasil survei terhadap para karyawan di PT. BPR Bank Pekalongan, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja sebagaimana tertera sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	22	55%
2.	Perempuan	18	45%
Jumlah		40	100%

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	21-25 Tahun	6	15%
2.	26-30 Tahun	14	35%
3.	31-35 Tahun	8	20%
4.	> 35 Tahun	12	30%
Jumlah		40	100%

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1.	1-2 Tahun	11	27,5%
2.	3-4 Tahun	10	25%
3.	5-6 Tahun	5	12,5%
4.	> 6 Tahun	14	35%
Jumlah		40	100%

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	SLTA/Sederajat	5	12,5%
2.	Diploma	2	5%
3.	Sarjana	33	82,5%
4.	Lainnya	0	0%
Jumlah		40	100%

Dari tabel 1 memperlihatkan hasil karakteristik responden yang telah memenuhi kriteria sampel yang ditetapkan dengan total 40 orang karyawan. Apabila dilihat dari jenis kelamin, karyawan PT. BPR Bank Pekalongan yang berjenis Laki-laki lebih mendominasi penelitian ini yaitu sebanyak 55%. Untuk dari segi usia mendominasi yaitu dengan klasifikasi 26-30 tahun sebanyak 35%. Dalam karakteristik masa kerja yang mendominasi yaitu dengan klasifikasi >6 tahun sebanyak 35%. Dan yang terakhir dengan karakteristik Pendidikan dengan Tingkat S1 yang mendominasi sebanyak 82,5%.

Jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variable dalam penelitian ini dideskripsikan dengan menggunakan skala likret. Skala Likret 1-5 adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan pendapat dan sikap responden terhadap suatu pernyataan

atau pertanyaan. Skala ini menggunakan angka 5, 4, 3, 2, atau 1 untuk menentukan skor, Dimana 5 berarti setuju dan 1 berarti tidak setuju (Wekke, 2019).

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,491	1,308		-1,140	,262
1 LMX	,389	,072	,372	5,425	,000
IWB	,348	,063	,369	5,548	,000
QWL	,284	,058	,337	4,848	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

1. Nilai (konstanta) menunjukkan nilai sebesar 1.491 yang dapat diartikan jika nilai (*leader member exchange, innovative work behavior, dan quality of work life*) adalah tetap, maka Karyawan tetap berkinerja.
2. Koefisien regresi *Leader Member Exchange* (X3) memiliki nilai positif sebesar 0.389 maka dapat diartikan apabila *Leader Member Exchange* lebih baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi *Innovative Work Behavior* dan *Quality of Work Life* konstan.
3. Koefisien regresi *Innovative Work Behavior* (X2) memiliki nilai positif sebesar 0.348 artinya apabila *Innovative Work Behavior* lebih baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* konstan.
4. Koefisien regresi variabel *Quality of Work Behavior* (X3) memiliki positif sebesar 0.284, apabila *Quality of Work Life* lebih baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi *Leader Member Exchange* dan *Innovative Work Behavior* konstan.

Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk menguji masing-masing variable independent yang memiliki efek signifikansi pada variable dependen dengan parsial, sehingga pengujian ini diterapkan dalam pengujian secara sendiri dengan signifikansi korelasi variable X dan Y terhadap taraf alpha yakni 0,05%. Jika nilai t hitung > t tabel atau sig < α maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Namun nilai t hitung < t tabel atau sig > α maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Leader Member Exchange* (X1) menunjukkan nilai sig. sebesar $0.000 < 0.05$ dan t hitung $5.425 > 1.684$. maka hal ini menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* (X1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 dalam penelitian ini diterima.
2. Variabel *Innovative Work Behavior* (X2) menunjukkan nilai sig. sebesar $0.000 < 0.05$ dan t hitung $5.548 > 1.684$. Maka dalah hal ini menunjukkan *Innovative Work Behavior* (X2)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 dalam penelitian ini diterima.

3. Variabel *Quality of Work Life* (X3) menunjukkan nilai sig. sebesar $0.000 < 0.05$ dan t hitung sebesar $4.848 > t$ tabel 1.684. Maka dalam hal ini *Quality of work life*(X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 dalam penelitian ini diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H2 diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung sebesar 5.425 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1.684 dengan nilai signifikansinya sebesar $0.000 < 0.05$.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian (Gunawan et al., 2023; Parama Puspita Sari & Kistyanto, 2020; Widodo & Wahyuningsih, 2021) yang menyatakan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara individu sangat dipengaruhi oleh hubungan antara pimpinan dengan karyawannya.

Pengaruh Innovative Work Behavior Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa *Innovative Work Behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H2 diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung sebesar 5.548 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1.684 dengan nilai signifikansinya sebesar $0.000 < 0.05$.

Hasil Penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian (Alviani & Nuvriasari, 2022; Chairunisah et al., 2023; Fitri Yanti & Ubaidillah, 2024) yang menyatakan bahwa *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian apabila *Innovative Work Behavior* dapat diterima, maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H3 diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung sebesar 4.848 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1.684 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Adanya pengaruh positif maka dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan searah dan peningkatan kinerja akan besar apabila *Quality of Work Life* mengalami peningkatan yang besar.

Hasil Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari (Arif et al., 2020; Kasran et al., 2023; Tarigan et al., 2020) yang menyatakan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara individu sangat dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang mengacu pada masalah penelitian dan tujuan penelitian pada bab sebelumnya, maka penelitian Pengaruh *Leader Member Exchange*,

Innovative Work Behavior, dan *Quality of Work Behavior* terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Pekalongan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Pekalongan.
2. Variabel *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Pekalongan.
3. Variabel *Quality of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Pekalongan.

Rekomendasi yang diajukan pada penelitian ini untuk peneliti masa depan, sebaiknya memperluas objek penelitian dan dapat menggunakan variable lain untuk bisa mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan bisa menggunakan Teknik analisis lain dalam mengumpulkan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 231–238.
- Arif, M., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh *Quality of Work Life* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 445. <https://doi.org/10.32832/Manager.V3i3.3913>
- Chairunisah, N., Amira Tsabitah, D., Emilisa, N., Idris Kurniawan, A., & Trisakti Jakarta Abstract, U. (2023). Pengaruh Social Support, Innovative Work Behavior, Worklife Balance, Dan Organizational Commitment Terhadap Job Performance Karyawan Pada Gerai Bubble Tea Di Mall Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 16, 584–593. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.8251521>
- Farmi, N., & Bachri, N. (2020). Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *J-Mind* (Vol. 5, Nomor 2).
- Fitri Yanti, W., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh Innovative Work Behavior, Competency Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Faris Collection Sidoarjo. *Jurnal Kajian Ekonomi&Bisnis Islam*, 5, 3655–3674.
- Fitriana, N., & Zulfa, I. (2021). Pengaruh *Leader Member Exchange* (Lmx) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Berlian Jasa Terminal Indonesia. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Gazali, Zainurrafiqi, & Fathorrahman. (2023). The Influence Of Transactional Leadership, Transformational Leadership On Innovative Work Behaviour And Organizational Citizenship Behaviour And Their Impact On Employee Performance. *Fisip.Publiccorner@Wiraraja.Ac.Id*, 18(2).
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*.
- Gunawan, K., Yudiaatmaja, F., Suandana, N., & Adi Mekarsari, N. K. (2023). Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Tri Hita Karana Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(3), 305–316. <https://doi.org/10.21067/Jem.V18i3.7449>
- Hutama Patrick, & Goenawan Rocky. (2019). Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel X Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi . Universitas Kristen Petra*, 5.

- Kasran, M., Sampetan, S., & Muhammadiyah Palopo, U. (2023). Pengaruh *Quality of Work Life* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mea*, 7(1).
- Nadzif, N., & Chalimah. (2025). Pengaruh Leader Member Exchange, Innovative Work Behavior, Dan *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 8, 2193–2201.
- Parama Puspita Sari, D., & Kistyanto, A. (2020). Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh *Innovative Work Behavior* (Studi Pada Pt. Taspen Persero) Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mea*, 4(2).
- Prastyo, B., & Frianto, A. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur. In *Bima : Journal Of Business And Innovation Management* (Vol. 3, Nomor 1). <https://ejournal.feunhasy.ac.id/Bima>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta Bandung.
- Tarigan, J., Susanto, A. R. S., Hatane, S. E., Jie, F., & Foedjiawati, F. (2020). Corporate Social Responsibility, Job Pursuit Intention, *Quality of Work Life* And Employee Performance: Case Study From Indonesia Controversial Industry. *Asia-Pacific Journal Of Business Administration*, 13(2), 141–158. <https://doi.org/10.1108/apjba-09-2019-0189>
- Wekke, I. S. (2019). *Metode Penelitian Sosial*. Gawe Buku. <https://www.researchgate.net/publication/344211045>
- Widodo, U., & Wahyuningsih, S. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Dan *Leader Member Exchange* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rsd Dr. M. Ashari Pemalang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 163–187. <http://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe>
- Yunaz, H., Andriyanty, R., Eka,), Khotimah, N., Program,), Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2023). Pengaruh Kualitas Keseimbangan Kerja Dengan Moderasi Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Di Jakarta Pasca Pandemi Covid-19. *Jurnal Mediastima*, 29(2), 90–101. <https://doi.org/10.55122/mediastima.v29i2.833>
- Zain, M., Sanjaya, A., Kurniawan, I. S., Kusuma, N. T., Manajemen, P., Ekonomi, F., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Innovative Work Behavior, Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Bantul. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 13(03).