

Komitmen Organisasional Kepuasan Kerja dan sebagai Variabel Intervening pada *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Fif Group Cabang Ambon)

Jedidiah Ch Maurits¹, N. C. Lewaherilla², C. V. Latupapua³

¹Magister Ekonomi Manajemen, Universitas Pattimura Ambon

^{2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pattimura Ambon

e-mail: jmaurits8@gmail.com

Abstrak

Tingginya target perusahaan dan rendahnya pertukaran hubungan antar antasan dan bawahan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Kajian artikel ini terkait dengan anteseden kinerja karyawan yaitu *leader member exchange* (LMX) dengan mediator variabel Komitmen Organisasional dan kepuasan karyawan. Teknik Sampling Jenuh digunakan untuk 55 responden yang merupakan karyawan yaitu seluruh karyawan PT. FIF GROUP Cabang Ambon. Analisis data penelitian dibantu dengan software *SmartPLS3.0*. Hasil membuktikan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) tidak berpengaruh mendorong kinerja karyawan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak semata-mata hanya melalui *Leader Member Exchange* (LMX) namun dibutuhkan Komitmen Organisasional sebagai mediator penuh untuk mendorong kinerja karyawan. Disisi lain kepuasan karyawan dibuktikan menjadi mediasi penuh antara pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja karyawan. Pada akhirnya dapat dijelaskan secara parsial bahwa semakin baik hubungan *Leader Member Exchange* (LMX) maka secara langsung mendorong komitmen organisasional dan kepuasan karyawan dan kedua hal ini mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: *LMX, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Kinerja*

Abstract

High company targets and low *Leader Member Exchange* can result in decreased employee performance. This study aimed to analyze the influence of a leader member exchange on employee performance through organizational commitment and performance satisfaction as an intervening variable. The sample used in this study amounted to 55 employees, namely all employees of PT. FIF GROUP Ambon Branch. Analysis of the data used is Partial Least Square with the help of *SmartPLS3.0* software.

The results of this study have shown that the *Leader-Member Exchange* have not been able to improve employee performance. Improving employee performance is not solely through the *Leader Member Exchange* but can be through other things. Next, high organizational commitment will also make employee performance high. The company's desire to retain employees will improve employee performance. Organizational commitment is able to mediate the influence of the *Leader Member Exchange* on employee performance. Next the higher the level of employee satisfaction has an impact on improving employee performance. Job satisfaction is able to mediate the influence of *Leader Member Exchange* (LMX) on employee performance.

Keywords : *Leader Member Exchange (LMX), organizational commitment, Job satisfaction, employee performance.*

PENDAHULUAN

Dalam aktivitas perusahaan selalu ada harapan besar jika ada pemimpin yang mampu berkembang secara konstruktif dan mewujudkan eksistensi perkembangan usaha. Masuk di era informasi tanpa batas sebagai akibat globalisasi mampu menghadirkan berbagai jenis perusahaan yang saling berkompetisi, yang mana dapat ditilik dari giat ekonomi dan bisnis dunia yang makin dinamis dan kompetitif.

Situasi persaingan ini mengharuskan perusahaan maupun organisasi harus berkembang secara dramatis dan mampu mempertahankan diri dengan kompetisi yang semakin ketat sehingga perusahaan dalam mengendalikan dan mengelola bisnis dapat memaksimalkan sumber daya usaha terutama manusianya. Dalam berbagai ukuran organisasi, Sumber daya manusia menjadi begitu penting mengambil peran dalam meraih visi, misi dan tujuan organisasi. Sejalan dengan Gibson (1996) Sumber daya manusia mengambil peran penting sebagai mesin (motor) yang akan *drive* setiap aktivitas kegiatan perusahaan, sehingga sumberdaya manusia adalah komponen strategis utama untuk menegakkan kompetisi global.

Sebagai komponen vital perusahaan, sumberdaya manusia mengambil fungsi penting dalam mewujudkan pencapaian kinerja usaha. Sejalan dengan ini Mangkunegara (2001) menyampaikan bahwa dalam kenaikan dan pertumbuhan kinerja perusahaan, karyawan akan membawa perusahaan pada kondisi yang terus berkembang dan mengalami kemajuan terutama bagi perusahaan yang mampu bertahan hidup dalam kompetisi pada siklus bisnis yang pada kenyataannya semakin bergairah dan tidak stabil. Oleh karena itu upaya mempertahankan dan menstimulasi kinerja karyawan menjadi tantangan terbesar manajemen sumberdaya manusia karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kuantitas dan kualitas hubungan pengikut dan atasannya untuk meraih kinerja sumber daya manusia yang maksimal.

Hubungan pertukaran antara atasan dan bawahan seringkali menjadi pemicu pencapaian kinerja walau terkadang hal ini juga menjadi penghambat kinerja karyawan Yukl (2006) mendalilkan bahwa dasar gagasan sederhana dari teori LMX adalah ketika para *leader* menciptakan hubungan atasan bawahan yang berbeda. Menurut Luthans (2008) derajat kualitas LMX yang tinggi, diperlihatkan ketika karyawan merasa kebutuhannya terhadap pimpinan telah dipenuhi dimana ada perasaan diperhatikan secara khusus dari pemimpinnya. Dalam Liden & Maslyn (1998) dimensi penting dalam Leader Member Exchange dipengaruhi oleh tingkat dominansi yang beragam pada tiap individu, yakni: kontribusi, loyalitas, afeksi dan profesional respect.

Dalam Fatah (2017) factor lain yang turut berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Fattah (2017) mendalilkan bahwa Kepuasan kerja bersifat relative bagi setiap orang, kadar kepuasan masing-masing berbeda satu sama lainnya, dapat disimpulkan bahwa hal ini tergantung dari tingkat kesenangan seseorang atau juga dapat dikatakan sikap yang diperlihatkan dengan emosi yang positif kemudian di respons sebagai konsekuensi hasil penilaian terhadap karyawan atau pekerja yang telah dilakukan. Makin tinggi seseorang menilai objek/kegiatan secara emosional yang dirasakan apakah sesuai dengan keinginan individu, maka akan mendorong tingkat kepuasannya terhadap objek atau kegiatan tersebut. Menurut Luthans (2008) menyajikan indikator secara konsisten dan banyak di uji dalam berbagai riset terkaiti kepuasan kerja yakni: pekerjaan itu sendiri, sistem pembayaran yang mengacu kepada jumlah (gaji/upah) yang diterima, promosi, sikap atasan, sikap sesama pekerja.

Salah satu faktor penting lainnya yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja adalah komitmen organisasi. Robert dan Angelo (2014) mengajukan definisi bahwa Komitmen organisasional mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Adapun Indikator Komitmen Organisasional yang dikutip oleh Busro (2018) antara lain: komitmen afektif (*Affective Commitment*), komitmen berkelanjutan (*Continue Commitment*), dan komitmen normatif (*Normative Commitment*).

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif digunakan dalam menjawab tujuan riset, dengan responden adalah karyawan PT. FIF GROUP Cabang Ambon yang berlokasi di Jalan DR. Sutomo, Kota Ambon. Populasi diambil dari semua departemen yang pada PT. FIF GROUP Cabang Ambon. Teknik sampling jenuh atau total digunakan untuk 55 responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dibawah ini adalah profil responden berdasarkan jenis kelamin, dan profil responden berdasarkan lama kerja pada PT. FIF GROUP Cabang Ambon. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada hasil dibawah ini: Tabel 1 menjelaskan responden yang menjadi mayoritas dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 39 orang atau (70,9%) dari total 55 responden. Persentase responden perempuan sebesar 29,1% atau sebanyak 16 orang.

Tabel 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
1.	Laki – laki	39	70,9
2.	Perempuan	16	29,1
	Total	55	100

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir karyawan itu mayoritasnya adalah mereka yang hanya lulusan SMA dengan jumlah 30 responden (54,5%) karena banyak karyawan lapangan seperti collector, SF, MCE dan FV hanya lulusan SMA. Sementara yang memiliki pendidikan S1 berjumlah 23 karyawan (41,8%), sementara yang berpendidikan D3 hanya 2 responden (3,6%).

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1	SMA	30	54.5%
2	DIII	2	3,6%
3	S1	23	41,8%
	Total	55	100%

Leader Member Exchange (LMX) merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Analisis *convergent validity* digunakan untuk menguji validitas setiap pernyataan variabel LMX. Semua pertanyaan valid dan nilai reabilitas dari LMX 0.919 Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa responden stabil dalam memberikan jawaban terhadap keseluruhan pertanyaan yang diwakilkan pada pengukuran satu variabel dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Tabel 3. Uji Convergent Validity Variabel LMX

Variabel	Item	Loading Factor	Ket
<i>Leader Member Exchange</i> (LMX) (X)	X.1	0.873	Valid
	X.2	0.813	Valid
	X.3	0.867	Valid
	X.4	0.777	Valid
	X.5	0.783	Valid
	X.6	0.830	Valid
	X.7	0.795	Valid

Tabel 4. Uji Composite Reliability Variabel LMX

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
<i>Leader Member Exchange</i> (X)	0.919	0.935	Reliabel

Semua pertanyaan valid dan nilai reabilitas dari Komitmen Organisasional 0.935. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa respon dari responden baik dalam menjawab keseluruhan pertanyaan yang diwakilkan satu variabel dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Tabel 5. Uji Convergent Validity Variabel KO

Variabel	Item	Loading Factor	Ket
Komitmen Organisasional(Z1)	Z1.1	0.912	Valid
	Z1.2	0.790	Valid
	Z1.3	0.953	Valid
	Z1.4	0.873	Valid
	Z1.5	0.913	Valid
	Z1.6	0.853	Valid
	Z1.7	0.928	Valid

Tabel 6. Uji Composite Reliability Variabel KO

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Komitmen Organisasional(Z1)	0.956	0.964	Reliabel

Semua pertanyaan valid dan nilai reabilitas dari Kepuasan Kerja 0.964. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa respon dari responden baik dalam menjawab keseluruhan pertanyaan yang diwakilkan satu variabel dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Tabel 7. Uji Convergent Validity Variabel KK

Variabel	Item	Loading Factor	Ket
Kepuasan Kerja (Z2)	Z2.1	0.873	Valid
	Z2.2	0.844	Valid
	Z2.3	0.862	Valid
	Z2.4	0.805	Valid
	Z2.5	0.860	Valid
	Z2.6	0.893	Valid
	Z2.7	0.895	Valid

Tabel 8. Uji Composite Reliability Variabel KK

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Komitmen Kepuasan Kerja (Z2)	0.942	0.953	Reliabel

Semua pertanyaan valid dan nilai reabilitas dari Kepuasan Kerja 0.953. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa respon dari responden baik dalam menjawab keseluruhan pertanyaan yang diwakilkan satu variabel dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Tabel 9. Uji *Convergent Validity* Variabel Kinerja

Variabel	Item	Loading Factor	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.878	Valid
	Y.2	0.859	Valid
	Y.3	0.936	Valid
	Y.4	0.927	Valid
	Y.5	0.890	Valid
	Y.6	0.912	Valid
	Y.7	0.936	Valid

Tabel 10. Uji *Composite Reliability* Variabel Kinerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Komitmen Kepuasan Kerja (Z2)	0.963	0.970	Reliabel

Semua pertanyaan valid dan nilai reabilitas dari Kinerja 0.970. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa respon dari responden baik dalam menjawab keseluruhan pertanyaan yang diwakilkan satu variabel dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Setelah dikatakan valid dan reliabel, maka akan diteruskan dengan metode *bootstrapping* pada SmartPLS 3. Metode *bootstrapping* merupakan proses penambahan sampel baru yang dilakukan berulang sebanyak N sampel baru dari data awal berukuran n, dimana pengambilan titik sampel dari data awal untuk sebuah sampel baru dilakukan dengan cara satu persatu sampai pengambilan n kali Efron dan Tibshirani (1998).

Tabel 11. Pengaruh Langsung

Konstruk	T Statistics	P Values
LMX -> Kinerja	1.797	0.073
LMX -> Komitmen Organisasi	17.629	0.000
LMX -> Kepuasan Kinerja	16.075	0.000
Komitmen Organisasional-> Kinerja	3.713	0.000
Kepuasan Kinerja -> Kinerja	5.656	0.000

Hasil pengujian tabel diatas dalam penelitian ini dari analisis SmartPLS 3 adalah:

Pengujian hipotesis 1) menguji pengaruh dari variabel LMX (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0.073 > 0.05 dan nilai t-statistic 1.797 < 1.960 (t Tabel). Yang berarti Hipotesis 1 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan LMX (X) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis 2) menguji pengaruh dari variabel LMX (X) terhadap variabel Komitmen Organisasional (Z1), menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai t-statistic sebesar 17.629 > 1.960 (t tabel). Yang berarti Hipotesis 2 diterima. Dari hasil ini dapat diartikan variabel LMX (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Z1). Berdasarkan hipotesis kedua dimana variabel LMX dapat meningkatkan variabel Komitmen Organisasional (Z1).

Untuk uji hipotesis 3) menguji pengaruh dari variabel variabel LMX (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z2) menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai t-statistic sebesar 16.075 > 1.960 (t tabel). Yang berarti Hipotesis 3 diterima. Hasil ini dapat diartikan variabel LMX (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z2). Berdasarkan hipotesis ketiga dimana variabel LMX dapat meningkatkan variabel Kepuasan Kerja (Z2).

Untuk uji hipotesis 4) menguji pengaruh dari variabel Komitmen Organisasional (Z1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai *t-statistic* sebesar $3.712 > 1.960$ (t tabel). Yang berarti Hipotesis 4 diterima. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa variabel Komitmen Organisasional (Z1) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang berarti sesuai dengan hipotesis keempat. Variabel Komitmen Organisasional(Z1) dapat me kinerja karyawan (Y).

Untuk uji hipotesis 5) menguji pengaruh dari variabel kepuasan organisasi (Z2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai *t-statistic* sebesar $5.656 > 1.960$ nilai (t tabel). Yang berarti Hipotesis 5 diterima. Dari hasil ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan organisasi (Z2) memiliki pengaruh terhadap variabel variabel kinerja karyawan (Y) yang berarti hipotesis kelima diterima. Dimana variabel kepuasan organisasi (Z2) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Tabel 12. Pengaruh Tidak Langsung

Konstruk	T Statistics (O/STDEV)	P Values
LMX -> Kepuasan Kinerja -> Kinerja Karyawan	5.590	0.000
LMX -> Komitmen Organisasional-> Kinerja Karyawan	3.579	0.000

Dari hasil uji Hipotesis 6) menunjukan bahwa variabel Komitmen Organisasional(Z1) mampu memediasi pengaruh variabel LMX (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0.05$ dan nilai *t-statistic* sebesar $3.579 > 1.960$ (t tabel). Dengan demikian Hipotesis 6 diterima. Dapat diartikan bahwa jika variabel Komitmen Organisasional (Z1) semakin ditingkatkan dapat meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y).

Dan untuk uji Hipotesis 7) menunjukan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z2) mampu memediasi pengaruh variabel LMX (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0.05$ dan nilai *t-statistic* $5.590 > 1.960$ (t tabel). Dengan demikian Hipotesis 7 diterima. Dapat diartikan bahwa jika variabel Kepuasa Kerja (Z1) meningkat dapat meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y).

Bedasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa baiknya pertukaran hubungan antara pimpinan / atasan dengan karyawan tidak serta merta berdampak pada naik atau turunnya kinerja karyawan PT FIF GROUP Cabang Ambon. Menurut Morrow (2005) bahwa “tingginya pertukaran hubungan atasan dan bawahan akan sangat berdampak bagi kinerja keduanya. Namun kenyataan yang terlihat, pertukaran hubungan antara bawahan dan atasan dapat dibedakan menjadi dua hubungan yaitu pertukaran hubungan yang baik dan pertukaran hubungan yang buruk. Pertukaran hubungan yang baik akan menciptakan kepercayaan karyawan, sikap positif, dan loyalitas, tetapi jika pertukaran hubungan itu yang buruk akan berpengaruh sebaliknya.” Dengan komunikasi yang sudah terjalin, para karyawan PT FIF Group Cabang Ambon dapat bertukar pikiran dengan pimpinannya terkait organisasi. Adanya pandangan yang baik tentang pertukaran hubungan atasan dan bawahan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan , hubungan yang baik dengan pimpinan menghasilkan komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan.

Baiknya pertukaran hubungan pimpinan (atasan) dan karyawan yang baik berdampak pada komitmen PT FIF GROUP Cabang Ambon untuk mempertahankan karyawannya. Menurut Yuwono, dkk (2006) Komitmen organisasional memiliki arti sebuah sikap yang lebih dari sekedar kesetiaan terhadap organisasi, lebih dari sekedar loyalitas, karena komitmen organisasional menegaskan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif.

Pertukaran hubungan antara pimpinan (atasan) dengan para *followers* (karyawan) yang baik mendorong karyawan makin puas terhadap pekerjaannya hal ini sejalan dengan temuan riset ini terutama pada karyawan PT FIF GROUP Cabang Ambon. Menciptakan Kepuasan kerja bagi karyawan dapat digambarkan secara visual apabila seorang bawahan

telah merasa nyaman berada dan bekerja dengan giat serta merespon baik lingkungan kerja dan pekerjaannya sendiri. Jika hal ini telah terbentuk semakin baik, maka hasil kerja karyawan akan berkontribusi pada kinerja individual dan organisasional. Yukl (1989) menjelaskan LMX, bentuk hubungan atasan dan bawahan dikembangkan untuk saling mempengaruhi antara kedua komponen dan memberi keleluasaan dalam mempertimbangkan peran pengikut (bawahan) di dalam sebuah organisasi. Hal ini tidak hanya soal sisi sikap dan perilaku atasan dan bawahan namun akan lebih menekankan pada mutu relasi keduanya yang telah terbentuk di dalamnya.

Robert dan Angelo (2014) berpendapat bahwa "Komitemen organisasi menggambarkan sejauh mana seseorang mengenali sebuah organisasi dan berpegang pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang paling utama karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan keinginan untuk bekerja lebih keras demi tercapainya tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan". Hasil yang signifikan antara Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan mengartikan bahwa komitmen yang diberikan perusahaan dalam hal ini PT FIF GROUP Cabang Ambon kepada karyawan terbilang baik.

Dari hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa jika semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT FIF Group Cabang Ambon maka akan sangat memiliki dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pencapaian tujuan organisasi dengan indikator kinerja para bawahan atau karyawan didasari oleh bagaimana seseorang merasakan kepuasan kerjanya. Hal ini dapat dibentuk dengan baik dalam organisasi apabila seorang pengikut memperoleh kenyamanan dengan lingkungan kerja baik fisik dan non fisik maupun pekerjaannya sendiri.

Menurut Griffin (2004) Komitmen Organisasional sebagai suatu dasar psikologis yang merupakan ciri hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki dampak terhadap keputusan individu untuk tetap bekerja dalam berorganisasi. Ketika karyawan merasa nyaman didalam perusahaan dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi maka akan sangat berdampak bagi kinerja karyawan.

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat di buktikan bahwa variabel Komitmen Organisasional mampu menjadi mediasi yang kuat antara *Leader Member Exchange* dengan kinerja karyawan. *Leader Member Exchange* memiliki peran yang kuat untuk Komitmen Organisasional dan Komitmen Organisasional juga memiliki peran yang kuat terhadap kinerja. Komitmen Organisasional memberi dampak pada pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap kinerja karyawan. Dan *Leader Member Exchange* memiliki peran yang kuat untuk kepuasan kerja dan kepuasan kerja juga memiliki peran yang kuat terhadap kinerja. Kepuasan Kerja memberi dampak pada pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini memberikan berkontribusi tentang hubungan antara *Leader Member Exchange* (LMX) dan kinerja karyawan melalui dua variable mediator. Untuk hubungan parsial terindikasi bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan pada karyawan PT FIF GROUP Cabang Ambon, namun tidak untuk LMX terhadap komitmen organisasi, LMX terhadap Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT FIF GROUP Cabang Ambon semua terindikasi memiliki pengaruh yang signifikan.

Peran dan efek variable pemediasi yaitu Komitmen Organisasional dan kepuasan kerja secara sempurna mampu menjadi mediator LMX dan kinerja karyawan. Temuan ini memberikan peningkatan kinerja melalui LMX harus disertai dengan adanya komitmen organisasional dan kepuasan karyawan. Tanpa adanya Komitmen Organisasional maupun kepuasan kerja karyawan maka *Leader Member Exchange* (LMX) tidak dapat secara langsung mendorong kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A. Hussein Fattah. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Covey, S.R. (2007). The 7 Habits of Highly Effective People Personal Workbook. New York: Firesider.
- Efron, B. and Tibshirani, R.J. (1998) An introduction to the bootstrap, Chapman & Hall/CRC, Boca Raton.
- Gibson, James L. et al. (1996). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Griffin, R. W. (2004). Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Liden, R.C. & Maslyn, J.M. (1998). Multidimensionality of Leader-member Exchange: An Empirical Assessment through Scale Development. *Journal of Management*. 24 (1).
- Luthans, F. (2008.) Organizational Behavior. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Morrow, P. C., Suzuki, Y., Crum, M. R., Ruben, R., & Pautsch, G. (2005). The role of leader-member exchange in high turnover work environments. *Journal of Managerial Psychology*. 20 (8).
- Pranoto, L. Hardi, dan Retnowati, (2015), Analisis Beban Kerja, PPM Manajemen, Jakarta.
- Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto, (2014), Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Pustaka pelajar, Yogyakarta.
- Supriyanto, A, S., Vivin Maharani (2012), *The Impacts of Transformational leadership and organizational commitment on job performance with the among lecturers of faculty in the islamic maulana malik ibrahim malang university: the mediating effects of organizational citizenship behavior*. International Journal of Academic Research. Vol. 4. No. 4. July,.
- Yukl, Gary. (1989). Managerial Leadership: A Review Of Theory And Research. journal of management, Vol. 15 No. 2.
- Yuwono dan Ibnu Khajar, (2005), Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi di Yogyakarta, JRBI Vol. 1 No. 1 Januari 2005.