

J A M – E K I S

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

Pelindung : Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)

Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Meilaty Finthariasari, M.M

Sekretaris Dewan Redaksi : Marini, S.E., M. EK

Dewan Redaksi :

1. Prof. Lizar Alfansi, Ph.D
2. Dr. Arfan Ikhsan
3. Karona Cahya Susena, S.E., M.M
4. Dr. Afi Parnawi
5. Dr. Willy Abdilla
6. Dr. Rumanintya Lisaria Putri, S.E., M.M
7. Dr. Mochammad Arif Budiman, S. Ag., M.E.I.,
CIRR., CIIQA
8. Dr. Sugiyanto. S.Sos. MM
9. Dr. Arfan Ikhsan, M.Si
10. Dr. Asep Risman
11. Dr. Nurlaila, S.E., MA., CMA
12. Dr. Fachruzzaman
13. Dr. Onsardi, M.M
14. Dr. Nizwan Zukri

Executive Editors : 1. Dr. Muhammad Kristiawan
2. Berto Usman, Ph.D

Dewan Editor : 1. Marliza Ade Fitri, S.E., M.M
2. Yulius Wahyu Setyadi, M.M
3. Diah Khoiriah, M.Acc
4. Tezar Arianto, M.M

Secretariat and Administration : 1. Ade Tiara, M.M
2. Merta Kusuma, M.M

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN INI BUKAN
MERUPAKAN CERMINAN SIKAP ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS

ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Kampus IV Jl. Adam Malik KM. 9, Sidomulyo, Gading Cempaka Bengkulu

DAFTAR ISI

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: STRATEGI GREEN MARKETING DALAM MENINGKATKAN KESADARAN LINGKUNGAN DAN MINAT BELI STARBUCKS COFFEE	152-160
Aldi Rahman Andika Agus Yudistira Fenty Fauziah Lorine Kalista Noor	
PENGARUH FLASH SALE DAN TAGLINE GRATIS ONGKIR SHOPEE TERHADAP PEMBELIAN IMPULSIF DI BENGKULU	161-177
Oki Syahputra Zelin Wahyuni Meilaty Finthariasari	
PENGARUH TRUST DAN CUSTOMER ENGAGMENT TERHADAP CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT PADA PT. TELEKOMUNIKASI KOTA BENGKULU	178-191
Ryona Pefti Permatasari Renti Vina Reskika Meilaty Finthariasari	
PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU	192-204
Eko Sugiyanto Presti Loveani M Meilaty Finthariasari	
IMPLEMENTASI SISTEM PERSONAL SELLING PADA PRODUK MURABAHAH DI BMT AL-AMAL KOTA	205-216
Romi Adetio Makmur Yulia Sari	
PENGARUH FAKTOR BUDAYA DAN EMOSIONAL TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN SECARA ONLINE (Studi Kasus Masyarakat Kota Bengkulu)	217-232
Puja Kusuma Tegar Nugroho Dedy Wahyudi	
PENGARUH DAYA TARIK DAN AKSESABILITAS TERHADAP KEPUTUSAN BERKUNJUNG KE TEMPAT WISATA WAHANA YUKITA BENGKULU	233-246
Yeyen Oktaviani Islamuddin Faris Rashif Shiddiq Amru Malisa Tri Wahyuni Putri Mutia Sari	
FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MENABUNG PADA BANK SYARIAH DI INDONESIA (META ANALISIS)	247-259
Fitrotur Rafika Ananda Clarashinta Canggih	

PENGARUH MARKETING MIX TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SKINTIFIC DI PLATFORM SHOPEE (Studi Kasus Pada Mahasiswi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB Angkatan 2020-2022)	260-275
Jessyca Arora Sri Ekowati	
PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT AGUNG AUTOMALL TOYOTA BENGKULU	276-292
Elsa Nadiyen Meiffa Herfianti	
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER PADA KARYAWAN BENTO KOPI YOGYAKARTA	293-311
Rayindra Bramastha Dwi Utami Puterisari	
PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN ISLAMIC WORK ETHIC TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA	312-320
Deki Hadiwibawa Regina Olivia Avananda	
PENGARUH FAKTOR GEOGRAFIS DAN DEMOGRAFIS DALAM KEPUTUSAN PEMBELIAN (STUDI KASUS PADA KONSUMEN UMKM DI KAWASAN WISATA PANTAI KOTA BENGKULU)	321-329
Muhammad Fikri Meilaty Finthariasari	
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PROMOTOR BRAND REXI ACCESSORIS DI KOTA BENGKULU)	330-341
Davin Gunander Meilaty Finthariasari	
PERAN LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH DALAM PEMBERDAYAAN EKONOMI MASYARAKAT	342-356
Anwar Junaidi	

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DOSEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

***THE EFFECT OF LEADER MEMBER EXCHANGE ON
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF MUHAMMADIYAH
UNIVERSITY OF BENGKULU LECTURERS***

Meilaty Finthariasari¹, Deki Hadiwibawa², Presti Loveani³

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: mheyfinta@umb.ac.id¹, deki111@gmail.com², loveanipresti@gmail.com³

Corresponding email: mheyfinta@umb.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima : 30 Maret 2024

Direvisi : 12 April 2024

Disetujui : 17 Mei 2024

Keywords:

*Leader Member Exchange and
Organizational Commitment.*

Kata kunci:

*Leader Member Exchange dan
Organizational Commitment.*

ABSTRACT

Muhammadiyah Universitas of Bengkulu is one of the charities of the Muhammadiyah Association in the field of higher education in Bengkulu region. It was officially established on 31 August 1991. This study aimed to determine the effect of leader member exchange on organizational commitment. This study used 162 respondents as samples by using total sampling techniques. The data were analysed by using quantitative data analysis techniques such as instrument test, Classic assumption test, simple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2) and hypothesis testing. The result of the study show that leader member exchange has a positive and significant effect on organizational commitment. It was proved by the regression equation $Y = 18.951 + 0.263 (X)$ coefficient of determination (R^2) of 0,088. This value means that leader member exchange contributes an effect of 0,088 or 8,8% to organizational commitment on the lecturers at Muhammadiyah Universitas of Bengkulu. Hypothesis testing with the t test shows the result of $t_{count} > t_{table}$, $(3.938 > 1.974)$. So it can be concluded that leader member exchange has a positive and significant effect on organizational commitment.

ABSTRAK

Universitas Muhammadiyah Bengkulu merupakan

salah satu amal usaha Persyarikatan Muhammadiyah di bidang pendidikan tinggi dalam wilayah Bengkulu. Universitas Muhammadiyah Bengkulu resmi didirikan pada tanggal 31 Agustus 1991. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap *Organizational Commitment*. Penelitian ini menggunakan sampel 162 orang responden dengan menggunakan teknik total sampling. Kemudian dilakukan teknik analisis data kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi. Uji instrument. Uji asumsi klasik. Analisa regresi linear Sederhana. Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*, hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 18.951 + 0.263 (X)$ serta Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,088 nilai ini mempunyai makna bahwa *Leader Member Exchange* memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,088 atau 8,8% terhadap *Organizational Commitment* pada dosen Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(3.938 > 1.974)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational commitment*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (men and women) merupakan salah satu sumber daya penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur strategi organisasi yang harus dikelola secara efektif. Untuk itu, dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kelancaran suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu (Wirawan, 2019). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, Kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses atau kegiatan yang mengarahkan perilaku orang agar mencapai hasil yang diinginkan (Finthariasari & Septiani, 2022)

Pendidikan tinggi di Indonesia, khususnya di Universitas Muhammadiyah Bengkulu, memiliki peran vital dalam pembangunan sumber daya manusia dan kemajuan masyarakat. Dalam konteks ini, perguruan tinggi bukan hanya menjadi tempat penyampaian pengetahuan, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang mendukung

pembelajaran yang berkualitas dan pelayanan yang optimal kepada mahasiswa. Dalam mengembangkan budaya organisasi yang positif, hubungan interpersonal antara dosen dengan pimpinan akademik, seperti Dekan atau Rektor, menjadi krusial.

Menurut (Allen & Meyer, 1990) merumuskan suatu definisi mengenai *Organizational Commitment* sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotannya dalam berorganisasi. *Organizational Commitment* merupakan konsep yang sangat penting dalam manajemen dan psikologi organisasi, mencerminkan sejauh mana keterikatan, kesetiaan, dan keterlibatan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Organisasi yang mampu membangun dan memelihara tingkat *Organizational Commitment* yang tinggi di antara anggota timnya cenderung mendapatkan manfaat jangka panjang dalam hal produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap variabel yang memengaruhi *organizational commitment*, seperti *Leader Member Exchange (LMX)*, menjadi kunci dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Graen & Uhl-bien, 1995), *Leader Member Exchange* merupakan suatu teori dalam konteks manajemen yang menekankan pada hubungan interpersonal antara pimpinan dan bawahan. Teori ini, dikembangkan oleh Graen dan Uhl-Bien (1995), memfokuskan perhatian pada kualitas hubungan interpersonal antara pemimpin dan anggota tim. Melalui *Leader Member Exchange*, terciptanya hubungan yang baik antara Pimpinan dan bawahan diharapkan dapat membawa dampak positif, termasuk peningkatan komunikasi, keterlibatan, dan kepercayaan dalam tim. Dalam konteks pengaruhnya terhadap komitmen organisasi, *Leader Member Exchange* menjadi suatu variabel kunci yang perlu dipahami lebih dalam, karena dinamika hubungan interpersonal ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap tingkat keterikatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Latar belakang masalah penelitian ini dilandaskan pada kepentingan mendalam untuk memahami pengaruh antara *Leader Member Exchange* dan tingkat *Organizational commitment* dosen di Universitas Muhammadiyah Bengkulu, yang merupakan aspek krusial dalam menjaga keterlibatan dan kesetiaan dosen terhadap nilai dan tujuan organisasi. Integrasi antara kedua teori ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana dinamika interaksi antara pimpinan dan bawahan dapat mempengaruhi tingkat *Organizational commitment*. Tingkat pemahaman yang rendah tentang dinamika hubungan antara pimpinan dan bawahan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu menjadi masalah serius yang dapat menghambat kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama, menyebabkan ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab, konflik internal, serta kurangnya koordinasi dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan, dampaknya juga terasa pada kualitas pengajaran dosen yang kurang berkomitmen terhadap organisasi, menyebabkan kurangnya motivasi dalam memberikan pengajaran yang berkualitas dan mendukung pertumbuhan akademik serta profesionalisme mahasiswa, rendahnya *organizational commitment* dari dosen juga menghambat proses belajar-mengajar serta pengembangan potensi mahasiswa secara optimal, terlebih lagi, ketidakharmonisan dalam hubungan antara pimpinan dan bawahan menyebabkan kurangnya kesetiaan, dorongan, dan partisipasi dalam upaya mencapai tujuan dan misi organisasi. Oleh karena itu, pentingnya pemahaman tentang dinamika

hubungan antara pimpinan dan bawahan menjadi sangat penting untuk memperkuat *organizational commitment* dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelusuran beberapa jurnal yang ada, penelitian tentang *Leader Member Exchange* di Universitas Muhammadiyah Bengkulu belum pernah dilakukan, maka penelitian ini akan memeriksa sejauh mana tingkat *Leader Member Exchange* dan *Organizational commitment* dosen di Universitas Muhammadiyah Bengkulu dan akan menggali lebih dalam tentang pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Organizational Commitment* dosen di Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

TINJAUAN PUSTAKA

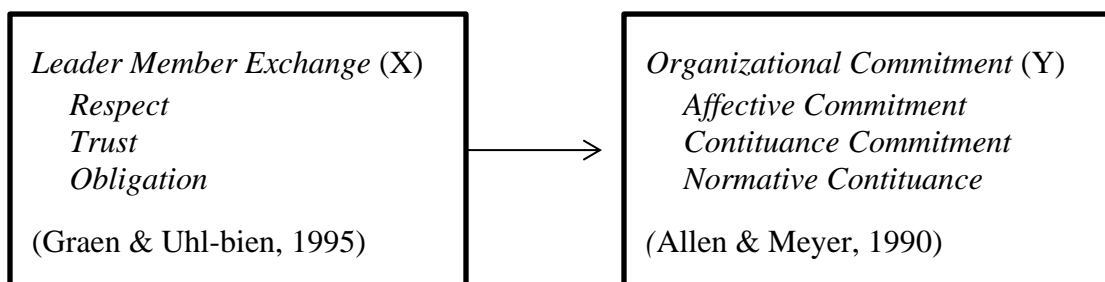
Leader Member Exchange

Menurut (Graen & Uhl-bien, 1995), *Leader Member Exchange* merupakan suatu teori dalam konteks manajemen yang menekankan pada hubungan interpersonal antara pimpinan dan bawahan. Melalui *Leader Member Exchange*, terciptanya hubungan yang baik antara Pimpinan dan bawahan diharapkan dapat membawa dampak positif, termasuk peningkatan komunikasi, keterlibatan, dan kepercayaan dalam tim.

Organizational Commitment

Menurut (Allen & Meyer, 1990), *Organizational Commitment* sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotannya dalam berorganisasi. *Organizational Commitment* merupakan konsep yang sangat penting dalam manajemen dan psikologi organisasi, mencerminkan sejauh mana keterikatan, kesetiaan, dan keterlibatan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Hipotesis

H_a : Diduga ada pengaruh *Leader Member Exchange* secara positif dan signifikan

terhadap *Organizational Commitment* Dosen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

H₀ : Diduga tidak ada pengaruh *Leader Member Exchange* secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* Dosen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif (Sugiyono, 2017). Sampel yang digunakan adalah Dosen Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang berjumlah 162 orang. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan *probability* sampling, khususnya *proportional stratified* random sampling dengan rumus slovin. Rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = margin eror (Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel)

Populasi yang diikutsertakan dalam penelitian ini adalah 274 dan tingkat kesalahan ditetapkan pada tingkat signifikansi 0,05, sehingga ukuran sampel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{274}{1+274.(0,05).(0,05)}$$

$$n = \frac{274}{1+0,685}$$

$$n = 162$$

Jadi, sampel yang dipakai dalam penelitian ini berjumlah 162 dosen Responden akan didata dengan jenis dan karakteristik yang berupa karakteristik jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data, ada beberapa yang peneliti gunakan yaitu: (1) Kuesioner, (2) Observasi.

Tanggapan responden dinilai untuk mengukur tanggapan mereka dengan skala likert 5 point (1= sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel I. Karakteristik Responden (n=162)

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Umur	20 s/d 30 Thn	26	16%
	31 s/d 50 Thn	99	61,1%
	> 50 Thn	37	22,8%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	53	32,7%
	Perempuan	109	67,3%
Tingkat Pendidikan	S2	104	64,2%
	S3	58	35,8%
Masa Kerja	2 -5 Thn	16	9,9%
	6 – 10 Thn	52	33,4%
	> 10 Thn	92	56,7%

Analisis data diatas bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh dosen perempuan sebanyak 109 orang (67,3%), dengan karakteristik usia didominasi oleh dosen yang berusia 31 s/d 50 tahun sebanyak 99 orang (61,1%) dan karakteristik tingkat pendidikan yang mendominasi S2 sebanyak 104 orang (64,2%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
<i>Leader Member Exchange (X)</i>	1	0,808	0.444	Valid
	2	0,910	0.444	Valid
	3	0,742	0.444	Valid
	4	0,739	0.444	Valid
	5	0,827	0.444	Valid
	6	0,912	0.444	Valid
<i>Organizational Commitment(Y)</i>	1	0,887	0.444	Valid
	2	0,667	0.444	Valid
	3	0,887	0.444	Valid
	4	0,690	0.444	Valid
	5	0,814	0.444	Valid
	6	0,732	0.444	Valid

Source : Output SPSS 24.0

Tabel di atas terlihat bahwa nilai korelasi item total yang disesuaikan atau nilai masing-masing variabel adalah > 0.444 . Hal ini menunjukkan bahwa item-item dalam setiap kuesioner valid untuk masing-masing variabel dan layak digunakan dalam survei ini. Artinya item-item dalam setiap pernyataan dapat mengukur dan menjelaskan variabel dengan baik. Analisis selanjutnya yaitu menganalisis reliabilitas, dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

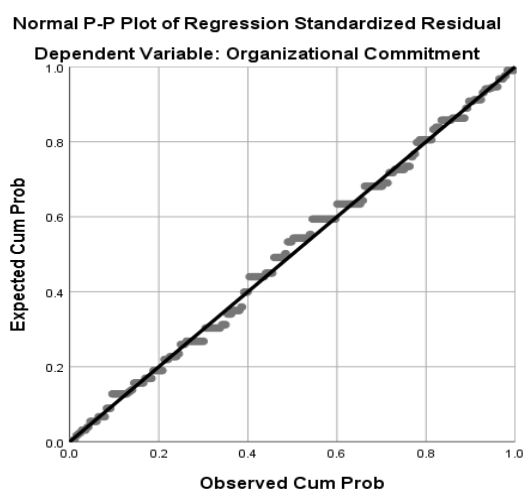
Pernyataan	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	R _{tabel}	Keterangan
<i>Leader Member Exchange</i>	6	0,895	0,60	Reliabel
<i>Organizational Commitment</i>	6	0,869	0,60	Reliabel

Source : Output SPSS 24.0

Berdasarkan tabel diatas menampilkan hasil pengujian untuk setiap variabel, dapat disimpulkan bahwa semua variabel merupakan ukuran reliabel dengan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Artinya instrumen penelitian (kuesioner) menghasilkan hasil yang dapat diandalkan (konstan), sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



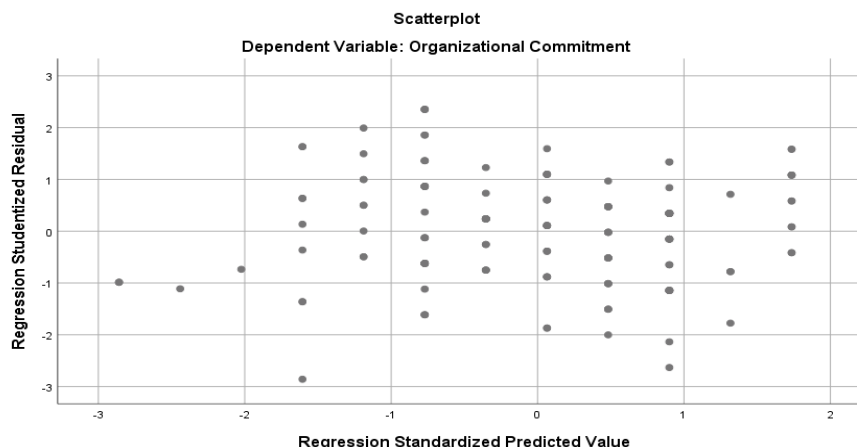
Sumber : Output SPSS 24.0

Gambar 2
Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksama varians. Adapun hasil uji statistik heteroskedestisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Uji Heteroskedestisitas

Grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedestisitas menunjukkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedestisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel *Organizational Commitment*.

Uji Hipotesis
Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.951	1.732		10.944	.000
	Leader Member Exchange	.263	.067	.297	3.938	.000

a. Dependent Variable: Organizational Commitment

Sumber : Output SPSS 24.0

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut : $Y = 18.951 + 0.263 (X)$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai Konstanta 18.951 mempunyai arti bahwa apabila variabel *Leader Member Exchange* terhadap *Organizational Commitment* sama dengan nol, maka variabel *Organizational Commitment* akan tetap yaitu 18.951. (2) Koefisien regresi variabel

Leader Member Exchange sebesar 3.938. Hal ini berarti bahwa variabel *Leader Member Exchange* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*.

Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 5 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.297 ^a	.088	.083	2.027	1.770
a. Predictors: (Constant), Leader Member Exchange					
b. Dependent Variable: Organizational Commitment					

Sumber : Output SPSS 24.0

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi disesuaikan (R Square) sebesar 0.088 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y adalah 8,8% ditentukan oleh variabel *Leader Member Exchange* (X). Selebihnya sebesar 91,2% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Uji T (Parsial)

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.951	1.732		10.944	.000
	Leader Member Exchange	.263	.067	.297	3.938	.000
a. Dependent Variable: Organizational Commitment						

Sumber : Output SPSS 24.0

Tabel di atas menunjukkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($3.938 > 1.974$). Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas dapat diartikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Hal ini berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan secara teliti dan mendalam menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Organizational Commitment dosen di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Leader Member Exchange* secara mendasar menekankan pada dinamika hubungan pertukaran sosial antara pimpinan dan bawahan. Hal ini telah terbukti mampu memperkuat ikatan emosional dan kognitif antara individu dengan organisasi tempat mereka bekerja. Kualitas hubungan yang terjalin antara pimpinan dan bawahannya menjadi kunci utama dalam menentukan tingkat *Organizational Commitment* yang dirasakan oleh dosen terhadap organisasi.

Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Organizational Commitment* dapat dilihat melalui beberapa indikator utama dari *Organizational Commitment*. Pertama, *Leader Member Exchange* dapat memengaruhi *Affective Commitment* (komitmen afektif) individu terhadap organisasi. *Affective Commitment* mencerminkan tingkat keterikatan emosional individu terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Individu yang memiliki hubungan yang baik dengan pimpinannya cenderung merasa terhubung secara emosional dengan organisasi dan merasa bangga serta senang menjadi bagian dari organisasi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian Finthariasari (2020) yang menyebutkan bahwa ada beberapa orang karyawan yang memilih untuk tetap tinggal dalam organisasi hal ini sejalan dengan tingginya skor pada pernyataan seperti "Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini dan senang dapat berkontribusi pada nilai-nilai, visi, dan misi organisasi" menunjukkan adanya tingkat *Affective Commitment* yang tinggi.

Kedua, *Continuance Commitment* (komitmen berlanjut) juga merupakan indikator penting dari *Organizational Commitment*. *Continuance Commitment* mencerminkan keterikatan individu pada organisasi karena pertimbangan biaya yang terkait dengan meninggalkannya, seperti kehilangan manfaat finansial atau jaminan pekerjaan. Dalam konteks *Leader Member Exchange*, jika individu memiliki hubungan yang kuat dengan pimpinan dan organisasi tersebut, mereka mungkin merasa sulit untuk meninggalkan organisasi. Namun, rendahnya nilai pada pernyataan seperti "Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya" menunjukkan rendahnya tingkat *Continuance Commitment*, yang dapat disebabkan oleh kurangnya ikatan finansial atau jaminan pekerjaan.

Ketiga, *Normative Commitment* (komitmen normatif) juga dapat dipengaruhi oleh *Leader Member Exchange*. *Normative Commitment* mencerminkan keterikatan individu pada organisasi karena adanya norma atau nilai-nilai yang diyakini oleh individu tersebut. Jika seorang pimpinan memperkuat nilai-nilai organisasi dan mendorong anggota tim untuk aktif berkontribusi pada visi dan misi organisasi, hal ini dapat meningkatkan *Normative Commitment*. Tingginya skor pada pernyataan seperti "Saya merasa pimpinan menghargai dan mengakui potensi saya" menunjukkan adanya *Normative Commitment* yang tinggi karena individu merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi dan diakui oleh pemimpin mereka.

Dengan demikian, *Leader Member Exchange* dapat memengaruhi *Organizational Commitment* melalui pengaruhnya terhadap *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment* individu terhadap organisasi. Hubungan yang kuat antara pimpinan dan bawahan dapat meningkatkan *Organizational Commitment* yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Saputra dan Ariyanto, 2019) dan Wijaya &

Siswoyo, (2020) yang menyatakan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Dengan demikian, *Leader Member Exchange* bukan hanya menjadi konsep kepemimpinan, tetapi juga menjadi suatu praktek yang vital dalam membangun *Organizational Commitment* yang kuat dan berkelanjutan di universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Leader Member Exchange* bertujuan untuk memaksimalkan *Organizational Commitment* dengan cara membangun interaksi positif antara pimpinan dan bawahan Rahmah Kamila, (2019). Organisasi perlu mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mendorong terciptanya hubungan yang positif dan berkualitas antara pimpinan dan bawahan di lingkungan kerja. Kualitas *Leader Member Exchange* di tempat kerja dapat mempengaruhi keseluruhan struktur dan keberhasilan organisasi Mardanov Heischmidt & Henson, (2011).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Organizational Commitment*, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa *Leader Member Exchange* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* dosen di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Konsep ini menekankan pentingnya hubungan pertukaran sosial antara pimpinan dan bawahan dalam memperkuat keterikatan emosional dan kognitif individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* mempengaruhi tiga indikator utama dari *Organizational Commitment*. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), yaitu Individu yang memiliki hubungan yang baik dengan pemimpinnya cenderung merasa terhubung secara emosional dengan organisasi dan merasa bangga serta senang menjadi bagian dari organisasi tersebut. *Continuance Commitment* (Komitmen Berlanjut), yaitu hubungan yang kuat antara pimpinan dan bawahan dapat membuat individu merasa sulit untuk meninggalkan organisasi karena pertimbangan biaya yang terkait dengan meninggalkannya, seperti kehilangan manfaat finansial atau jaminan pekerjaan. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif), yaitu jika pimpinan memperkuat nilai-nilai organisasi dan mendorong anggota tim untuk berkontribusi pada visi dan misi organisasi, hal ini dapat meningkatkan keterikatan individu pada organisasi karena adanya norma atau nilai-nilai yang diyakini oleh individu tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya membangun dan memelihara hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan untuk meningkatkan *Organizational Commitment*, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberukan sebagai berikut : (1) Pernyataan pada penelitian ini menyoroti masalah rendahnya tingkat *Continuance Commitment* di antara anggota organisasi, yang diduga disebabkan oleh kurangnya jaminan finansial atau stabilitas pekerjaan. Untuk mengatasi hal ini, disarankan untuk memperhatikan dan meningkatkan kebijakan-kebijakan yang memberikan stabilitas kepada karyawan, baik dalam hal kompensasi finansial maupun jaminan pekerjaan. Ini bisa dilakukan melalui peninjauan kembali

kebijakan kesejahteraan dan pengembangan karir, serta meningkatkan transparansi dan komunikasi mengenai visi organisasi. Tindakan ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, memperkuat kepercayaan karyawan terhadap masa depan mereka di organisasi, dan meningkatkan kepuasan serta produktivitas karyawan secara keseluruhan. (2) Penelitian ini telah memberikan kontribusi yang signifikan dengan memperlihatkan pengaruh positif *Leader Member Exchange* terhadap *Organizational Commitment* dalam konteks dosen. Namun, untuk meningkatkan keberlanjutan dan keberagaman penelitian, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas ruang lingkup dengan melibatkan objek penelitian yang lebih luas, seperti staf administratif, mahasiswa, atau bahkan organisasi di luar lingkungan akademik. Selain itu, penelitian tersebut dapat menambah variabel seperti job satisfaction, organizational justice, atau faktor eksternal lainnya untuk memperkuat pemahaman tentang hubungan antara *Leader Member Exchange* dan *Organizational Commitment*. Dengan melibatkan variabel tambahan ini, penelitian selanjutnya dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi *Organizational Commitment*, serta memberikan pandangan yang lebih holistik tentang dinamika hubungan antara pimpinan dan anggota organisasi. Dengan demikian, penelitian yang lebih luas dan lebih mendalam diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena ini dan memberikan kontribusi yang lebih besar pada literatur akademik tentang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective , continuance and normative commitment to the organization*. 1–18.
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- Finthariasari, M., & Septiani, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi. *Escaf*, 26–38. <https://semnas.univbinainsan.ac.id/index.php/escaf/article/view/136>
- Graen, G. B., & Uhl-bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership : Development of leader-member exchange (LMX). *Management Department Faculty Publications*, 57(Lmx), 30.
- Mardanov Heischmidt & Henson. (2011). *Dampak Leader Member Exchange terhadap organizational commitment*.
- Rahmah Kamila. (2019). *PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Pegawai Kecamatan Semen Kabupaten Kediri) THE*. 1214.
- Saputra dan Ariyanto. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Personil Ditreskrim Polda Sultra. *Internasional Review Of Management and Marketing*.
- Wijaya, D. R., & Siswoyo, B. (2020). Analisa Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Organizational Commitment: Studi Pada Karyawan Hotel X, Surabaya.



Jurnal Hospitality Dan Manajemen, 162–173.