



## Pengaruh Leader Member Exchange, Karakteristik Pekerjaan, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Alfianita Hidayatin Nafisa<sup>1</sup>, Suko Priyono<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank

### Abstract

Received: 13 Maret 2023  
Revised: 21 Maret 2023  
Accepted: 2 April 2023

*The purpose of this study was to see how much influence the leader member exchange, job characteristics, and organizational commitment have on the performance of PT. Nuclear Coating Fabric. The population in this study was taken from employees of PT. Nuclear Coating Fabric. For the sampling method used in this study using one method, namely purposive sampling, so that in this study the sample used was 100 employees. Based on the findings of this study, it shows that leader-member exchange has a negative and insignificant effect, job characteristics have a positive and significant effect, and organizational commitment has a positive and significant effect. Judging from the value of the coefficient of determination, it states that leader member exchange, job characteristics and organizational commitment have an effect of 36.1% on the performance of PT. Nuclear Coating Fabric employees.*

**keywords** : Leader Member Exchange, Job Characteristics, Organizational Commitment, and Employee Performance

(\*) Corresponding Author: [Alfianita1108@gmail.com](mailto:Alfianita1108@gmail.com)

**How to Cite:** Nafisa, A., & Priyono, S. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange, Karakteristik Pekerjaan, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(9), 303-39. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7929656>

## PENDAHULUAN

Untuk bertahan hidup, sebuah organisasi harus memiliki aset penting yang akan membantunya mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya yang paling signifikan untuk organisasi adalah orang-orang mereka. Sumber daya manusia merupakan salah satu yang menggerakkan paling utama dari suatu perusahaan atau suatu organisasi untuk menyelesaikan aktivitas atau proses kerjanya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia harus dilibatkan jika tidak ada departemen lain di perusahaan yang memperhatikan. Untuk berpartisipasi sesuai dengan tujuan organisasi, diperlukan sistem fungsional dari perusahaan yang mendorong kinerja.

Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan salah satu bagian dari manajemen organisasi yang menyangkut unsur manusia, atau lebih tepatnya merupakan suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan aktivitas manusia lain guna mencapai tujuan tertentu. Apalagi di era kompetitif sekarang Persaingan antar perusahaan semakin sengit. Untuk itu, sumber daya manusia (SDM) harus mampu terus mengembangkan diri secara proaktif. Untuk mencapai kinerja yang tinggi seseorang atau karyawan harus memiliki motivasi juga untuk berprestasi dan unggul dalam pekerjaannya.

PT. Nuclear Coating Fabric adalah perusahaan yang berspesialisasi dalam pembuatan dan ekspor trapaulin yang terbuat dari PVC dan produk lainnya. Demi kemajuan perusahaan Pt. Nuclear Coating Fabric menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan transparan, serta sasaran kerja yang memungkinkan karyawan memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi perkembangan perusahaan. PT. Nuclear Coating Fabric juga memberi setiap karyawan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan pribadi mereka, ini akan memungkinkan mereka menjadi manajer dan pemilik unit bisnis terpisah. PT. Nuclear coating Fabric mendukung misi dan visi, sedangkan kebiasaan yang dipraktikkan di perusahaan dimaksudkan untuk terus meningkatkan proses dan menciptakan ide paling inovatif dalam bisnis.

Ketika karyawan tidak lagi merasa terhubung dengan perusahaan mereka, mereka sering kesulitan untuk memberikan upaya terbaik mereka. Jika seorang karyawan mulai menunjukkan tingkat kualitas kerja yang lebih rendah, penting untuk menangani situasi tersebut dengan tepat. Baird (1986) percaya bahwa faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kompetensi karyawan. Ketika karyawan tidak lagi merasa terhubung dengan perusahaan mereka, mereka sering kesulitan untuk memberikan upaya terbaik mereka. Jika seorang karyawan mulai menunjukkan tingkat kualitas kerja yang lebih rendah, penting untuk menangani situasi tersebut dengan tepat. (Rijanti et al., 2020) Untuk mencapai hal ini, seorang pemimpin diperlukan dalam bisnis.

Salah satu aspek yang sangat perlu untuk diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah mengenai kualitas hubungan antara seorang pemimpin dan pengikutnya. Teori yang menjelaskan hubungan antara pemimpin dan pengikut disebut LMX, yang juga dikenal sebagai LEE Graen, dan Uhl-Bien, (1995) mendefinisikan Leader Member Exchange sebagai hubungan antara pemimpin dan pengikut. Leader Member Exchange ini dianggap sebagai salah satu cara untuk pertukaran ide, kepercayaan, dan kewajiban sosial. Selain itu, Liden dan Maslyn (1998) menyebutkan bahwa perilaku yang terkait dengan pekerjaan, rasa hormat terhadap kemampuan dan pengetahuan kepemimpinan, kesetiaan dengan yang lainnya, dan cinta satu sama lain yang dapat memberikan kontribusi pada pengembangan Leader Member Exchange.

Kinerja yang optimal dapat terwujud jika kualitas hubungan antara pemimpin dan karyawan terjalin sehingga dapat menumbuhkan rasa loyalitas pada karyawan, rasa loyalitas pada pegawai bias disebut komitmen organisasional. Komitmen organisasi karyawan juga hal itu diyakini berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam mengetahui apakah seorang karyawan akan bertahan dan bekerja keras untuk organisasi (Ingsih, Jamalia and Suhana, 2022). Komitmen organisasional telah dikaitkan dengan mempengaruhi banyak hasil perusahaan dan perilaku. Mathieu & Zajac (1990) menemukan bahwa komitmen organisasi berkorelasi positif dengan kehadiran kerja dan memiliki hubungan linier negatif dengan keterlambatan dan pergantian.

Selain itu karakteristik pekerjaan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara teoritis, karakteristik kerja karyawan ditentukan oleh berbagai variabel yang berkaitan, dengan keragaman keterampilan, identitas tugas, makna tugas, otonomi, dan umpan balik. Berkaitan dengan pengukuran dimensi

karakteristik pekerjaan menurut H.Jackson, dalam Muhammad (2017:6) merekomendasikan empat pengukuran: keragaman keterampilan; identitas tugas; tugas-tugas penting; dan derajat otonomi.

Beberapa penelitian empiris telah menunjukkan hal ini. Hackman dalam Muhammad (2017), konsekuensi akhir dari proses penerapan dalam dimensi pada karakteristik pekerjaan adalah kualitas kinerja yang sangat tinggi (High Quality Work Performance). Berkenaan dengan karakteristik pekerjaan, dapat diamati bahwa karyawan yang menjunjung tinggi arti dari tanggung jawab serta memahami hasil pengayaan pekerjaan untuk memberikan karakteristik inti akan memiliki hasil kerja (kinerja) yang positif. Akibatnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara atribut pekerjaan dan kinerja adalah signifikan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan**

Graen dan Uhl–Bien (1995) berpendapat bahwa Leader Member Exchange berdasarkan dari hubungan timbal balik antara karyawan dan pemimpin. LMX bukan hanya kerjasama antar rekan kerja saja, hubungan dengan teori ini adalah baik seorang pemimpin ataupun seorang karyawan baiknya untuk saling memberi feedback antara satu dengan yang lainnya.

Menurut Taqiuddin dkk. (2018), Leader Member Exchange memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap seorang kinerja karyawan karena memungkinkan seorang pemimpin untuk mengenali potensi materi yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga menghasilkan karyawan yang lebih tinggi pertunjukan.

Dari penjelasan teori dan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis pertama yaitu :

H1 : Leader Member Exchange Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Berry dan Houtson dalam Martinus (2007) karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal terhadap karakteristik pekerjaan yang meliputi keragaman keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, derajat kepentingan tugas, wewenang dan tanggung jawab, serta umpan balik dari tugas sebelumnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh Dinda Fatmah (2017) terdapat pengaruh yang positif antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan teori dan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis kedua yaitu H2 : Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen Organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan berkomitmen untuk organisasi. Ini berbeda dengan jenis komitmen lainnya, seperti dukungan etos kerja, komitmen karir, keterlibatan kerja, dan komitmen serikat pekerja, yang

masing-masing berfokus pada nilai-nilai serikat pekerja, karir, pekerjaan, dan tenaga kerja (Dajani, 2015).

Penelitian Rafieia, Aminib dan Foroozandehc (2004) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara tiga dimensi komitmen afektif organisasi, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, dan kinerja karyawan adalah positif.

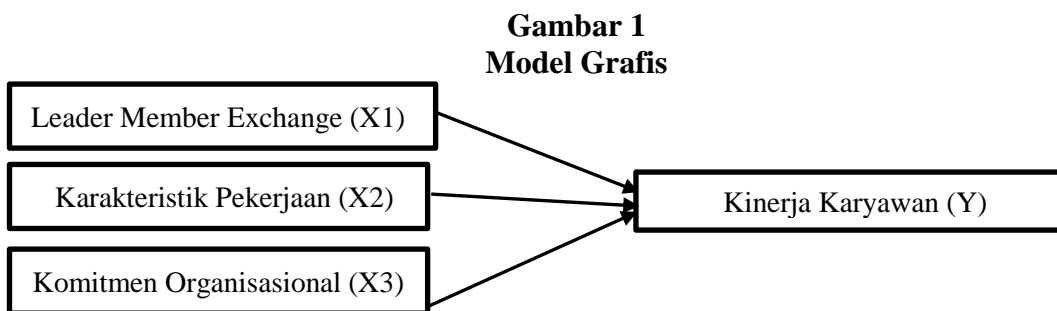
Dari penjelasan teori dan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga yaitu :

H3 : Komitmen Organisasional Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

### **Kerangka Pemikiran**

#### **Model Grafis**

Struktur ini dimaksudkan untuk memperjelas konsep pemeriksaan yang akan dilakukan analisis, hal ini akan memungkinkan perkembangan pemikiran yang dapat diandalkan.



#### **Model Matematis**

Model matematis yang menjelaskan konsep keterkaitan antara Leader Member Exchange, Karakteristik Pekerjaan, dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja pada Organisasi adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y : Komitmen berkelanjutan

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1$  : Koefisien regresi variabel Leader Member Exchange

$\beta_2$  : Koefisien regresi variabel Karakteristik Pekerjaan

$\beta_3$  : Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional

X1 : Variabel Leader Member Exchange

X2 : Variabel Karakteristik Pekerjaan

X3 : Variabel Komitmen Organisasional

e : Variabel Pengganggu/Error

#### **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena data diperoleh akan diproses menggunakan program statistik. Jenis kuantitatif ini penelitian

bermaksud untuk menentukan apakah ada hubungan langsung antara dua variabel atau lebih. Sumber data dalam penelitian diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu purposive sampling dalam penelitian ini sampel yang dipergunakan adalah 100 responden dari karyawan PT. Nuclear Coating Fabric. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh leader member exchange, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan adalah meliputi analisis deskriptif, regresi linier berganda, koefisien determinasi, Uji F, Uji T.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1  
Hasil Regresi Linear Berganda

Persamaan $Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$	Uji R <sup>2</sup> Adjusted R square	Uji Model		Uji Hipotesis		
		F	Sig.	Beta	Sig.	Keterangan
<b>Leader Member Exchange</b>	0,361	19,636	0,00	-0,084	0,418	H1 Ditolak
<b>Karakteristik Pekerjaan</b>				0,479	0,000	H2 Diterima
<b>Komitmen Organisasional</b>				0,287	0,004	H2 Diterima

Sumber: Data Primer (kuisisioner) Diolah 2023

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 1 dijelaskan bahwa nilai Standarrized Coefficient beta pada leader member exchange menunjukkan hasil -0,084, karakteristik pekerjaan 0,479, dan komitmen organisasional 0,287. Persamaan hasil dari linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = -0,084 X_1 + 0,479 X_2 + 0,287 X_3$$

Dari hasil regresi linear berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan leader member exchange dengan kinerja karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel leader member exchange (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) bernilai negatif yaitu -0,084 dengan tingkat signifikansi 0,418 > 0,05. Dari hal tersebut berarti leader member exchange negatif dan tidak signifikan.

2. Hubungan karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel karakteristik pekerjaan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bernilai positif yaitu 0,479 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hal tersebut berarti karakteristik pekerjaan bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan apabila karakteristik pekerjaan baik maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

3. Hubungan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel komitmen organisasional (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) bernilai positif yaitu 0,287 dengan tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Dari hal tersebut berarti komitmen organisasional bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan apabila komitmen organisasional baik maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

### **Koefisien Determinasi**

Dari hasil tabel 1 untuk mengetahui hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada bagian Adjusted R Square yaitu sebesar 0,361 yang berarti bahwa variabel leader member exchange, karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasional menjelaskan kinerja pada karyawan PT. Nuclear Coating Fabric sebesar 36,1%, sedangkan sisanya yang sebesar 63,9% kinerja karyawan dijelaskan diluar variabel leader member exchange, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional.

### **Uji F**

Hasil uji ANOVA atau hasil Uji F memperoleh nilai hitung sebesar 19,636 dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu variabel leader member exchange, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap variabel independen kinerja karyawan.

### **Uji T**

#### **1. Pengaruh leader member exchange terhadap kinerja karyawan**

Pada hipotesis pertama diketahui bahwa hasil dari leader member exchange berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Nuclear Coating Fabric. Pada tabel 1 dari variabel leader member exchange menunjukkan nilai yang tidak signifikan yaitu  $-0,418 > 0,05$  yang berarti nilai tersebut lebih besar dari ketentuan yang artinya variabel ini tidak signifikan, sedangkan untuk nilai Standardized Coefficient Beta negatif yaitu sebesar  $-0,084$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari variabel leader member exchange negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. H1= Leader member exchange berpengaruh negatif dan tidak signifikan

#### **2. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan**

Pada hipotesis kedua diketahui bahwa hasil dari karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Nuclear Coating Fabric. Pada tabel 1 dari variabel karakteristik pekerjaan menunjukkan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari ketentuan yang artinya variabel ini signifikan, sedangkan untuk nilai Standardized Coefficient Beta positif yaitu sebesar  $0,479$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari variabel karakteristik pekerjaan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H2= Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan

#### **3. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan**

Pada hipotesis ketiga diketahui bahwa hasil dari komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.

Nuclear Coating Fabric. Pada tabel 4.1 dari variabel komitmen organisasional menunjukkan nilai yang signifikan yaitu  $0,004 < 0,05$  yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari ketentuan yang artinya variabel ini signifikan, sedangkan untuk nilai Standarrized Coefficient Beta positif yaitu sebesar 0,287. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari variabel komitmen organisasional positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H3 = Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan

## **PEMBAHASAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh leader member exchange, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Nuclear Coating Fabric.

### **Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan**

Leader member exchange pada penelitian ini menunjukkan hasil yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil yang menunjukkan nilai signifikansi 0,418 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari ketentuan dan Standarrized Coefficient Beta negatif yaitu sebesar -0,084 yang berarti untuk variabel leader member exchange bersifat negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nuclear Coating Fabric.

Graen dan Uhl –Bien (1995) berpendapat bahwa Leader Member Exchange berdasarkan dari hubungan timbal balik antara karyawan dan pemimpin. LMX bukan hanya kerjasama antar rekan kerja saja, hubungan dengan teori ini adalah baik seorang pemimpin ataupun seorang karyawan baiknya untuk saling memberi feedback antara satu dengan yang lainnya.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Wahyuni (2015) berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa LMX berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan secara tidak langsung LMX berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan**

Karakteristik pekerjaan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nuclear Coating Fabric. Dengan hasil yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari ketentuan dan Standarrized Coefficient Beta positif yaitu sebesar 0,497 yang berarti untuk variabel karakteristik pekerjaan ini bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nuclear Coating Fabric. Dengan kata lain apabila karakteristik pekerjaan semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan sebagian besar responden setuju dengan karakteristik pekerjaan di PT. Nuclear Coating Fabric sudah dilakukan dengan baik.

Menurut Robbins (2007) Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian seseorang untuk bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang pekerjaannya. Karakteristik pekerjaan merupakan dimensi motivasi yang mempengaruhi pengalaman

tanggung jawab dan pengetahuan karyawan terkait aktivitas kerja Fitzgerald, (1985) Zhao et al., (2016).

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Dinda Fatmah (2017) terdapat pengaruh yang positif antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif antara karakteristik pekerjaan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen Organisasional menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nuclear Coating Fabric. Dengan hasil yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0.05$  yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari ketentuan dan Standarrized Coefficient Beta positif yaitu sebesar 0,287 yang berarti untuk variabel komitmen organisasional ini bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nuclear Coating Fabric. Dengan kata lain apabila komitmen organisasional semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan sebagian besar responden setuju dengan komitmen organisasional di PT. Nuclear Coating Fabric sudah dilakukan dengan baik.

Komitmen organisasi mencakup keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan upaya besar atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap bekerja dengan organisasi (Dajani, 2015). Organisasi komitmen dapat menjadi tingkat di mana seorang individu mengadopsi nilai-nilai organisasi dalam mengidentifikasi masalah untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaannya (Mohammed & Eleswd, 2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rafieia et al (2004) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa ketiga dimensi organisasi komitmen Afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, memiliki signifikansi positif pada kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada uji hipotesis penelitian ini mengenai pengaruh leader member exchange, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Nuclear Coating Fabric, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Leader member exchange menunjukkan hasil yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji variabel leader memeber exchange dengan hasil yang menunjukkan nilai signifikansi 0,418 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari ketentuan dan Standarrized Coefficient Beta negatif yaitu sebesar -0,084
2. Karakteristik pekerjaan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nuclear Coating Fabric. dengan hasil yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0.05$  yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari ketentuan dan Standarrized Coefficient Beta positif yaitu sebesar 0,497
3. Komitmen Organisasional menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nuclear Coating Fabric. Dengan hasil

yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0.05$  yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari ketentuan dan Standarrized Coefficient Beta positif yaitu sebesar 0,287 yang berarti untuk variabel komitmen organisasional ini bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nuclear Coating Fabric.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Baird, L. (1986). *Managing performance. Canada: John Wiley & Sons, Inc.*
- Dajani, M., Ahmed, Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*, Vol, 3, 138-147.
- Fatmah Dinda. (2017). "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto". *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*. Vol.8. No.2.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). *The relationship-based approach to leadership: Development of LMX theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level, multidomain perspective. Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247.
- Ingsih, K., Jamalia, F.D. and Suhana, S. (2022) 'Increasing OSH, Work Motivation, Employee Performance and Organizational Commitment of Hospital Employees', *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(6), p. 194.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). *Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical asesment through scale development, Journal Of Management*, 24 (1), 43–72.
- Mathieu, J.E. and D.M. Zajac. (1990). "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment," *Psychological Bulletin*, 108: 951-995.
- Mohammed, Fatima & Eleswd, Muath. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, Vol. 3, no. 5, 43-53.
- Muhammad, A. F. (2017). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Kendari*. Skripsi. Kendari: Universitas Halu Oleo Kendari.
- Mundung, Martinus. (2007). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi pada perusahaan ikan kaleng "Join Ventura" di kota Bitung): *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol 8, No 1, (164), Februari 2007.
- Rijanti, T. et al. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Memperkuat Pengaruh Efikasi diri dan Motivasi pada Kinerja Pegawai', *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), pp. 111-122.
- Rafieia, Aminib and Foroozandehc. (2004). *Studying the impact of the organizational commitment on the job performance. Management Science Letters* 4(8):1841-1848.
- Robbins, Judge. (2007). *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta : Salemba Empat

- Taqiuddin, H., Tricahyadinata, I., & Sampeliling, A. (2018). Pengaruh *leader member exchange* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan teladan prima group kota samarinda. *Forum Ekonomi*, 20(2), 111–122.
- Wahyuni, D. (2015). *Pengaruh Leader Member-Exchange Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Mulia Toserba Bantul)*. Yogyakarta : UMY.
- Zhao, X., Ghiselli, R., Law, R., & Ma, J. (2016). Motivating frontline employees: Role of job characteristics in work and life satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 27-38.