



## Pengaruh Team Member Exchange, Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

**Garwa Faiza<sup>1</sup>, Siti Mujanah<sup>2</sup>, Achmad Yanu Alif Fianto<sup>3</sup>, Suhardi<sup>4\*</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya

<sup>4</sup>Magister Manajemen, Universitas Putera Batam

Email: [1262300033@sirel.untag-sby.ac.id](mailto:1262300033@sirel.untag-sby.ac.id) <sup>1)</sup>, [sitimujanah@untag-sby.ac.id](mailto:sitimujanah@untag-sby.ac.id) <sup>2)</sup>, [achmadyanu@untag-sby.ac.id](mailto:achmadyanu@untag-sby.ac.id) <sup>3)</sup>, [suhardi@upbatam.ac.id](mailto:suhardi@upbatam.ac.id) <sup>4\*)</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Team Member Exchange (TMX) dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja PT Techmicron Kota Batam dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Data dikumpulkan dari 100 karyawan PT Techmicron Kota Batam dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Team Member Exchange (TMX) berpengaruh positif namun tidak signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Team Member Exchange (TMX) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya kompensasi untuk membangun kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, serta pentingnya membangun hubungan Team Member Exchange (TMX) dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Team Member Exchange (TMX), Kompetensi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja.*

### ABSTRACT

*This research aims to analyse the influence of Team Member Exchange (TMX) and Competency on the Work Productivity of PT Techmicron Batam City with Job Satisfaction as an intervening variable. Data was collected from 100 employees of PT Techmicron Batam City using a questionnaire. The data analysis techniques used are multiple linear regression and Structural Equation Modelling (SEM). The research results show that Team Member Exchange (TMX) has a positive but not significant effect on Employee Work Productivity, Team Member Exchange (TMX) has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Competency has a positive and significant effect on Employee Work Productivity, Competency has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, Job Satisfaction has a positive and significant effect on the Work Productivity of PT Techmicron Batam City Employees. The implications of this research are the importance of compensation in building job satisfaction so that it can increase employee work productivity, as well as the importance of building Team Member Exchange (TMX) relationships in increasing employee job satisfaction.*

**Keywords:** *Team Member Exchange (TMX), Competence, Job Satisfaction, Work Productivity.*

## PENDAHULUAN

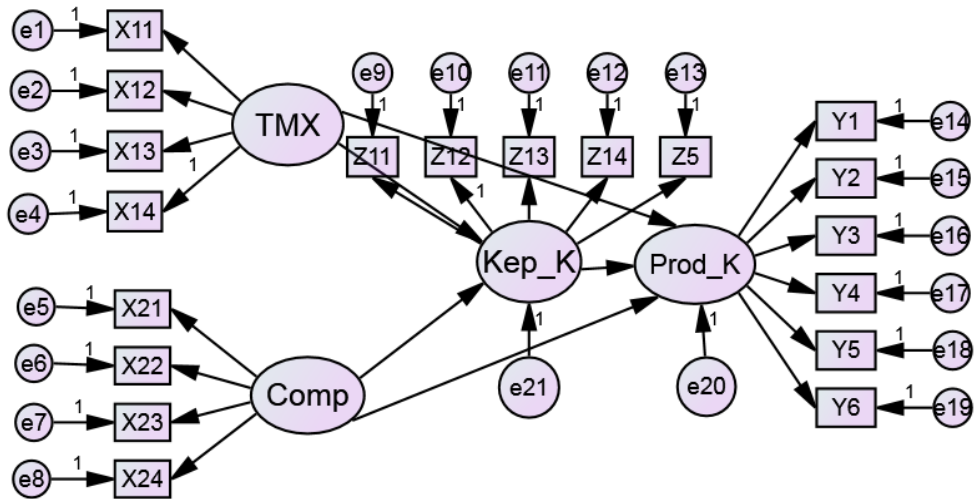
Sumber daya organisasi dengan peranannya yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi ialah sumber daya manusia (Suhardi, 2016). Pada dasarnya sumber daya manusia ialah faktor vital dalam menggerakkan pelaksanaan semua aktivitas dimana memanfaatkan kreativitas dan kemampuan yang dimiliki sebagai kebutuhan guna mewujudkan tujuan perusahaan. Umumnya keberhasilan perusahaan dilihat melalui kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusianya agar apa yang menjadi tujuan bisa tercapai (Suhardi, 2018a). Jika produktivitas karyawan terus menurun maka kinerja perusahaan juga akan ikut berdampak dan akan menyebabkan perusahaan menjadi menurun, demikian juga sebaliknya (Suhardi, 2019a). Perusahaan memerlukan pekerja yang bisa bekerja lebih cepat dan lebih baik, karena itu dibutuhkan pekerja yang memiliki produktivitas yang tinggi (Suhardi, 2018b). Tingginya produktivitas kerja karyawan sangat diharapkan perusahaan. Semakin banyaknya karyawan yang berproduktivitas kerja tinggi, akan menjadikan produksi perusahaan mengalami peningkatan, sehingga dapat membantu perusahaan bertahan dalam menghadapi persaingan. Produktivitas Kerja itu dapat ditingkatkan dengan Kompetensi, kepemimpinan yang dimiliki, lingkungan kerja, kepuasan kerja, *Team Member Exchange* (TMX), Motivasi kerja dan lainnya (Shih & Wijaya, 2017). Sebaliknya, apa bila produktivitas kerja karyawan rendah akan dapat menurunkan produksi perusahaan. Karena itu, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

PT Techmicron Kota Batam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur elektronik. Berdasarkan hasil survei peneliti bahwa pada PT Techmicron Kota Batam yang menjadi permasalahan temuan adalah karyawannya merasakan adanya bentuk ketidakpuasan dalam bekerja, baik dalam kompensasi yang diberikan maupun dalam kepemimpinan yang diterimanya (Faiza et al., 2022.). Kondisi berdampak pada target produksi tidak tercapai dan banyak yang rejek, padahal produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantara salah satunya adalah *Team Member Exchange* (TMX) dan Kompetensi, serta Kepuasan kerja yang menjadi fokus penelitian ini.

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, kerja sama yang baik dan *Team Member Exchange* (TMX) merupakan adalah hal penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Farh et al., 2017). Kerja sama antara karyawan dengan pimpinan perlu terus ditingkatkan agar tercipta suatu kerjasama antara karyawan yang serasi dengan masing-masing pihak yang terkait. Dapat bekerja sama dalam melaksanakan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

*Team Member Exchange* (TMX) merupakan hubungan interpersonal yang positif antara atasan dan bawahan yang didasarkan pada saling percaya, saling menghormati, dan komunikasi yang terbuka (Liu et al., 2011). Kompetensi karyawan mengacu pada kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien (Suhardi & Syaifullah, 2018). Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja (Adrias; Suhardi, 2021). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas mereka (Erma Yunita & Suhardi, 2018). Untuk mencapai tujuan perusahaan, produktivitas kerja menjadi salah satu faktor kunci yang penting. Produktivitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan, sehingga menghasilkan keuntungan yang lebih besar (Wahyono, 2018).

## Kerangka Konseptual



**Gambar 1**  
Kerangka  
Konseptual

Dari kerangka konsep Gambar 1 didapat rumusan masalah penelitian ini:

1. Apakah terdapat pengaruh *Team Member Exchange* (TMX) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam?
2. Apakah terdapat pengaruh *Team Member Exchange* (TMX) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam?
4. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam?
5. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam?

Sehingga menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Team Member Exchange* (TMX) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Team Member Exchange* (TMX) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam.

## Kajian Pustaka

### Produktivitas Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011) Sutrisno (2017: 99), Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran baik jasa ataupun barang-barang dengan masukan (bahan baku, tenaga kerja, modal/uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai (Wahyono, 2018).

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari besok lebih baik dari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan sebagai tolok ukur aktivitas dari sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan (Dafit et al., 2021)(Sunyoto, 2019: 202).

Produktifitas menurut (Hamzah & Suwoko, 2020) Sutrisno (2017: 104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, adapun indikator produktifitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut (Ningsih et al., 2017):

1. Kemampuan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja.
4. Pengembangan diri.
5. Mutu.
6. Efisiensi.

### ***Team Member Exchange (TMX)***

*Team Member Exchange (TMX)* adalah hubungan interpersonal yang positif antara atasan dan bawahan yang didasarkan pada saling percaya, saling menghormati, dan komunikasi yang terbuka (Liu et al., 2011). Atasan yang memiliki skor *Team Member Exchange (TMX)* tinggi cenderung memberikan dukungan dan bimbingan yang lebih banyak kepada bawahannya, serta memberikan mereka otonomi yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya (Buyukbas & Harmanci, 2020). Bahwa yang memiliki skor *Team Member Exchange (TMX)* tinggi cenderung lebih termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, serta lebih loyal kepada perusahaan (Oh & Jang, 2020). Keterkaitan antara *Team Member Exchange (TMX)* dan identifikasi dengan rekan kerja, dan teori menyatakan bahwa *Team Member Exchange (TMX)* dapat membantu produktivitas, karena membantu merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan berdasar pada sosial (Chen, 2018; Lee, 2020) dimana timbal balik merupakan dasar untuk membantu (Baek et al., 2018a). *Team Member Exchange (TMX)* menggambarkan kualitas kewajiban timbal balik anggota. (Baek et al., 2018b) mengamati hubungan kerja yang berkualitas tinggi akan ditandai oleh rasa saling peduli satu sama lain dan rasa tanggung jawab. Dengan demikian, hubungan *Team Member Exchange (TMX)*

berkualitas tinggi, Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *Team Member Exchange* (TMX) berhubungan dengan Produktivitas (Hawkes & Neale, 2020) dan khususnya untuk membantu karyawan lain (Farmer et al., 2015).

### **Kompetensi**

Faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi karyawan (Paluta, 2018). Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya akan lebih mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan efisien (Suhardi, 2019b). Hal ini juga dapat berakibat pada peningkatan produktivitas kerja. Kompetensi karyawan mengacu pada kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien (Kelly; Suhardi, 2021). Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung lebih produktif dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi (Sasmita; Suhardi, 2023).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya (Sulastri & Suhardi, 2017). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja, serta lebih loyal kepada Perusahaan (Deanira Maharani Edlyn Khurotul Aini, 2019). Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk bekerja (Adrias; Suhardi, 2021). Hal ini dapat berakibat pada peningkatan produktivitas kerja.

### **Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian serta tinjauan pustaka, didapatkan hipotesis pada penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh Team Member Exchange (TMX) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam.
- H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh Team Member Exchange (TMX) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam.
- H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam.
- H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam.
- H<sub>5</sub>: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam.

### **METODE**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan data pengumpulan data primer yang diperoleh dari sumber asli dari karyawan PT Techmicron Kota Batam berjumlah 100 karyawan, dengan Teknik pengembalian sampel jenuh, menggunakan kuesioner 4 variabel konstruk dengan total 19 indikator.

**Tabel 1:** Konstruk, Indikator dan Literatur

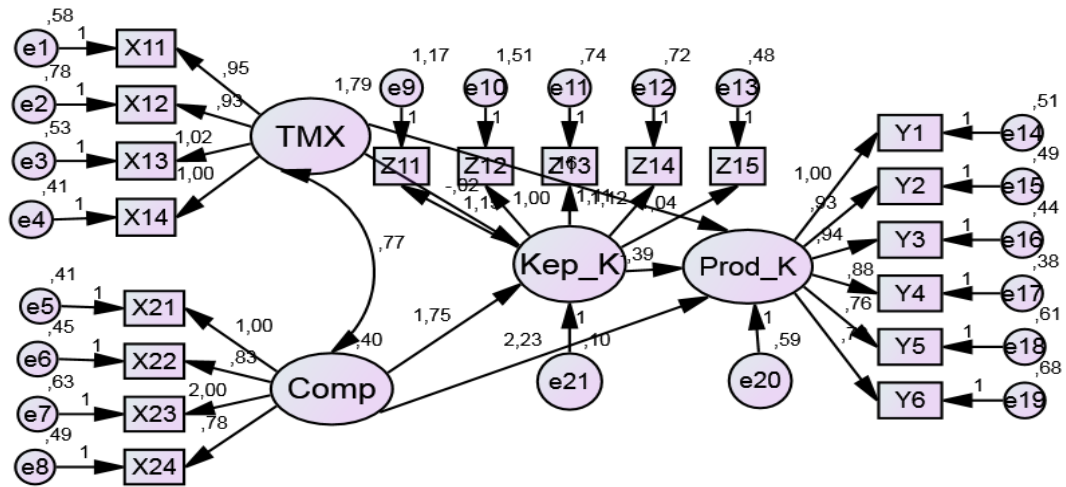
Konstrukt	Indikator	Literatur
Team Member Exchange	X11 Reciprocal	Farmer, Dyne & Kamdar (2015) Banks (2014), Wang (2013)
	X12 Hope	
	X13 Compatibility	
	X14 Feedback Environment	
Kompetensi	X21 Keterampilan	Sutrisno
	X22 Pengetahuan	
	X23 Perilaku	
	X24 Sikap	
Kepuasan Kerja	Z11 Supervisi	Yuniarsih (2017: 26) Robbins & Judge (2015:50) Sule & Priansa (2018: 172)
	Z12 Lingkungan Kerja	
	Z13 Promosi	
	Z14 Dukungan Teman Kerja	
	Z15 Pekerjaan Menantang	
Produktivitas Kerja	Y1 Kemampuan	Sedarmayanti (2011) Edy Sutrisno (2017)
	Y2 Meningkatkan Hasil	
	Y3 Semangat Kerja	
	Y4 Pengembangan Diri	
	Y5 Mutu	
	Y6 Efisiensi	

**Sumber:** Literatur olahan, 2024

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2:** Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin:	Laki-laki	88
	Wanita	12
Usia:	20-30 tahun	57
	31-40 tahun	23
	41-50 tahun	14
	>50 tahun	6
Pendidikan	SLTA	66
	Diploma	11
	S1	23
	S2	0
	S3	0
Lama Bekerja:	<5 tahun	49
	5-10 tahun	30
	10-15 tahun	15
	>15 tahun	6



Goodness of Fit  
 Chi-Square=311,534  
 Probability=,000  
 RMSEA=,107  
 GFI=,759  
 AGFI=,686  
 CMIN/df=311,534/df  
 TLI=,885  
 CFI=,902

**Gambar 2:** Hasil Analisis Jalur Model 1

Hasil uji unidimensionalitas model 1 menunjukkan masih belum fit sesuai kriteria goodness of fit indek, terdapat beberapa indikator yang harus di drop mengikuti saran modifikasi, sebagaimana terlihat Gambar 3, sudah benar-benar fit.

### Assessment of Normality

Dan hasil Assessment of normality sebagaimana Tabel 3 berikut.

**Tabel 3:** Assessment of normality

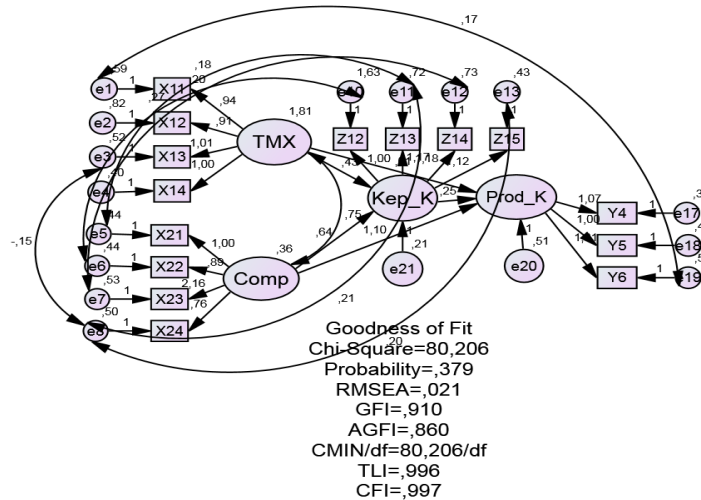
Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y6	4,000	10,000	-,846	-3,454	,838	1,710
Z15	4,000	10,000	-,567	-2,315	,306	,624
Y5	4,000	10,000	-,560	-2,288	,120	,244
Y4	3,000	10,000	-,878	-3,586	1,496	3,053
Z14	4,000	10,000	-,588	-2,400	-,068	-,138
Z13	3,000	10,000	-,983	-4,015	1,040	2,122
Z12	3,000	10,000	-,266	-1,086	-,501	-1,023
X21	1,000	5,000	-,644	-2,629	,164	,336
X22	2,000	5,000	-,295	-1,203	-,528	-1,077
X23	4,000	10,000	-,704	-2,874	,024	,048
X24	1,000	5,000	-,717	-2,927	,409	,836
X11	3,000	10,000	-1,191	-4,864	1,660	3,389
X12	4,000	10,000	-,471	-1,925	-,505	-1,030
X13	3,000	10,000	-,768	-3,135	,391	,798
X14	4,000	10,000	-,514	-2,100	-,524	-1,071
Multivariate					19,899	7,690

Sumber: Hasil Olahan Data SEM-AMOS, 2024

### Hasil Pengujian Hipotesis

Mengikuti saran modification indices menghasilkan model 2 sebagaimana Gambar 3.



**Gambar 3:** Analisis Jalur Model 2



**Tabel 4:** Standar Regresi Antar Variabel  
**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kep_K	<--- TMX	,432	,202	2,138	,033	par_10
Kep_K	<--- Comp	,644	,461	1,395	,163	par_12
Prod_K	<--- Kep_K	,251	,244	1,031	,303	par_11
Prod_K	<--- TMX	,008	,321	,025	,980	par_15
Prod_K	<--- Comp	1,098	,714	1,538	,124	par_16
X14	<--- TMX	1,000				
X13	<--- TMX	1,012	,076	13,381	***	par_1
X12	<--- TMX	,914	,084	10,938	***	par_2
X11	<--- TMX	,945	,076	12,449	***	par_3
X24	<--- Comp	,763	,152	5,015	***	par_4
X23	<--- Comp	2,162	,291	7,433	***	par_5
X22	<--- Comp	,892	,155	5,746	***	par_6
X21	<--- Comp	1,000				
Z12	<--- Kep_K	1,000				
Z13	<--- Kep_K	1,166	,169	6,883	***	par_7
Z14	<--- Kep_K	1,184	,173	6,851	***	par_8
Y4	<--- Prod_K	1,068	,090	11,868	***	par_9
Y5	<--- Prod_K	1,000				
Z15	<--- Kep_K	1,121	,156	7,174	***	par_13
Y6	<--- Prod_K	1,007	,090	11,216	***	par_14

**Sumber:** Hasil Olahan Data SEM-AMOS, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana Gambar 3 dan Tabel 2 di atas, maka dapat dinyatakan bahwa:

1. Team Member Exchange (TMX) Terhadap Produktivitas Kerja menghasilkan angka CR 0,025 dengan  $P = 0,980$  menunjukkan bahwa Team Member Exchange berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Techmicron Kota Batam. Hipotesis 1 ( $H_1$ ) ditolak.
2. Team Member Exchange (TMX) Terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan angka CR 2,138 dengan  $P = 0,033$  menunjukkan bahwa Team Member Exchange berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Techmicron Kota Batam. Hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima.
3. Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja menghasilkan angka CR 1,538 dengan  $P = 0,124$  menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam. Hipotesis 3 ( $H_3$ ) Diterima
4. Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan angka CR 1,395 dengan  $P = 0,163$  menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Techmicron Kota Batam. Hipotesis 4 ( $H_4$ ) diterima.

5. Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja menghasilkan angka CR 1,033 dengan  $P = 0,30$  menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Techmicron Kota Batam. Hipotesis 5 ( $H_5$ ) diterima.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Simpulan penelitian ini adalah:

1. Team Member Exchange (TMX) berpengaruh positif namun tidak signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam.
2. Team Member Exchange (TMX) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam.
4. Komptensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Techmicron Kota Batam.

### **Saran**

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan perlu memperhatikan kompetensi dan Kepuasan kerja serta Team Member Exchange agar dapat memaksimalkan produktifitas kerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi dan kepuasan kerja, hubungan yang positif hasil penelitian di atas dapat berakibat peningkatan produktivitas kerja karyawan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Memuat ucapan terima kasih dan penghargaan kepada Pimpinan, Staff dan Karyawan PT Techmicron Kota Batam yang telah banyak berkontribusi signifikan dalam penyelesaian penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adrias; Suhardi. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Martino Fine Foods di Kota Batam. *Scientia Journal*, 3(3).
- Baek, U., Olya, H., & Lee, S. K. (2018a). Effects of individual resources and team-member exchange on service quality. *Service Industries Journal*, 38(9–10), 584–606. <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1426751>
- Baek, U., Olya, H., & Lee, S. K. (2018b). Effects of individual resources and team-member exchange on service quality. *Service Industries Journal*, 38(9–10), 584–606. <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1426751>

- BÜYÜKBAŞ, Ş. M., & HARMANCI, Y. (2020). Effects of Team-Member Exchange on Employee Performance. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2617–2648. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1511>
- Chen, Z. (2018). A Literature Review of Team-Member Exchange and Prospects. *Journal of Service Science and Management*, 11(04), 433–454. <https://doi.org/10.4236/jssm.2018.114030>
- Dafit, M. A., Soelistya, D., Desembrianita, E., & Agustina, H. (2021). Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Segatama Lestari dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 18(2), 88. <https://doi.org/10.30651/blc.v18i2.8788>
- Deanira Maharani Edlyn Khurotul Aini, P. (2019). Pengaruh Kepimimpinan Pelayan (Servant Leadership) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Astra Internasional Tbk-TSO AUTO 2000 Malang Sutoyo). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 72, Issue 1).
- Erma Yunita, & Suhardi. (2018). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Swasta di Kota Batam. *Coopetition*, 9(1), 35–46.
- Faiza, G., Manalu, F. M., Aziz, D. A., & Suhardi. (n.d.). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron*. Retrieved July 30, 2022, from <http://ojs3.lppm-uis.org/index.php/PMJ/article/view/350/359>
- Farh, C. I. C., Lanaj, K., & Ilies, R. (2017). Resource-based contingencies of when team-member exchange helps member performance in teams. *Academy of Management Journal*, 60(3), 1117–1137. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0261>
- Farmer, S. M., Frank Barton, W., Van Dyne, L., & Kamdar, D. (2015). The contextualized self: How team-member exchange leads to coworker identification and helping OCB. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 583–595. <https://doi.org/10.1037/a0037660>
- Hamzah, Y. W. P., & Suwoko, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia di Kota Samarinda. *Borneo Student Research (BSR)*, 1(2), 949–955.
- Hawkes, A. J., & Neale, C. M. (2020). Mindfulness beyond wellbeing: Emotion regulation and team-member exchange in the workplace. *Australian Journal of Psychology*, 72(1), 20–30. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12255>
- Kelly; Suhardi. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada City Central Hotel Kota Batam. *Scientia Journal*, 3(2).
- Lee, K. (2020). The joint effects of leader-member exchange and team-member exchange in predicting job crafting. *Sustainability (Switzerland)*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/SU12083283>

- Liu, Y., Loi, R., & Lam, L. W. (2011). Linking organizational identification and employee performance in teams: The moderating role of team-member exchange. *International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3187–3201. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.560875>
- Ningsih, Y., Rudi, A., & Rafani, Y. (2017). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang). *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*, 17(2), 38–48.
- Oh, H., & Jang, J. (2020). The role of team-member exchange: Restaurant servers' emotional intelligence, job performance, and tip size. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(1), 43–61. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1672248>
- Paluta, S. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Citra Alumindo. *Agora*, 6(1).
- Sasmita; Suhardi. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT. Schneider Electric Manufacturing Kota Batam. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(7), 3399–3407.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Shih, H. A., & Wijaya, N. H. S. (2017). Team-member exchange, voice behavior, and creative work involvement. *International Journal of Manpower*, 38(3), 417–431. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2015-0139>
- Suhardi. (2016). *Pengantar Ekonomi Mikro* (I. A. Brahmasari, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Gava Media.
- Suhardi. (2018a). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya* (A. Eliyana, Ed.; 1st ed.). Gava Media.
- Suhardi. (2018b). The Effect of Competence, Compensation of Organizational Citizenship Behavior and Performance of Employees in Life Insurance Companies in Batam City. *Archives of Business Research*, 6(10). <https://doi.org/10.14738/abr.610.5484>
- Suhardi. (2019a). Budgeting: Perusahaan, Koperasi dan Simulasinya. In A. Sularso (Ed.), *Gava Media* (1st ed.). Gava Media. <http://repository.upbatam.ac.id/134/>
- Suhardi. (2019b). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Suhardi, & Syaifullah. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Benefita*, 2(1), 55. <https://doi.org/10.22216/jbe.v2i1.1860>
- Sulastri, D., & Suhardi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 5(1), 26–40.
- Wahyono, T. (2018). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkn) Medan. *Emba*, 1(2), 63–71.