PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* (LMX) TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang)

Awel Suryadi

Dosen Program Studi KALK PIP Semarang

ABSTRAK

Target dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisa Leader Member Exchange (LMX) untuk kinerja pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Pada penelitian ini tentang populasi pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang berjumlah 190 orang. Pengambilan contoh dengan teknik stratifikasi porposional kelompok acak. Ketetapan dari jumlah contoh menggunakan rumus slovin didapat dari 129 responder. Analisis data menggunakan analisis regresi linear ganda. Leader Member Exchange (LMX) mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja dari pegawai.

Kata kunci: *Leader Member Exchange (LMX), kinerja pegawai*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang

menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya organisasi menempuh beberapa cara misalnya melalui *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik pekerjaan serta pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Leader Member Exchange (LMX) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan intregasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Umar Husain, 2011).

Penelitian mengenai pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Kimberley Breevaart (2015), Ahda Saiful Aziz (2012) dan Frans Agustinis (2013) yang menghasilkan *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hentry Sukmasari (2011) dan Utari (2015) yang menghasilkan *Leader Member Exchange* (LMX) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kajian penelitian mengenai pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja pegawai akan dilakukan pada pegawai Dosen dan Instruktur di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang adalah salah satu Lembaga Pendidikan Maritim negeri dibawah naungan Kementerian Perhubungan dan satu-satunya yang berada di Jawa Tengah, yang berlokasi di Jalan Singosari 2A Semarang dengan tugas pokok membina dan mencetak lulusan perwira-perwira kapal niaga, baik kapal-kapal milik Negara maupun kapal-kapal swasta.

Pada saat ini, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang terus berupaya secara maksimal untuk menghasilkan lulusan Perwira Pelayaran yang handal dan siap bersaing di kancan nasional maupun internasional, sesuai dengan visi dan misinya yakni Visi Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang adalah terciptanya kader-kader perwira pelayaran niaga yang handal, profesional dan berbudi pekerti luhur sesuai nilai-nilai Pancasila untuk memajukan bangsa, dan Misi Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yaitu memberikan pelayanan pendidikan dan pelatihan pelayaran yang memenuhi standar kualitas nasional maupun internasional, melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dalam rangka penguasaan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pelayaran, melaksanakan tata kelola kelembagaan yang dinamis, transparan dan akuntabel, memberdayakan dan mengembangkan sarana dan prasarana serta segenap sumber daya lainnya guna menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kelembagaan secara efektif dan efisien serta membina hubungan kerjasama dengan berbagai instansi terkait termasuk

alumni, baik di dalam maupun di luar negeri.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti akan menguji tentang pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja pegawai (Studi pada Pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang).

B. Perumusan Masalah

Agar pembahasan masalah dalam penelitian lebih jelas, maka perlu adanya perumusan masalah secara sistematis sebagai berikut : “Bagaimana pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah : “Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang”.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia organisasi tentang *Leader Member Exchange* (LMX) dan kinerja pegawai sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkannya.
2. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan teori yang berkaitan dengan *Leader Member Exchange* (LMX) serta kinerja pegawai.
3. Manfaat kebijakan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka mengambil kebijakan yang berkaitan dengan *Leader Member Exchange* (LMX) serta kinerja pegawai.

Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai *Leader Member Exchange* (LMX) serta kinerja pegawai.

II. LANDASAN TEORI

A. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja pegawai

Leader Member Exchange (LMX) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Umar Husain, 2011).

Penelitian mengenai pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Kimberley Breevaart (2015), Ahda Saiful Aziz (2012) dan Frans Agustinis (2013) yang menghasilkan *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H : *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

2. Model Penelitian

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang mendukung kinerja pegawai tersebut adalah *Leader Member Exchange* (LMX). Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut :

Gambar Kerangka Model Penelitian

III. METODE PENELITIAN

A. Populasi Penelitian

Populasi menurut Sutrisno Hadi (2006) adalah sekumpulan dari seluruh elemen-elemen yang dalam hal ini diartikan sebagai obyek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang berjumlah 190 orang.

B. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Sutrisno Hadi, 2006). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Pengambilan sampel dengan teknik *random sampling* yaitu menentukan jumlah sampel secara acak semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Sutrisno Hadi, 2006). Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin* diketahui sebesar 129 orang.

C. Definisi Konsep, Operasional Dan Pengukuran Variabel

Tabel Definisi Konsep, Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
			Dimensi	Indikator
1	<i>Leader Member Exchange (LMX) (X₂)</i>	<i>Leader Member Exchange (LMX)</i> adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Umar Husain, 2011)	<p>a. Resiprositas</p> <p>b. Keterbukaan</p> <p>c. Interaktif</p> <p>d. Kepercayaan</p>	<p>1) Kemampuan atasan dalam mengatasi masalah</p> <p>2) Atasan memberikan petunjuk dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>3) Mempertimbangkan pendapat dari bawahan dalam menyelesaikan masalah</p> <p>4) Mengetahui kemampuan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>5) Mengetahui potensi bawahan</p> <p>6) Mengetahui kekurangan bawahan</p> <p>7) Rasa puas atas hasil kerja bawahan</p> <p>8) Pengembangan diri bawahan</p> <p>9) Keyakinan atas kebutuhan bawahan</p> <p>10) Percaya atas kemampuan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>11) Melaksanakan pekerja yang berbeda dari waktu ke waktu</p>

2	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009)	<p>a. Prestasi pekerjaan</p> <p>b. Kuantitas pekerjaan</p> <p>c. Kepemimpinan yang diperlukan</p> <p>d. Kedisiplinan</p> <p>e. Komunikasi</p>	<p>1) Akurasi</p> <p>2) Ketelitian</p> <p>3) Keterampilan</p> <p>4) Penerimaan keluaran</p> <p>5) Volume keluaran</p> <p>6) Kontribusi</p> <p>7) Membutuhkan saran</p> <p>8) Arahan atau perbaikan</p> <p>9) Kehadiran</p> <p>10) Sanksi</p> <p>11) Dapat dipercaya/ diandalkan</p> <p>12) Ketepatan waktu</p> <p>13) Hubungan antar pegawai</p> <p>14) Hubungan dengan pimpinan</p> <p>15) Media komunikasi</p>
---	---------------------	---	---	--

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan cara kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

E. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan analisis faktor yaitu dengan menguji apakah butir-butir indikator atau kuesioner yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Jika masing-masing pertanyaan merupakan indikator pengukur maka memiliki KMO diatas 0,5 dan signifikansi dibawah 0,05 serta memiliki nilai kriteria *loading* faktor pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2006) :

Loading faktor > *rule of thumb* (0,4) berarti valid

Loading faktor < *rule of thumb* (0,4) berarti tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama. Pengukuran

reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* menggunakan SPSS For Windows (Ghozali, 2006) dengan kriteria :
Bila nilai $\alpha > 0,7$ maka instrumen reliabel
Bila nilai $\alpha < 0,7$ maka instrumen tidak reliabel

F. Uji Model

Uji model data dalam penelitian ini menggunakan :

1. Analisis Regresi Berganda

Suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan persamaan antara variabel dependent dan variabel independent dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan :

α = Konstanta

Y = Kinerja Pegawai

X = *Leader Member Exchange* (LMX)

β = Koefisien regresi

e = Error

2. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase *goodness of fit* dari variabel independent terhadap variabel dependent (Ghozali, 2006).

3. Uji F

Uji F untuk menguji pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan atau bersama-sama (Ghozali, 2006) dengan kriteria taraf signifikan (α) < 0,05.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dengan menggunakan SPSS (Ghozali, 2006). Adapun kriteria hipotesis diterima bila taraf signifikan (α) < 0,05.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel Ringkasan Uji regresi Linier

No	Hubungan Variabel	Model Regresi Persamaan						
		R ²	F	Sig.	B	t	Sig.	Ket
1	Pengaruh LMX terhadap kinerja pegawai	0,219	12,995	0,000	0,169	2,049	0,043	Pengaruh Positif (H diterima)

Berganda

1. Analisis Regresi Berganda

Hasil persamaan regresi $Y_2 = 0,169 X$. Berdasarkan persamaan di atas terlihat bahwa LMX mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar LMX = 0,169.

2. Uji Model

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan untuk analisis. Model dinyatakan fit jika nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap variabel terikat.

Hasil F hitung 12,995 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka LMX mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dimana dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen

dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Hasil koefisien determinasi diperoleh angka koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,219. Hal ini berarti bahwa sebesar 21,9% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh LMX. Sedangkan sisanya $100\% - 21,9\% = 78,1\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel LMX.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji secara parsial (uji t) untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan kriteria taraf signifikan sebesar 0,05.

Pengaruh LMX terhadap kinerja pegawai hasil hipotesis pertama LMX menghasilkan koefisien regresi 0,169 dan tingkat signifikan $0,043 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis (H): *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, diterima.

a. Hasil hipotesis kedua karakteristik pekerjaan menghasilkan koefisien regresi 0,203 dan tingkat signifikan $0,013 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua (H2): Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, diterima.

B. Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja pegawai pada Pegawai di

Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh LMX terhadap kinerja pegawai hasil penelitian *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Kimberley Breevaart (2015), Ahda Saiful Aziz (2012) dan Frans Agustinis (2013) yang menghasilkan *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. *Leader Member Exchange* (LMX) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Umar Husain, 2011).

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian apabila *Leader Member Exchange* (LMX) dapat diterima, maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Dengan demikian apabila karakteristik pekerjaan pegawai semakin tepat, maka kinerja pegawai akan meningkat

B. Implikasi

1. Implikasi Teori

Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *Leader Member Exchange* (LMX). Dengan kata lain semakin baik *Leader Member Exchange* (LMX) Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang maka akan semakin baik pula kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. *Leader Member Exchange* (LMX) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa kebijakan manajerial yang dapat disarankan adalah sebagai berikut : Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang perlu meningkatkan lagi variabel LMX karena mempunyai pengaruh terkecil terhadap kinerja pegawai dengan memperbaiki melalui indikator LMX yang masih kurang seperti pemimpin kurang banyak memberikan petunjuk-petunjuk dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang mempertimbangkan pendapat bawahan dalam menyelesaikan masalah, kurang memperhatikan kebutuhan bawahan dan pimpinan kurang memberikan kesempatan pengembangan diri bawahannya.

C. Keterbatasan Penelitian

Evaluasi atas hasil penelitian ini harus mempertimbangkan beberapa batasan yang mungkin mempengaruhi hasil. Oleh karena itu batasan ini perlu lebih diperhatikan untuk penelitian berikutnya. Penelitian apapun dan dengan desain yang sempurna apapun pasti mempunyai kelemahan, tak terkecuali penelitian ini. Kelemahan sekaligus merupakan keterbatasan dari penelitian ini antara lain :

1. Penelitian hanya mengambil pegawai pada di lingkungan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang saja, untuk itu sebaiknya pada penelitian berikut lebih memperluas objek penelitian, sehingga dapat mencerminkan keakuratan data penelitian secara keseluruhan.
2. Subjektivitas penelitian masih kurang karena dinilai oleh pegawai sendiri, dimana seharusnya lebih baik yang menilai adalah orang lain.
3. Terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini hanya diteliti dengan satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

D. Agenda Penelitian Mendatang

Setelah penelitian ini memberikan hasil atas perumusan masalah yang diajukan dan telah memberikan kesimpulan penelitian, selanjutnya adalah mengetengahkan saran-saran bagi penelitian yang akan datang, antara lain :

1. Sampel penelitian perlu diperbanyak lagi, tidak hanya terbatas pada 129 pegawai di lingkungan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, sehingga dapat digeneralisasi hasil-hasil penelitian mengenai pengaruh LMX terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil *Adjusted R Square* diperoleh 26,8 % yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya menggunakan faktor LMX masih banyak faktor yang belum dipakai seperti kompensasi, promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan

Adanya keterbatasan ruang lingkup penelitian, maka untuk penelitian yang akan datang dapat dilakukan penelitian pada perusahaan yang lain, agar dapat diketahui konsistensi teori yang telah ada sehingga dapat dikembangkan teori-teori lain dalam meningkatkan tingkat kinerja pegawai pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Ahda Saiful. 2012. Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang), *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Muljani, Benedicta Djarwati, Taher Alhabsji, dan Djamhur Hamid. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Pendidik yang Dipimpin oleh Pemimpin Perempuan di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya), *Jurnal Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*
- Dessler, Garry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2. Jakarta : PT. Prenhalindo
- Usman, Erik. 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kabupaten Bone Bolango, *Jurnal Manajemen Ekonomi*
- Wijanto, Erin Anggreani dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Penjualan Pada PT. X, *Agora Vol. 1, No. 1, (2013)*
- Fahmi, Fikri. 2001. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Di Pertamina APEP Kamojang. *Proceeding Of The 5th Inaga Annual Scientific Conference & Exhibitions*, Yogyakarta, March 7 – 10, 2001
- Agustinus, Frans. 2013. Pengaruh *Leader Member Exchange* Dan Pemberdayaan Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Notaris di Propinsi Jawa Tengah), *Jurnal Universitas 17 Agustus 1945, Vol 2. No. 2 Tahun 2013*
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Graen, George B., and Uhl-Bien, Mary. 2002. Relationship Based Approach to Leadership: Development of Leader-member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years: Applying a Multi-level Multi-domain Perspective. *Leadership Quarterly Vol. 6, No. 2. Januari 1995: 219-247*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Undip
- Juniantara, I Wayan. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar, *Tesis*

*Program Pascasarjana Universitas
Udayana Denpasar*

*Ilmu untuk Mewujudkan Poros
Maritim dalam Pembangunan
Ekonomi Berbasis Kesejahteraan
Rakyat* ISBN: 978-979-3649-81-8

- Breevaart, Kimberley. 2015. Leader-member exchange, work engagement, and job performance, *Article In Journal Of Managerial Psychology*, January 2015
- Luthans, F., Van Wyk, R. & Walumbwa, FO. 2007. Recognition and development of hope for South African organisational leaders. *Leadership & Organisational Development Journal*, 25(6): 512-527
- Luthans, F. Youssef dan Avolio. 2007. *Organisational behavior*.(8th ed.). India: McGraw-Hill
- Mathis, R dan Jacks on, J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat Patria
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan 6. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPFE
- Marihot, Tua Efendi, H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta
- Heriyawan, Mohammad Sapta. 2014. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang), *Kajian Multi Disiplin*
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Panggaben, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia
- Wulanda, Rika, Nurdin Brasit, dan Nurdjannah Hamid. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi, *Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin*
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Swietenia, Rita. 2009. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang).” *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Jakarta: PT. Prenhallindo
- Robbins, S. P. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja*

*Indonesia Pendekatan
Administrative dan Operasional.*
Jakarta: Bumi Aksara

- Astuti, Sih Darmi, Herry Subagyo, Yeri Adriyanto. 2010. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Penelitian dan Mengembangkan Agama Kementrian Agama), *Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 15, Nomor 1, Juni 2010, hlm. 17-28*
- Sikula Andrew F. 1981. *Personnel Administration and Human Resources Management*. Willy Trans Edition. New York : John Willey & Sons, Inc
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIEYKPN
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Suprpti dan Imam Baihaki. 2013. Analisis Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Tulungagung, *Jurnal OTONOMI, Vol. 13, Nomor 3, Juli 2013*
- Hadi, Sutrisno. 2006. *Metode Penelitian Riset*. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Biologi UGM
- Suwatno & Priansa D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2. Yogyakarta : BPFE
- Husein, Umar. 2011. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Malang : UMM Pres
- Were M. Susan, W Gakure, E. K Kiraithe dan A.G Waititu. 2012. Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya, *International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 23; December 2012*
- Winardi. 2002. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yukl, Gary A. 2004. *Leadership in Organizations*. Second Edition. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Zunaidah. 2010. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Terhadap Pegawai Tetap dan Kontrak pada Perusahaan Menengah dan Besar di Kota Palembang), *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol. 8 No. 15 Juni 2010*