

## **PENGARUH KUALITAS INTERAKSI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA**

**Achadi**

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Semarang  
[achadisaprol@gmail.com](mailto:achadisaprol@gmail.com)

### ***ABSTRACT***

*Performance is a manifestation of an employee's work behavior which is shown as work performance in accordance with his role in a company or organization. The higher employee performance results will continue to help the success and survival of an organization. Employee performance is influenced by various factors, including: Quality of Interaction, Work Discipline, and Work Environment and other factors. For this reason, this study aims to analyze the influence of the Quality of Interaction, Discipline and Work Environment on improving employee performance.*

*The population in this study were all staff employees of the TU Education Section of the Muhammadiyah University of Semarang. The number of samples in this study amounted to 65 people with the sampling technique is simple random sampling. In this study using data analysis techniques with multiple linear regression test.*

*Based on the results of the study, it was found that all variables in the study which included the Quality of Interaction, Work Discipline and Work Environment either partially or simultaneously had an effect on employee performance at the University of Muhammadiyah Semarang in the education section, so statistically it was stated that all research hypotheses were accepted.*

*Based on the results of the above research it is expected that the results of the study provide recommendations to the University of Muhammadiyah Semarang to maintain and the quality of interaction, work discipline and a conducive work environment to improve employee performance.*

*Keywords: Quality of Interaction, Work Discipline, Environment, Performance*

## ABSTRAK

Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hasil kinerja pegawai yang semakin tinggi akan terus membantu keberhasilan serta kelangsungan hidup suatu organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: Kualitas Interaksi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dan faktor-faktor lainnya. Untuk itu dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kualitas Interaksi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan staf TU Bagian Kependidikan Universitas Muhammadiyah Semarang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 65 orang dengan teknik sampling adalah *simple random sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan uji regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa seluruh variabel dalam penelitian yang meliputi Kualitas Interaksi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Semarang bagian pendidikan, maka secara statistik dinyatakan bahwa semua hipotesis penelitian diterima.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas diharapkan bahwa hasil penelitian memberikan rekomendasi kepada Universitas Muhammadiyah Semarang untuk mempertahankan dan Kualitas Interaksi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang kondusif guna meningkatkan Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci: Kualitas Interaksi, Disiplin Kerja, Lingkungan, Kinerja**

## PENDAHULUAN

Universitas Muhammadiyah Semarang (UNIMUS) adalah satu satunya Universitas Muhammadiyah yang berada dikota Semarang. Perkembangan yang pesat sampai saat ini menunjukkan bahwa UNIMUS mampu memberikan pelayanan yang semakin baik kepada pemangku kepentingan / masyarakat (*stakeholders*). Oleh karena itu seiring dengan permintaan akan kebutuhan pelayanan pendidikan yang baik maka diperlukan kondisi manajemen yang aspiratif, tenaga dosen, tenaga kependidikan maupun tenaga administrasi yang mempunyai kinerja yang handal. Dengan demikian seluruh pelaksana penyelenggara pendidikan di UNIMUS perlu terus ditingkatkan setiap tahunnya, sehingga mampu mewujudkan tujuan universitas yang unggul serta memuaskan pelayanan terhadap masyarakat.

Menurut buku peraturan pokok kepegawaian UNIMUS, Pegawai Unimus menurut fungsinya terdiri dari: tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Sedangkan menurut statusnya terdiri dari: pegawai tetap persyarikatan, pegawai negeri sipil dipekerjakan, pegawai kontrak dan pegawai tidak tetap.

Sesuai data kepegawaian di UNIMUS sumber daya manusia (tenaga kependidikan) menunjukkan peningkatan setiap tahunnya, hal ini bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1  
Jumlah Tenaga Kependidikan Dan Berdasarkan Status

No	Ke- pendidika n	2015 /201 6	2016 /201 7	2017 /201 8	Pertumbuhan
1	Tetap	101	101	111	9,9%
2	Kontrak	60	64	72	12,5%
	Jumlah	161	165	183	10,9%

Sumber: Unimus 2018

Menghadapi era pasar bebas, manusia yang berkualitas dalam bekerja merupakan persyaratan yang tidak dapat ditawar-tawar kembali, artinya tenaga kerja yang kurang trampil dan kurang berpengetahuan akan tersingkir dari pasar kerja. Tenaga yang berkualitaslah yang

dapat merebut pasar kerja. Sagir (Helmi, 2011) mengatakan bahwa tenaga kerja yang berkualitas ditandai dengan ketrampilan yang memadai, professional, dan kreatif. Ada beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja yaitu tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, etos (semangat) kerja, dan disiplin kerja. Oleh karena itu suatu organisasi perlu mengelola dan menghargai segala aspek dalam diri pegawai dan prestasinya sebagai sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja unggul.

Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hasil kinerja pegawai yang semakin tinggi akan terus membantu keberhasilan serta kelangsungan hidup suatu organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: Kualitas Interaksi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dan faktor-faktor lainnya. Kualitas interaksi atasan-bawahan merupakan pendekatan terhadap kepemimpinan dengan melihat hubungan antara atasan dan bawahan. Dalam hubungan tersebut ditemukan perbedaan sikap yang diterima bawahan dari atasannya. Perbedaan itu membentuk kelompok terpisah yang menerangkan hubungan atasan dan bawahan yang disebut *in-group* dan *out group* (Robbin, 2012).

Dalam hubungan interaksi internal atasan dan bawahan (*in-group*), terjalin hubungan yang berkualitas tinggi antara atasan dan bawahan. Hal ini dapat disebabkan karena antara atasan dan bawahan memiliki kesamaan karakteristik kepribadian dan persamaan sikap. Secara umum kelompok interaksi *in-group* memiliki kompetensi yang lebih baik dibandingkan hubungan interaksi pada kelompok *out-group*. Perbedaan antara interaksi *in-group* dan *out-group* menentukan kualitas interaksi atasan-bawahan dalam sebuah organisasi. Kondisifikasi interaksi *in-goup*

meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan “lebih dari” yang diharapkan oleh atasan mereka (Muhaimin, 2011).

Kualitas interaksi bawahan dan atasan akan mampu meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya, sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka. Kondisi dinamika interaksi *in/out group* mendukung perspektif pertukaran sosial yang mana seorang pekerja mungkin akan membantu seorang pemimpin dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan yang diinginkan dengan lebih. Dampak lain para pegawai melakukan pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik daripada yang seharusnya dengan harapan akan mendapatkan imbalan dari pemimpin melalui kualitas interaksi atasan-bawahan (Wayne et al, dalam Muhaimin, 2011).

Berkaitan dengan disiplin kerja pegawai di UNIMUS, selama ini terlihat bahwa penegakan disiplin kerja sudah terlaksana dengan baik, berbagai macam aturan/norma yang ditetapkan oleh UNIMUS mampu menunjukkan peran sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing sehingga pelaksanaan tugas pegawai berjalan baik. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2012). Kedisiplinan menurut Hasibuan (2012) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun

yang yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi –sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohardiwiryo, 2010).

Karyawan yang disiplin kerja akan mampu bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab bahkan dapat menaikkan citra instansi tempatnya bekerja melalui prestasi yang dicapainya. Jelas disini bahwa disiplin kerja penting bagi karyawan dan juga bagi organisasi tempat karyawan dipekerjakan. Bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana, tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, besarnya rasa tanggungjawab karyawan, berkembangnya rasa solidaritas yang tinggi dikalangkang karyawan, meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja (Saydam, 2011).

Selain kedua masalah diatas, salah satu aspek yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja turut menentukan Kinerja Pegawai dalam mewujudkan tujuan Organisasi. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya (Nitisemito, 2014). Sedangkan Menurut Mardiana (2012), Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang di berikan kepadanya.

Kondisi atau suasana kerja yang mendukung juga memiliki peran yang besar terhadap tingginya kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja yang juga disebut budaya organisasi merupakan hal yang

penting karena kemampuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi. Pengaruh ini semakin besar jika Lingkungan Kerja semakin mendukung, sehingga setiap organisasi harus mampu mengelola budaya kerjanya dengan baik agar tercipta budaya yang kondusif yang mampu mendorong tercapainya kinerja tinggi dan pada sisi lain juga mampu menekan tingkat keluarnya karyawan (Robbins, 2012).

Hal ini sangat mendasar dari persepektif manajemen sumber daya manusia adalah asumsi bahwa keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung kepada keberhasilannya dalam menciptakan budaya organisasi yang sangat khas sebagai bagian dari rencana strategis mereka.

Lingkungan Kerja merupakan kebiasaan, tradisi, atau cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi. Berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam diri seseorang, maka akan berusaha memilih peran, tugas, bahkan organisasi yang sesuai dengan dirinya. Kesesuaian inilah yang menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong seseorang untuk selalu meningkatkan kinerjanya (Sulistiyani dan Rosidah, 2013).

## METODE PENELITIAN

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas interaksi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan tabel 2, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,409 + 0,364X_1 + 0,277X_2 + 0,275X_3$$

Pertama,  $X_1 = 0,364$ . Angka tersebut menunjukkan koefisien untuk variabel Kualitas Interaksi. Angka sebesar

0,364 yang mengindikasikan bahwa tanda positif berarti apabila variabel kualitas interaksi meningkat sebesar 1 poin dengan konstanta 2,408, maka kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Semarang bagian kependidikan akan mengalami peningkatan sebesar 0,364 poin, begitu pun sebaliknya.

Kedua,  $X_2 = 0,277$ . Angka tersebut menunjukkan koefisien untuk variabel Disiplin Kerja. Angka sebesar 0,277 yang mengindikasikan bahwa tanda positif berarti apabila variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1 poin dengan konstanta 2,408, maka kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Semarang bagian kependidikan akan mengalami peningkatan sebesar 0,277 poin, begitu pun sebaliknya.

Ketiga,  $X_3 = 0,275$ . Angka tersebut menunjukkan koefisien untuk variabel lingkungan kerja. Angka sebesar 0,275 yang mengindikasikan bahwa tanda positif berarti apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 poin dengan konstanta 2,408, maka kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Semarang bagian kependidikan akan mengalami peningkatan sebesar 0,275 poin, begitu pun sebaliknya.

**Tabel 2**  
**Hasil Regresi Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstdzd. Coef.		Stdzd. Coef.	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,409	1,689		1,427	,159
X <sub>1</sub>	,571	,195	,364	2,930	,005
X <sub>2</sub>	,333	,142	,277	2,344	,022
X <sub>3</sub>	,405	,178	,275	2,272	,027

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

## Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi sebesar 0,706 atau 70,6%. Dapat diartikan bahwa 70,6% Kinerja Pegawai di universitas Muhammadiyah Semarang bagian kependidikan pada model penelitian dipengaruhi oleh variabel kualitas interaksi, disiplin kerja dan

lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 29,4% (100% – 70,6%) dipengaruhi oleh variabel selain kualitas interaksi, disiplin kerja dan lingkungan kerjamisalnya kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan lainnya.

### Uji Parsial (Uji t)

Ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat ditentukan dari perbandingan t hitung dengan t tabel.

#### *Variabel Kualitas Interaksi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)*

Berdasarkan uji t yang dilakukan, ditunjukkan bahwa t-hitung hasilnya adalah 2,930 dan t-tabel sebesar 1,998 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005, berdasarkan hasil perhitungan tersebut perbandingan t-hitung > t-tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kualitas Interaksi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.

#### *Uji t Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)*

Berdasarkan uji t yang dilakukan, ditunjukkan bahwa t-hitung hasilnya adalah 2,344 dan t-tabel sebesar 1,998 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022, berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka perbandingan t-hitung > t-tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dengan demikian Hipotesis 2 dinyatakan diterima.

#### *Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)*

Berdasarkan uji t yang dilakukan, ditunjukkan bahwa t-hitung hasilnya adalah 2,272 dan t-tabel sebesar 1,998 dengan nilai signifikansi sebesar 0,027, berdasarkan hasil perhitungan tersebut,

maka perbandingan t-hitung > t-tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 dinyatakan diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

Hasil penelitian diketahui bahwa nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 52,135, nilai tersebut lebih besar dari F<sub>tabel</sub> yaitu sebesar 2,751. Karena nilai F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> maka dapat dikatakan ada pengaruh yang positif secara simultan antara variabel Kualitas Interaksi (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil tersebut juga diperkuat dengan melihat nilai p *value* < 0,05. Dimana nilai p *value* yang diperoleh adalah sebesar 0,000, karena nilai p *value* < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif diterima yang signifikan secara simultan antara variabel Kualitas Interaksi (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Terdapat beberapa kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian ini.

Pertama, Kualitas Interaksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Semarang bagian pendidikan.

Kedua, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Semarang bagian pendidikan.

Ketiga, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Semarang bagian pendidikan.

Keempat, Kualitas Interaksi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Universitas Muhammadiyah Semarang bagian pendidikan.

Terakhir, Kinerja Pegawai di universitas Muhammadiyah Semarang bagian kependidikan pada model penelitian dipengaruhi oleh variabel Kualitas Interaksi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 70,6%.

### Saran

Terdapat beberapa saran yang bisa diambil dari penelitian ini.

Pertama, Kualitas Interaksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai oleh karena itu disarankan kepada para pimpinan untuk mempertahankan Kualitas Interaksi yang sudah baik dan meningkatkan komunikasi yang saling menghargai dan memahami dengan setiap karyawan.

Kedua, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai oleh karena itu disarankan kepada pihak pimpinan untuk dapat menerapkan Disiplin Kerja yang baik dengan memberikan tauladan kepada bawahan dan sekaligus dapat bertindak tegas kepada setiap karyawan yang tidak menegakkan disiplin.

Ketiga, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, oleh karena itu pihak Universitas Muhammadiyah Semarang diharapkan dapat terus mempertahankan Lingkungan Kerja yang kondusif sehingga mampu mendorong kinerja pada karyawan.

Terakhir, Kualitas Interaksi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai 70,6%, sehingga sehingga untuk peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat melakukan penelitian tentang variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, kompensasi, kesempatan promosi dan sebagainya.

### DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, 2009.  
*Manajemen Sumber Daya Manusia*

*Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Ardansyah dan Wasilawati. 2014. Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *JMK*, VOL. 16, NO. 2, September 2014, 153–162. ISSN 1411-1438.

[jurnalmanajemen.petra.ac.id](http://jurnalmanajemen.petra.ac.id).

Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013. [journal.uny.ac.id](http://journal.uny.ac.id).

Arikunto, Suharsini. 2012. *Prosedur Penelitian”. Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta: Jakarta.

As’ad, Moh, 2013. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.

Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bangsawan, I Gst Ngr Bagus Putra. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan. *Artikel*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali

Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom, 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga

Dessler, Gary, 2012. *Manajemen Personalia*. Terjemahan Agus Dharma. Erlangga: Jakarta

Fachri, Helman dan Irawan, Peri. 2009. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai di RRI Pontianak. *Artikel*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP: Semarang

Hadi, S. 2010. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Helmi, Avin Fadillah. 2011. Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi* Tahun IV Nomor 2. Desember 2006. Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. 2012. Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, Vol. 24 (1): 43-73
- Muhaimin, Kunartinah, Indrayaningrum, Kis. 2011. Peran Karakteristik Kepribadian, Leader Member Exchange, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Siverindo Jaya (MSJ) Semarang. *Jurnal bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2011, Hal. 168-184 ISSN: 1412-3126
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Novitasari, Atik. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*. ISSN 2252-6544. Universitas Negeri Semarang. Vol. 1 Nomer 2. 2012
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Pelaksanaan Ujian Akhir. Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Semarang. 2018.
- Ping, Fong Siu., dan Yue, Ho Ka. 2010. The Mediating Effects of LeaderMember Exchange (Lmx) And Team-Member Exchange (Tmx) On The Relationship Between Emotional Intelligence, Job Satisfaction And Job Performance Of Employees. *Business Administration (Honours)*. Thesis. Hong Kong Baptist University
- Prasetyo Utomo. 2010. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel. *Artikel*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Rasyidi, Achmad, Paranoan, D B, dan Djumlani, Achmad. 2013. Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrative Reform*, 2013, 1 (1): 302-315. ar.mian.fisip-unmul.ac.id.
- Robbins, Stephen. P. 2012. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Intan Sejati
- Sandjaja, M., & Handoyo, S. 2012. Pengaruh Leader Member Exchange dan Work FamilyConflict terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol.1. No. 2. Hal. 55-62
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Saydam, Gouzali. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan V). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2012, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandarmaji: bandung.
- Setiawan, Agung. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen* | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013. ejournal.unesa.ac.id.
- Siagian, Sondang. 2012. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung

Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

Subekhi. Akhmad & Jauhar Mohammad. 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta: Prestasi Pustaka.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta