

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX)*, KEADILAN ORGANISASIONAL,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL**
(Studi Karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo)

Yuni Suharyanti

Email: yunis2106@gmail.com

Ridwan Baraba, S.E.,M.M.

Dedi Runanto, S.E,M.Si.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh : (1) *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap Komitmen Organisasional karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo ; (2) Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo; (3) kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo, yaitu 121 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan *Skala Linkert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS 16.0. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci: *Leader Member Exchange (LMX)*, Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional.

A. PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk terus berkembang dan mampu bersaing dengan yang lain. Sumber daya yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk menghadapi persaingan karena merupakan faktor penggerak dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan eksistensi dan kemampuan

sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Suatu organisasi tidak akan dapat mengoptimalkan kinerjanya tanpa tenaga kerja yang kompeten, berdedikasi, dan mempunyai keahlian. Tenaga kerja yang berkualitas mampu membantu organisasinya untuk menghadapi persaingan yang terjadi saat ini. Sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan membentuk sebuah komitmen organisasional yang baik.

Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki (2010:166), adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Gibson, dkk (2000) dalam Wibowo (2016:430) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi dan bahkan membangun tingkat komitmen dari karyawan terhadap organisasi seperti dikemukakan oleh (McShane dan Gloyow, 2000) dalam Priansa (2018:245) yaitu keadilan dan kepuasan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan pegawai, serta kepercayaan pegawai. Pendapat lain dikemukakan oleh Suparyadi (2015:456) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu perekrutan, seleksi dan pengujian, internalisasi nilai, kompensasi yang layak dan adil, dukungan rekan kerja serta hubungan pemimpin-anggota atau *Leader Member Exchange (LMX)*.

Menurut Lussier dan Achua dalam Wirawan (2014:125) *Leader Member Exchange (LMX)* adalah hubungan kualitas antara seorang pegawai dengan atasannya. Yukl (2010) dasar dari pemikiran teori *LMX* adalah bahwa para pemimpin mengembangkan hubungan atasan-bawahan yang berbeda dengan masing-masing bawahan.

Selain hal tersebut diatas, keadilan juga diperlukan dalam membangun tingkat komitmen dalam organisasi. Saat ini karyawan mencari organisasi yang menawarkan keadilan atau tempat kerja dimana semua orang diterima, dihormati dan dihargai. Kreitner dan Kinicki (2014:222) mengatakan keadilan organisasi merefleksikan penerimaan seseorang bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Robbins dan Judge (2017:147), mengatakan bahwa perlakuan yang adil akan mendorong komitmen pada organisasi dan membuat para pekerja merasa diperhatikan sebagai manusia. Para pekerja yang merasa diperlakukan dengan adil akan lebih mempercayai para supervisor mereka, yang menurunkan ketidakpastian dan ketakutan akan dieksploitasi oleh organisasi.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2013:78). Pekerjaan seseorang lebih dari sekedar aktivitas mengatur kertas, menunggu pelanggan, tetapi setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi kerja yang sering kali dianggap kurang ideal. Kreitner dan Kinicki (2014:172) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif yang cukup kuat dengan komitmen organisasional.

Objek penelitian ini yaitu karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo. Menurut informasi yang diperoleh penulis dari HRD BMT Binamas Purworejo menyatakan bahwa komitmen organisasional karyawan masih rendah. Disebabkan karena keyakinan dan kemampuan diri sendiri yang rendah, interaksi karyawan dengan pemimpin yang kurang dekat, keadilan

yang kurang ketika penghargaan didistribusikan, dan promosi jabatan yang jarang diberikan organisasi.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo?
2. Apakah keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian teori

a. Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Mayer (1990), komitmen organisasional yaitu hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang membuat kecil kemungkinan bahwa karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi. Kreitner dan Kinicki (2010:166) berpendapat bahwa komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya (Kreitner dan Kinicki, 2014:165).

b. *Leader Member Exchange (LMX)*

Menurut Yukl (2010), dasar dari pemikiran teori *LMX* adalah bahwa para pemimpin mengembangkan hubungan atasan-bawahan yang berbeda dengan masing-masing bawahan. Lusier dan Achua (2007) dalam Wirawan (2014:125) *LMX* adalah hubungan kualitas

antara seorang pegawai dengan atasannya. Robbins dan Judge (2017:257) menambahkan bahwa karena keterbatasan waktu untuk berinteraksi dengan semua bawahan, atasan membangun suatu hubungan khusus dengan kelompok kecil dari para bawahannya.

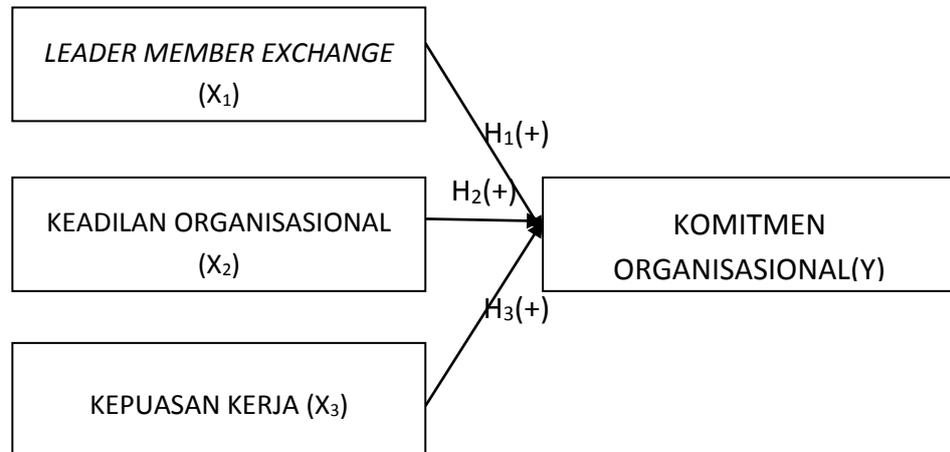
c. Keadilan Organisasional

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:222), keadilan organisasional merefleksikan penerimaan seseorang bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Greenberg (1990) dalam Wirawan (2014:726) keadilan organisasi didefinisikan sebagai suatu konsep yang mengekspresikan persepsi pegawai mengenai sampai seberapa tinggi mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi dan bagaimana persepsi itu memengaruhi keluaran organisasi seperti komitmen dan kepuasan.

d. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Wirawan (2014:698) kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan:

→ : Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Wirawan (2014:129), penerapan teori *LMX* dalam manajemen organisasi mempunyai hubungan positif dengan keluaran organisasi. Penerapan teori ini dengan baik dapat menghasilkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai secara individual dan kelompok.

Teori ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Bela dan Mudji (2014), dan Prisetiyadi (2011) menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

H1: *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

2. Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Robbins dan Judge (2017:147), mengatakan bahwa perlakuan yang adil akan mendorong komitmen pada organisasi dan membuat para pekerja merasa diperhatikan sebagai manusia. Kreitner dan Kinicki (2014:222), mengatakan bahwa bentuk keadilan berkorelasi secara positif dengan kepuasan kerja, komitmen berorganisasi, perilaku anggota organisasi, dan kepercayaan pegawai, dan berkorelasi negatif dengan pengunduran diri pegawai secara kognitif dan perputaran.

Teori ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Bela dan Mudji (2014), dan Sancoko dan Pangabean (2015) bahwa Keadilan Organisasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

H2: Keadilan Organisasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:172), kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif yang cukup kuat dengan komitmen organisasional. Pendapat lain dikemukakan oleh Suparyadi (2015:446) bahwa karyawan yang puas memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang puas cenderung memiliki kemauan yang kuat untuk memberikan kontribusi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Teori ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Utama, dkk (2016), dan Pratama, dkk (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasional.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Mayer (1990), komitmen organisasional yaitu hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang membuat kecil kemungkinan bahwa karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi.

Indikator penelitian ini disusun dengan menggunakan instrument dari *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang dikembangkan oleh Porter, *et. al* (1974) dalam Allen dan Meyer (1990). Terdiri dari:

- 1) Kebiasaan bekerja dengan penuh dedikasi
- 2) Bangga bahwa perusahaan tempat bekerja adalah baik
- 3) Nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi
- 4) Bangga pada institusi / perusahaan
- 5) Keyakinan pada kemampuan diri sendiri
- 6) Instansi / perusahaan tempat bekerja mempunyai nilai lebih baik dari yang lain.
- 7) Usaha untuk membuat perusahaan tetap eksis
- 8) Perusahaan tempat bekerja terbaik untuk aktualisasi diri.

b. *Leader Member Exchange (LMX)*

Menurut Yukl (2010), dasar dari pemikiran LMX adalah bahwa para pemimpin mengembangkan hubungan atasan-bawahan yang berbeda dengan masing-masing bawahan.

Indikator *Leader Member Exchange (LMX)* menurut Yukl (2004) terdiri dari:

- 1) *Affect* (afeksi)
- 2) *Loyalty* (loyalitas)
- 3) *Contribution* (kontribusi)

4) *Professional Respect* (respek / hormat)

c. Keadilan Organisasional (X_2)

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:222), keadilan organisasional merefleksikan penerimaan seseorang bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaan.

Indikator Keadilan Organisasional menurut Kreitner dan Kinicki (2014:222) terdiri dari:

- 1) Keadilan Distributif
- 2) Keadilan Prosedural
- 3) Keadilan Interaksional

d. Kepuasan Kerja (X_3)

Menurut Luthans (2006:243), mendefinisikan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243) terdiri dari:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Kesempatan promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan kerja

2. Pengujian instrumen penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik

analisis faktor yang dikembangkan dalam SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil uji validitas instrumen menggunakan korelasi butir total (*Corrected Item-Total Correlation*) menunjukkan bahwa semua indikator dari *Leader Member Exchange (LMX)* (X_1), keadilan organisasi (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan komitmen organisasional (Y) mempunyai koefisien korelasi di atas 0,3061 (lihat dari r tabel, $n = 30$). Nilai r tabel untuk jumlah data 30 yaitu ($df = n - 2$, $df = 30 - 2 = 28$). Hasilnya semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensial suatu kuesioner yang merupakan indikator atau konstruk (Ghozali, 2011:47). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel *Leader Member Exchange (LMX)* (X_1), keadilan organisasi (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan komitmen organisasional (Y) semuanya reliabel, yang artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Sig.	Keterangan
<i>Leader Member Exchange</i> (X_1)	0.309	0.001	Positif dan Signifikan
Keadilan Organisasional (X_2)	0.189	0.020	Positif dan Signifikan
Kepuasan Kerja (X_3)	0.346	0.000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil Tabel 1, persamaan regresi berganda dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0.309X_1 + 0.189X_2 + 0.346X_3$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- a. $b_1 = 0.309$, artinya *Leader Member Exchange* (X_1) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Y). Hasil ini menunjukkan semakin baik hubungan pemimpin dengan karyawan dalam KSPPS BMT Binamas, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan.
- b. $b_2 = 0.189$, artinya keadilan organisasional (X_2) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin karyawan merasa mendapat keadilan dalam organisasi, maka tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi semakin tinggi.
- c. $b_3 = 0.346$, artinya kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin karyawan merasa mendapat kepuasan dalam pekerjaannya, maka tingkat komitmen organisasional semakin tinggi.

2. Pengujian Signifikan

Penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi dari variabel pertama *Leader Member Exchange* sebesar 0.001 ($< 0,05$) atau signifikan, maka variabel *Leader Member Exchange* berpengaruh kuat terhadap komitmen organisasional. Variabel kedua keadilan organisasional sebesar 0.020 ($< 0,05$) atau signifikan, maka variabel keadilan organisasional juga berpengaruh kuat terhadap komitmen organisasional. Sedangkan variabel ketiga kepuasan kerja sebesar 0.000 ($< 0,05$) atau signifikan, maka variabel kepuasan kerja juga berpengaruh kuat terhadap komitmen organisasional.

3. Pembahasan

- a. H1 : *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan analisis Tabel 8, diketahui bahwa hipotesis pertama yaitu, *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional diterima. Nilai koefisien regresi *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap komitmen organisasional sebesar 0.309, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p\ value < 0.05$) menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange (LMX)* memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasional.

Semakin baik hubungan antara pemimpin-anggota yang dirasakan dalam KSPPS BMT Binamas Purworejo maka semakin tinggi rasa komitmen karyawan terhadap perusahaan. Seperti yang diungkapkan Wirawan (2014:129) penerapan teori LMX dalam manajemen organisasi mempunyai hubungan positif dengan keluaran organisasi. Hubungan pemimpin-anggota yang baik dilihat dari interaksi karyawan dengan atasan secara interpersonal dan bukan hanya sekedar tanggung jawab pekerjaan atau nilai-nilai profesional dan mereka berupaya mencapai tujuan bersama dan

saling membangun reputasi baik didalam maupun diluar organisasi. Karyawan yang mampu menjalin hubungan yang baik dengan atasannya mereka akan cenderung lebih bekerja dengan penuh dedikasi, bangga bahwa perusahaan tempat bekerja adalah baik, dan meningkatkan keyakinan pada kemampuan diri sendiri.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bela dan Mudji (2014), dan Prisetyadi (2011) bahwa *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

- b. H2: Keadilan Organisasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis Tabel 8, diketahui bahwa hipotesis kedua yaitu keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional diterima. Nilai koefisien regresi keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional sebesar 0.189. Sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa keadilan organisasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasional sebesar 0,020 ($p\ value < 0.05$).

Hal ini memiliki arti bahwa keadilan ditempat kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo. Seperti yang diungkapkan Robbins dan Judge (2017: 147) bahwa perlakuan yang adil akan mendorong komitmen pada organisasi dan membuat para pekerja merasa diperhatikan sebagai manusia. Karyawan yang merasa bahwa mereka mendapatkan keadilan sesuai dengan beban kerja mereka akan bertahan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi dan membawa sikap kerja yang positif dengan keluaran-keluaran yang dihasilkan.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Bela dan Mudji (2014), dan Sancoko dan Pangabea (2015) bahwa Keadilan Organisasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

c. H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis Tabel 8, diketahui bahwa hipotesis ketiga yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional diterima. Nilai koefisien yang positif menunjukkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional sebesar 0.346, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional sebesar 0.000 (p value $< 0,05$).

Hal ini memiliki arti bahwa kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo. Seperti yang diungkapkan Suparyadi (2015:446) bahwa karyawan yang puas memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang memperoleh kepuasan baik itu dalam pemberian gaji, kesempatan promosi, pekerjaan yang menyenangkan, dan atasan maupun rekan kerja yang mendukung. Ketika karyawan mendapatkan kepuasan kerja, karyawan akan bertahan untuk menjadi anggota dalam perusahaan dan akan memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Karyawan yang telah merasakan kepuasan dalam bekerja akan lebih berkomitmen terhadap organisasi, karena karyawan tersebut merasa diperhatikan oleh organisasi.

Selain itu, diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Utama, dkk (2016), dan Pratama, dkk (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)*, keadilan organisasional, dan kepuasan kerja pada karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo.
2. Keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J., dan Meyer, John P. 1990. The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*: 63, 1-18
- Bella, Asoka Nusa & Mudji Rahardjo. 2014. Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (studi empiris pada karyawan Rumah Sakit Bhakti Asih Brebes). *Journal Of Management*: 1-14
- Hutama, dkk. 2016. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja pada karyawan tetap PG Kebon Agung". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 38 No.02
- Kreitner, R., and Angelo, K. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

- Lussier, Robert N. & Achua, Christopher F. 2007. *Effective leadership*. Mason, OH: Thomson. Mass, Bernard M. 1990. Bass & Stogdill's handbook of leadership: *Theory, research, and managerial applications*. 3rded. New York: The Free Press.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Yogyakarta: ANDI
- Pratama, E. W., Musadieg, M. A. & Mayowan, Y. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 34(1).
- Priansa, Doni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya manusia*. Bandung: Alfabeta
- Prisetyadi. 2011. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Komitmen organisasi pada PT Midian Karya Pasuruan. *Jurnal Manajemen Bisnis*: Vol. 1 No 1
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2017. *Perilaku Organisasi 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, Mutiara S., & Sancoko, Catur Agus. 2015. "Pengaruh keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Di Sekolah Santa Ursula BSD". *Jurnal MIX*, Vol. V, No. 1, hal. 34-35.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, Gary. 2010. *Leadership in Organization, Seventh Edition*. New Jersey: Pearson Education.