

JIMMA

ISSN : 2088 - 0588

Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh

Volume. 12 , Nomor. 1, Januari – Juni 2022



- 1. PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN ACEH**
Husnaina Mailisa Safitri & Novia Maghfirah
- 2. PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN BERORIENTASI HUBUNGAN, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH**
Yuslaidar Yusuf & Muhammad Irbawi
- 3. PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH**
Amelia Rahmi & Miswar Fuadi
- 4. ANALISIS LAPORAN KEUANGAN DALAM MENGUKUR KINERJA KEUANGAN PADA PT. EVERBRIGHT KABUPATEN ACEH BESAR**
Zuraidah & Riski Aulia
- 5. PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA ACEH**
Agus Ariyanto & Jasmiadi
- 6. ANALISIS KUALITAS PELAYANAN DAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BAPPEDA KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**
Nurkharajah & Muzakir
- 7. STRATEGI PEMASARAN KOPI USAHA DAGANG (UD) GAYO LUES COFFEE**
Marlizar & Nia Sutri Daini
- 8. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KEPUASAN PELANGGAN DAN CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA J&T KOTA SIGLI**
Suryani Murad, Nara Pristiwa & Mutia Zahara
- 9. PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES JAYA MAKMUR ABADI DI ACEH BESAR**
Erlinda & Natalia
- 10. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BTN SYARIAH KOTA BANDA ACEH**
Tuwisna. Tarmizi Gadeng, Sulfitra & Rizki Murzani

JIMMA	Volume 12	Nomor 1	Halaman 1-127	Banda Aceh 2022	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	------------------	--------------------	------------------

DEWAN REDAKSI

PEMBINA

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Penanggung Jawab :

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Ketua Penyunting :

Hj. Nadiya, SE, M.Si.

Wakil Ketua Penyunting :

Zuraidah, SE, MM

Penyunting Pelaksana :

1. DR. Ramli Gadeng, M.Pd. (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
2. DR. Dwi Cahyono, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Jember)
3. DR. Sri Suyanta, M.Ag. (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh)
4. Agus Ariyanto, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
5. Tarmizi Gadeng, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
6. Sulfitra, S.Si, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
7. Syamsidar, SE, M, Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
8. Eva Susanti, SE, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
9. Suryani Murad, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
10. Dr. Erlinda. (Univ. Muhammadiyah Aceh)

Staff Pelaksana :

1. Editor : Husnaina Mailisa S,BM, MM.
2. Administrasi & Keuangan : Amyas, SE
3. Distribusi & Pemasaran : Rusnaldi, SE dan M.Iqbal
4. Pengelola IT : Abrar Habibi
5. Desain Cover & Layout : Luthfie

Diterbitkan Oleh:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh

Telp. Fax. (0651) 21023

PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

Pembaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) volume 12 dan nomor 1 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA Volume 11 dan Nomor 1 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Juni 2022

Pengelola

**SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

Assalammu'alaikum, Wr, Wb.

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 Tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) Program Studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan Edisi Volume 11 Nomor 1 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.

Banda Aceh, Juni 2022
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.

PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan font 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan*) naskah adalah sebagai berikut:
JUDUL
ABSTRAK/*ABSTRACT*
BAB I : PENDAHULUAN
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN
BAB III : METODE PENELITIAN
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN
DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)
*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : jurnalfeunmuha@yahoo.com
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...	i
PENGANTAR REDAKSI.....	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN.....	iv
DAFTAR ISI	v

Jurnal

1. PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN ACEH <i>Husnaina Mailisa Safitri & Novia Maghfirah</i>	1-12
2. PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN BERORIENTASI HUBUNGAN, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH <i>Yuslaidar Yusuf & Muhammad Irbawi</i>	13-20
3. PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH <i>Amelia Rahmi & Miswar Fuadi</i>	21-30
4. ANALISIS LAPORAN KEUANGAN DALAM MENGUKUR KINERJA KEUANGAN PADA PT. EVERBRIGHT KABUPATEN ACEH BESAR <i>Zuraidah & Riski Aulia.....</i>	31-40
5. PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA ACEH <i>Agus Ariyanto & Jasmiadi.....</i>	41-52
6. ANALISIS KUALITAS PELAYANAN DAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BAPPEDA KABUPATEN ACEH BARAT DAYA <i>Nurkharajah & Muzakir</i>	53-60
7. STRATEGI PEMASARAN KOPI USAHA DAGANG (UD) GAYO LUES COFFEE <i>Marlizar & Nia Sutri Daini</i>	61-72
8. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KEPUASAN PELANGGAN DAN CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA J&T KOTA SIGLI <i>Suryani Murad, Nara Pristiwa & Mutia Zahara</i>	73-82
9. PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES JAYA MAKMUR ABADI DI ACEH BESAR <i>Erlinda & Natalia.....</i>	83-90
10. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BTN SYARIAH KOTA BANDA ACEH <i>Tuwisna. Tarmizi Gadeng, Sulfitra & Rizki Murzani.....</i>	91-102

PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* (LMX) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA ACEH

Agus Ariyanto¹ & Jasmadi²

¹*Dosen Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh*

²*Alumni Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh*

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh *leader member exchange* (Lmx) dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh baik secara simultan maupun secara parsial. Metode dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Objek dalam penelitian ini yaitu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 62 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel *leader member exchange* (LMX) dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Sedangkan secara parsial variabel *leader member exchange* (LMX) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

Kata Kunci: *Leader Member Exchange (Lmx), Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Pegawai*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian produktivitas dalam suatu organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk

meningkatkan produktivitas pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan *Leader Member Exchange* (LMX) yang kondusif serta memiliki disiplin.

Dalam sebuah organisasi dengan tingkat kualitas LMX yang tinggi, tenaga kerja akan merasa kebutuhannya terhadap supervisi telah terpenuhi, karena pegawai mendapat perhatian dan pendampingan secara khusus dari pemimpinnya. Pegawai akan merasa diterima dalam organisasi tersebut dan kesempatan untuk promosi akan datang lebih cepat karena pegawai bekerja dengan keras. Dengan begitu, pegawai

akan menerima gaji yang lebih tinggi dan pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaan pegawai, sehingga pegawai akan bekerja dengan sepenuh hati dan berusaha dengan keras untuk melaksanakan mencapai tujuan organisasi.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya produktivitas adalah kepuasan kerja. Kepuasan adalah salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja pegawai. Kompensasi merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang pegawai untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa pegawai menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas basil yang telah diberikan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan pegawai menyediakan hal yang dipandang penting. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh sangat penting, untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila pegawai merasa senang, nyaman terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sebagai hobi. Seorang pegawai yang memiliki

dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor. Tipe pegawai ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Pegawai ini memiliki perasaan puas terhadap pekerjaan yang pegawai kerjakan, pegawai menyukai pekerjaan dan merasa nyaman bekerja.

Berdasarkan hasil survey awal dengan 15 pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh mengenai *leader member exchange* (LMX) dan kepuasan kerja pegawai bahwa fenomena yang terjadi bahwa ada beberapa alasan pegawai tidak betah bekerja (melaksanakan tugas-tugasnya) atau tidak puas diantara apabila hubungan atasan dengan bawahan kurang baik maka tentu saja pegawai (bawahan) tidak akan mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugasnya, kemudian apabila gaji pegawai tidak sesuai yang diinginkan oleh pegawai atau tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai masing-masing atau gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja pegawai maka akan membuat mereka kurang semangat, selain itu faktor lingkungan kerja juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai karena apabila fasilitas-fasilitas lingkungan kerja pegawai kurang atau tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh pegawai, tentu saja akan membuat pegawai kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Kurangnya produktifitas kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh disebabkan beberapa faktor, diantaranya ada pegawai yang tidak semangat dalam menyelesaikan tugas, kurangnya pengalaman kerja pegawai yang sesuai dengan jabatan yang telah ditetapkan oleh Dinas

Kebudayaan dan Pariwisata Aceh, kemudian masih ada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh yang bekerja seperti biasanya artinya tidak ingin meningkatkan kemampuan masing-masing dalam menyelesaikan tugas karena pegawai hanya menyelesaikan sesuai dengan yang diberikan dan tanpa meningkatkan prestasi kerjanya yang lebih baik supaya dapat meningkatkan produktifitas yang lebih baik serta dapat menciptakan kepuasan kerja.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Produktivitas Pegawai

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara jumlah produksi tiap karyawan dengan waktu yang diperlukan oleh karyawan tersebut untuk menghasilkan produk tersebut. Ardana (2018:270) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Seorang karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor. Tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Karyawan ini memiliki perasaan puas terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, mereka menyukai pekerjaan dan merasa nyaman bekerja (Sutrisno, 2018:44).

Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya

mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa dengan masukan (*input*) yang sebenarnya (Abdussamad, 2017:3). Produktivitas merupakan faktor mendasar yang mempengaruhi performansi kemampuan bersaing dalam industri perbankan. Selain itu, produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Leader member exchange (LMX)

Cakupan isi dari *Leader-Member Exchange (LMX)* terdiri atas tiga hal yakni, *Leader* (pimpinan atau atasan), *Follower* (Bawahan) dan *Relationship* (Hubungan Interpersonal). Pada akhirnya, pendekatan melalui hubungan (*Relationship*) antara atasan dan bawahan akan menjelaskan mengenai bagaimana hubungan interpersonal yang terjadi (Kusuma, 2017:5).

Menurut Morrow (2018:82) bahwa: pengertian dari *Leader member exchange* adalah peningkatan kualitas hubungan antara supervisi dengan karyawan akan mampu meningkatkan kerja keduanya. Namun realitasnya, hubungan antara karyawan dan supervisi dapat dikelompokkan pada dua hubungan yaitu hubungan yang baik dan hubungan yang buruk. Hubungan yang baik akan menciptakan kepercayaan karyawan, sikap positif, dan loyalitas, namun hubungan yang buruk berpengaruh sebaliknya.”

Leader member exchange merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan

kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hartatik (2018:225) bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kerja, kondisi kerja, dan sebagainya”. Seorang dengan tingkat Kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

Munurut Wijono (2018:97) “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Pengertian yang menyatakan Kepuasan kerja”.

Handoko (2018:193), menyebutkan bahwa: “Kepuasan kerja (Kepuasan kerja) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka” Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Mariyanti (2018:40) “Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan maupun

terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan sebagai hasil pengetahuan dan penilaian pegawai terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan mengarahkan pegawai pada tingkah laku tertentu”.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang pertama yang dilakukan oleh Sutanto (2018) dengan judul Pengaruh Kualitas *Leader member exchange* (Lmx) Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. Pada PT. Nutrifood Surabaya. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kualitas LMX tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kualitas LMX berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kualitas LMX berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, cara yang paling tepat adalah dengan meningkatkan kualitas LMX disertai peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Nutrifood sebaiknya meningkatkan kualitas LMX dan juga kepuasan kerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan PT. Nutrifood Surabaya dapat lebih ditingkatkan lagi.

Penelitian dari Sudirjo (2018) dengan judul Pengaruh *Leader member exchange* Dan Pemberdayaan Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Notaris DI Propinsi Jawa Tengah). Hasil penelitian menunjukkan *Leader member exchange* dan Pemberdayaan berpengaruh Positif dan

Signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Komitmen Organisasional dan *Leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *Leader member exchange* tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan mediasi Komitmen Organisasional, Pemberdayaan berpengaruh terhadap Kinerja dengan mediasi Komitmen Organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Herlambang (2017) dengan judul Pengaruh *Leader member exchange* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt. Ponsel Jobs Indonesia First Media Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Leader member exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan indikator-indikator seperti perhatian dan kepercayaan yang membuat kinerja karyawan meningkat. Komitmen organisasi yang tinggi juga membuat kinerja karyawan menjadi tinggi.

Kemudian Putra (2016) dengan judul Pengaruh *Leader member exchange*, Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kinerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediating. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, *Leader member exchange* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kinerja dan Komitmen Organisasional tidak memediasi pengaruh *Leader member exchange* terhadap kepuasan kinerja. Sedangkan, locus of control berpengaruh terhadap kepuasan kinerja dan Komitmen Organisasional memediasi pengaruh locus of control terhadap kepuasan kinerja, namun hanya bersifat mediasi parsial (partial mediation). Analisis jalur (path analysis) menunjukkan bahwa

variabel Komitmen Organisasional tidak sepenuhnya memediasi (mediasi parsial), karena sebelum dimediasi variabel locus of control juga berpengaruh terhadap kepuasan kinerja.

Penelitian yang selanjutnya yang telah dilakukan oleh Rozak (2016) dengan judul Pengaruh *Leader member exchange* (LMX) Dan Person-Organization Fit(Po-Fit) Terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada pegawai di lingkungan BKD Provinsi Jawa Tengah). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *Leader member exchange*(LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (2) *Person-Organization Fit* berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (3) *Leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (4) *Person- Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (5) *Leader member exchange*(LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (6) *Person-Organization Fit* tidak signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

Kerangka Pemikiran

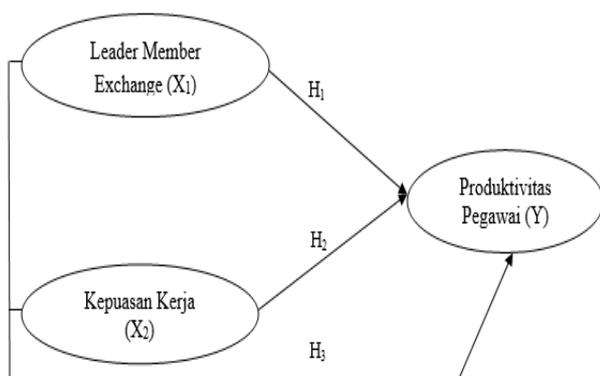
Seorang pegawai dikatakan memiliki produktivitas yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki produktivitas apabila hasil kerja kurang dari standar atau

kriteria yang telah ditetapkan bersama. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki produktivitas yang baik. Jadi, apabila pegawai yang berada di organisasi memiliki produktivitas yang baik, maka efektifitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai. Seorang pegawai akan memiliki produktivitas yang tinggi apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut juga tinggi.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan produktivitas pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki produktivitas mereka.

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Di adaptasi berdasarkan judul penelitian sebelumnya dan dikembangkan oleh peneliti

Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : *Leader member exchange* (LMX) berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh
- H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh
- H₃ : *Leader member exchange* (LMX) dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y₁ = Produktivitas pegawai
a = Konstanta
b₁. b₂ = Koefisien Variabel
X₁ = *Leader member exchange* (LMX)
X₂ = Kepuasan kerja
e = Error Term

Rancangan Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan *Job Involvement* dan *Leader member exchange* (LMX) dan Kepuasan kerja secara individual terhadap Produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Dengan kriteria pengujian :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
- $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a1} : *Leader member exchange* (LMX) berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh

H_{o1} : *Leader member exchange* (LMX) tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh

H_{a2} : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh

H_{o2} : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Produktivitas pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah :

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{a3} : *Leader member exchange* (LMX) dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh

H_{o3} : *Leader member exchange* (LMX) dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa *leader member exchange* (LMX) (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 1
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Produktivitas Pegawai

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	1,163	0,588	1,979	2,001	0,053
<i>Leader Member Exchange</i> (LMX) (X_1)	0,347	0,131	2,656	2,001	0,010
Kepuasan Kerja (X_2)	0,398	0,144	2,766	2,001	0,007

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel 1 di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,163 + 0,347X_1 + 0,398X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,163 artinya bila mana *leader member exchange* (LMX) (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), dianggap konstan, maka Produktivitas

Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh, adalah sebesar 1,163 pada satuan skala likert.

- b. Koefisien regresi *leader member exchange* (LMX) (X_1) sebesar 0,347. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel *leader member exchange* (LMX) secara relatif akan meningkatkan produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh sebesar 34,7% dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,398. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kepuasan kerja akan meningkatkan Produktivitas Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh sebesar 39,8% dengan asumsi variabel *Leader member exchange* (LMX) (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Produktivitas Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 39,8%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat

diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel 2 berikut:

Tabel IV-9

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,726 ^a	0,527	0,511	0,52062

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X_2), *Leader member exchange* (LMX) (X_1)

Dari Tabel 2 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,726 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 72,6%. Artinya faktor *leader member exchange* (LMX) (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,511 artinya bahwa sebesar 51,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor *leader member exchange* (LMX) (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 48,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti promosi jabatan, kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh *leader member exchange* (LMX) dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara

parsial dapat dilihat dari besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel *Leader Member Exchange* (LMX) (X_1)

Pengaruh *leader member exchange* (LMX) (X_1) terhadap variabel produktivitas pegawai (Y) secara parsial diketahui nilai t_{hitung} (2,656) lebih besar dari t_{tabel} (2,001), maka keputusannya adalah H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa *leader member exchange* (LMX) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh, artinya kebijakan tentang variabel *leader member exchange* (LMX) berpengaruh produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2)

Pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel produktivitas pegawai (Y) secara parsial diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,766 dan nilai signifikansi 0,007 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,001. oleh karena t_{hitung} (2,766) lebih besar dari t_{Tabel} (2,001) maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh, artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh *leader member exchange* (LMX) dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{table} , maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig
Regresion	17,792	2	8,896	32,822	3,156	0,000 ^a
Residuan	15,992	59	0,271			
Total	33,784	61				

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,822 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,156. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (32,822) $>$ F_{table} (3,156). Keputusannya adalah H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel *leader member exchange* (LMX) (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *leader member exchange* (LMX) dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Sutanto (2018), Sudirjo (2016) dan Putra

(2016) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai. Implikasi dalam penelitian ini bahwa *leader member exchange* (LMX) mampu meningkatkan produktivitas pegawai seperti pimpinan memberikan dukungan kerja kepada pegawai, hubungan pimpinan dengan pegawai terjalin dengan baik dan pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai.

Selain itu, kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai, hal ini dapat diketahui bahwa pegawai merasa sangat senang karena mendapatkan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas, pegawai sangat disiplin dalam mentaati peraturan, pegawai sangat bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh atasan dan tetap konsisten dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan pegawai merasa puas dengan hubungan kerja dengan pegawai lainnya. Seorang pegawai dikatakan memiliki produktivitas yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki produktivitas apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Leader member exchange* (LMX) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan

Pariwisata Aceh nilai t_{hitung} (2,656) lebih besar dari t_{tabel} (2,001).

2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh nilai t_{hitung} (2,766) lebih besar dari t_{tabel} (2,001).
3. *Leader member exchange* (LMX) dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Hal ini disebabkan *leader member exchange* (LMX) dan kepuasan kerja pegawai mempunyai hubungan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai F_{hitung} (32,822) lebih besar F_{tabel} (3,156).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh perlu melakukan dapat meningkatkan *leader member exchange* (LMX) dengan menjaga hubungan baik antar pegawai serta saling memberikan dukungan kerja.
2. Pihak Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh perlu dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang baik.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel *leader member exchange* (lmx) dan kepuasan kerja saja, melainkan variabel lainnya seperti promosi jabatan, prestasi kerja dan pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*/Volume XVIII, No. 03, Oktober 2014: 456-466.
- Ardana, Komang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi, (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Dewi, I. S. (2017). *Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang)*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Handoko, Hani T. (2018). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Herlambang, A. L. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt. Ponsel Jobs Indonesia First Media Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Kusuma, A. P. (2017) Pengaruh Leader-Member Exchange (Lmx) Dan Organizational Climate (Iklim Organisasi) Terhadap Tingkat Burnout Karyawan” (Studi pada Kepala Unit dan Karyawan Customer Service BRI Mojokerto). *Jurnal Manajemen*.
- Mangkunegara A. A. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA.
- Mariyanti, E. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Pa.dang). *Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer, Volume 1, No. 1*.
- Prasetyo, Edhi (2017) Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta. *Jurnal Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Putra. A. A. (2016) Pengaruh Leader Member Exchange, Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kinerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediating. *Jurnal Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Robbins, S. & Judge, T. (2018). *Organizational Behavior (14th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rozak, H. A. (2016) Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Person-Organization Fit(Po-Fit) Terhadap Organization Citizenship Behaviour(Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada pegawai di lingkungan BKD Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen Universitas Stikubank Semarang*.
- Sahlan, N. I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA Vol.3 No.1*.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sudirjo, F. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange Dan Pemberdayaan Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Notaris DI Propinsi Jawa Tengah). *Artikel Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

- Supranto, M. A. (2018). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sutanto, E. M. (2018). Pengaruh Kualitas Leader Member Exchange (Lmx) Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada PT. Nutrifood Surabaya. *Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, W. (2018) *Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan X*. Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia.
- Tartib, A. P. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Pasundan 6 Bandung Dan SMK Pasundan 3 Bandung. *Artikel Universitas Komputer Indonesia*.
- Tjiptono. (2018). *Kepuasan Dalam Pelayanan*. Jakarta ; Salemba Empat.
- Umar, H. (2017) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wijono, S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.