

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

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan  
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai  
Gelar Sarjana Ekonomi**

**OLEH :**

**JASMADI  
NPM : 1902120056**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2022**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 7 Maret 2022

**TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**JASMADI**  
**NPM : 1902120956**

Dengan judul:

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

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi  
Manajemen

**Survani Murad, SE, M.Si**  
**NIK. 19720205 200103 2 001**

Pembimbing I

**Agus Ariyanto, SE, M.Si**  
**NIK. 19760824 201112 1 001**

Pembimbing II

**Amelia Rahmi, SE, M.M**  
**NIK. 19830119 201306 2 001**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi

**Drs. Tarnizi Gadeng, SE., M.Si., MM**  
**NIK: 19700408 199401 1 001**





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 7 Maret 2022

**TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**JASMADI**  
NPM : 1902120056

Dengan judul:

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

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 05 Maret 2022

Menyetujui / Mengesahkan :  
Komisi Ujian

Ketua

**Drs. Tarnizi Gadeng, SE, M.Si, MM**  
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

**Survani Murad, SE, M.Si**  
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

**Agus Ariyanto, SE, M.Si**  
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota

**Amelia Rahmi, SE, M.M**  
NIK. 19830119 201306 2 001

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen

**Survani Murad, SE, M.Si**  
NIK. 19720205 200103 2 001

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

**"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"**

Banda Aceh, 7 Maret 2022  
Yang Menyatakan



*Jasmadi*  
Jasmadi

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Jasmadi  
NPM : 1902120056  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

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

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 7 Maret 2022

Yang Menyatakan,



Jasmadi

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

4. Bapak Agus Ariyanto, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Amelia Rahmi, SE, MM selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Januari 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

|                                                                                                           |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                                                                               | <b>i</b>   |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                                                                   | <b>iii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                                                                 | <b>v</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                                                                 | <b>vi</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                                                                      | <b>vii</b> |
| <br>                                                                                                      |            |
| <b>BAB I      PENDAHULUAN.....</b>                                                                        | <b>1</b>   |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian .....                                                                      | 1          |
| 1.2. Rumusan Masalah Penelitian .....                                                                     | 5          |
| 1.3. Tujuan Penelitian .....                                                                              | 5          |
| 1.4. Manfaat Penelitian .....                                                                             | 6          |
| 1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....                                                                        | 6          |
| <br>                                                                                                      |            |
| <b>BAB II     KAJIAN KEPUSTAKAAN .....</b>                                                                | <b>8</b>   |
| 2.1. Landasan Teoritis .....                                                                              | 8          |
| 2.1.1 Produktivitas Pegawai.....                                                                          | 8          |
| 2.1.1.1 Definisi Produktivitas Pegawai.....                                                               | 8          |
| 2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas<br>Pegawai .....                                    | 9          |
| 2.1.1.3 Indikator Produktivitas Pegawai .....                                                             | 10         |
| 2.1.2 <i>Leader Member Exchange (LMX)</i> .....                                                           | 10         |
| 2.1.2.1 Definisi <i>Leader Member Exchange (LMX)</i> .....                                                | 10         |
| 2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Leader<br/>                    Member Exchange (LMX)</i> ..... | 13         |
| 2.1.2.3 Indikator <i>Leader Member Exchange (LMX)</i> .....                                               | 13         |
| 2.1.3 Kepuasan Kerja.....                                                                                 | 14         |
| 2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja .....                                                                     | 14         |
| 2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan<br>Kerja.....                                            | 15         |
| 2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja .....                                                                    | 17         |
| 2.2. Penelitian Sebelumnya .....                                                                          | 18         |
| 2.3. Kerangka Pemikiran.....                                                                              | 22         |
| 2.4. Hipotesis .....                                                                                      | 23         |
| <br>                                                                                                      |            |
| <b>BAB III    METODE PENELITIAN .....</b>                                                                 | <b>25</b>  |
| 3.1. Desain Penelitian .....                                                                              | 25         |
| 3.1.1. Tujuan Penelitian .....                                                                            | 25         |
| 3.1.2. Jenis Penelitian.....                                                                              | 25         |
| 3.1.3. Horison Waktu .....                                                                                | 25         |
| 3.1.4. Unit Analisis .....                                                                                | 26         |
| 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....                                                                  | 26         |
| 3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....                                                             | 28         |
| 3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....                                                          | 28         |

|                                                              |           |
|--------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.5. Teknik Analisis Data .....                              | 30        |
| 3.6. Pengujian Data .....                                    | 31        |
| 3.6.1. Uji Validitas .....                                   | 31        |
| 3.6.2. Uji Reliabilitas .....                                | 31        |
| 3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....                                | 32        |
| 3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis .....                     | 33        |
| 3.7.1. Uji t .....                                           | 33        |
| 3.7.2. Uji F .....                                           | 34        |
| <br><b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>            |           |
| 4.1. Gambaran Umum Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh .... | 35        |
| 4.2. Karakteristik Responden .....                           | 36        |
| 4.3. Hasil Pengujian Data .....                              | 38        |
| 4.3.1. Uji Validitas Instrumen .....                         | 38        |
| 4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....                       | 39        |
| 4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik .....                         | 40        |
| 4.3.2.1. Normalitas .....                                    | 40        |
| 4.3.2.2. Multikolinearitas.....                              | 42        |
| 4.3.2.3. Heteroskedastisitas .....                           | 43        |
| 4.4. Analisis Deskriptif .....                               | 44        |
| 4.4.1 Variabel Produktivitas pegawai.....                    | 44        |
| 4.4.2 Variabel <i>Leader member exchange</i> (LMX) .....     | 45        |
| 4.4.3 Variabel Kepuasan kerja.....                           | 47        |
| 4.5. Pembahasan .....                                        | 49        |
| 4.5.1 Pengujian Hipotesis .....                              | 49        |
| 4.5.2 Uji Simultan (uji t).....                              | 51        |
| 4.5.3 Uji Parsial (uji F) .....                              | 53        |
| 4.5.4 Implikasi Penelitian.....                              | 54        |
| <br><b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>                        |           |
| 5.1. Kesimpulan .....                                        | 56        |
| 5.2. Saran .....                                             | 56        |
| <br><b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                              | <b>58</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>                                |           |

## DAFTAR TABEL

|                                                                            | <b>Halaman</b> |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Tabel II.1 Penelitian sebelumnya .....                                     | 21             |
| Tabel III.1 Skala Likert.....                                              | 26             |
| Tabel III.2 Definisi Operasional Variabel .....                            | 29             |
| Tabel IV.1 Karakteristik Responden.....                                    | 36             |
| Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas .....                                       | 39             |
| Tabel IV.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....               | 40             |
| Tabel IV.4 Hasil Uji Multikolinearitas .....                               | 42             |
| Tabel IV.5 Penjelasan Responden Terhadap Produktivitas pegawai.....        | 44             |
| Tabel IV.6 Penjelasan Responden Terhadap <i>Leader Member Exchange</i> ... | 46             |
| Tabel IV.7 Penjelasan Responden Terhadap Kepuasan kerja .....              | 47             |
| Tabel IV.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Produktivitas pegawai .....    | 49             |
| Tabel IV.9 Model Summary .....                                             | 51             |
| Tabel IV.10 Annova.....                                                    | 53             |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                       | <b>Halaman</b> |
|-------------------------------------------------------|----------------|
| Gambar I.1 Kerangka Pemikiran .....                   | 23             |
| Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas .....                | 41             |
| Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas ..... | 43             |

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

**JASMADI**  
**NPM : 1902120056**

Pembimbing I : Agus Ariyanto, SE, M.Si  
Pembimbing II : Amelia Rahmi, SE, MM

## **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 kuisisioner, 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*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, manusia merupakan aset yang berharga, yang mana dapat membawa dampak signifikan untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya kaitan antara manusia dan pencapaian tujuan ini, suatu organisasi perlu untuk memikirkan aspek pengelolaan sumber daya manusianya. Peranan dan kontribusi inilah yang nantinya akan membuat perusahaan semakin dapat bersaing dan memiliki keunggulan yang spesifik. Sumber daya manusia sendiri terdiri dari beberapa tingkatan dan merupakan keseluruhan manusia yang terdapat didalam suatu organisasi yang mana terlibat dalam kegiatan intern maupun ekstern organisasi dari level yang paling bawah ke tingkat paling atas.

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. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi,

oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan 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. Pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas produktivitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

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. Pegawai ini cenderung akan memiliki kepuasan yang tinggi dan keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dan menjadi anggota organisasi tersebut. Dengan kepuasan dan kepuasan

kerja yang tinggi, maka pegawai akan mengerahkan seluruh kemampuan pegawai untuk memenuhi target-target pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, sehingga pegawai akan mencapai produktivitas kerja yang tinggi pula.

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, keterampilan, 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.

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. 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. Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk pegawai maupun untuk perusahaan, bagi pegawai diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan

kepuasan kerja pegawai, Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan 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.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang *Leader member exchange* (LMX) dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas pegawai judul: **Pengaruh *Leader member exchange* (LMX) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.**

## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh *leader member exchange* (LMX) terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh *leader member exchange* (LMX) dan kepuasan kerja signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *leader member exchange* (LMX) terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh
3. Untuk menganalisis pengaruh *leader member exchange* (LMX) dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **a. Manfaat Praktis**

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

b. Manfaat Teoritis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh *Leader member exchange* (LMX) dan Kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang

**1.5. Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka ruang lingkup penelitian ini adalah dibatasi dengan judul pengaruh *leader member exchange* (LMX) dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

## **BAB II**

### **TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

#### **2.1. Landasan Teoritis**

##### **2.1.1 Produktivitas Pegawai**

###### **2.1.1.1 Definisi 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 baranga/ jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/ karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila mereka merasa senang, nyaman terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sebagai hobi. 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.

Produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan (Sedarmayanti, 2018:29)” Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2018). Karakteristik individu yang produktif terbagi menjadi empat, yaitu rasa tanggung jawab, rasa cinta terhadap pekerjaan, kerja sama, keinginan meningkatkan diri dan mengembangkan potensinya (Sedarmayanti, 2018:32).

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai**

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (:pekerja) dan pelanggan yang mencakup beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai sebagai berikut (Prasetyo, 2017:2):

1. Ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan;
2. Penampilan karya, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian;
3. Kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan. Berarti produktivitas yang baik dilihat dari persepsi pelanggan bukan dari persepsi perusahaan. Persepsi pelanggan terhadap produktivitas

jasa merupakan penilaian total atas kebutuhan suatu produk yang dapat berupa barang ataupun jasa.

#### **2.1.1.3 Indikator Produktivitas Pegawai**

Dimensi-dimensi dari produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2018:32) di antaranya adalah sikap mental yang berupa etika kerja dan disiplin kerja, pendidikan, keterampilan, iklim kerja, dan jaminan sosial. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah baranga/ jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/ karyawan dalam jangka waktu tertentu (Ardana, 2018:270). Indikator Produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tidak memilih pekerjaan
2. Mengevaluasi
3. Bekerja sama
4. Tanggungjawab
5. Tujuan tugas

#### **2.1.2 *Leader member exchange (LMX)***

##### **2.1.2.1 Definisi *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.”

Sehubungan dengan definisi tersebut, dapat dilihat bahwa dalam LMX ditemukan perbedaan sikap yang diterima bawahan dari atasannya. Perbedaan itu membentuk kelompok terpisah yang menerangkan hubungan antara atasan dan bawahan yang disebut dengan in-group dan out-group. Pada in-group, pemimpin lebih mempercayakan penyelesaian tugas kepada mereka, berinteraksi lebih sering misalnya apabila ada suatu berita atau kejadian penting, bawahan yang termasuk dalam in-group yang akan dipanggil terlebih dahulu dan memberikan banyak dispensasi terhadap ketentuan-ketentuan yang sudah ada. Hal ini cenderung dilakukan oleh atasan dikarenakan bawahan memiliki persamaan sikap dan karakteristik pribadi dengan atasan atau bawahan yang tergabung dalam in-group ini memiliki kompetensi yang lebih baik dibandingkan dengan bawahan yang tergabung dalam out-group. Pada in-group, bawahan lebih dipercaya, mendapatkan perhatian dalam porsi yang lebih besar dari atasan, dan mendapatkan hak-hak khusus (Robbins, 2018: 368).

Dengan demikian kemungkinan dapat membentuk komitmen yang besar dari bawahan terhadap atasan pada khususnya dan organisasi pada umumnya. Karena hubungan dan ikatan yang baik dan kuat antara atasan dengan bawahan, biasanya terdapat kecenderungan dari bawahan untuk turut mengajukan pengunduran diri dan ikut serta dengan atasannya pada saat atasan tersebut sudah tidak berada di organisasi. Bawahan yang tergabung dalam out-group mendapatkan waktu yang terbatas dari atasannya dan hubungan antara atasan dan bawahan berdasarkan pada hubungan formal yang biasanya dapat dilihat dari penggunaan bahasa pada saat berkomunikasi (Robbins, 2018: 368).

Dalam *Leader member exchange* (LMX), supervisor mengembangkan tipe hubungan yang berbeda dengan bawahannya. Konsekuensinya, atasan dengan sepuluh bawahan akan memiliki sepuluh hubungan *Leader member exchange* (LMX) yang berbeda. Pada gilirannya ke depan, jenis hubungan yang berkembang antara pemimpin dan karyawan akan berpengaruh terhadap berbagai faktor-faktor penting untuk individu dan organisasi (misalnya, Komitmen Organisasional, kepuasan kerja karyawan dan lain-lain).

Peran pemimpin dalam sebuah organisasi tidak hanya memerintah bawahannya begitu saja tetapi diperlukan hubungan yang baik antara atasan

dengan bawahan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Hubungan atasan dan bawahan (LMX) yang kurang baik dapat menyebabkan loyalitas karyawan rendah. Pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Bila seorang karyawan termotivasi maka karyawan tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan loyalitas karyawan.

*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. Yang penting ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji di persepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja. Hubungan antara atasan dan bawahan bisa disebut dengan hubungan fungsional dan keseluruhan (entity) (Sutanto, 2018:18).

Kualitas *Leader member exchange* yang tinggi akan berkorelasi dengan *outcomes* yang positif seperti kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behaviour* dan komitmen terhadap pekerjaan. Selain itu, *Leader member exchange* yang tinggi juga dapat menimbulkan perilaku-perilaku positif pada pegawai seperti performansi tinggi, Komitmen Organisasional, kepercayaan terhadap organisasi, loyalitas terhadap organisasi, dan rendahnya tingkat *turnover* (Ozdevecioglu, 2017:8).

Pegawai yang memiliki kualitas relasi yang baik dengan atasannya akan merasa memiliki tanggung jawab untuk membalas perlakuan tersebut. Biasanya, perasaan bertanggung jawab tersebut akan diungkapkan dengan perilaku-perilaku dan kinerja *extra-role* (Zhao, 2018:4). Sebaliknya, pegawai dengan kualitas *Leader member exchange* yang rendah, akan memiliki *negative reciprocity beliefs* dimana pegawai tersebut percaya bahwa *Leader member exchange* dapat merusak keadilan dalam lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan secara teori, pemimpin akan membangun relasi dengan setiap bawahan dan

kualitas relasi tersebut dapat berbeda-beda satu dengan lainnya mulai dari relasi yang buruk dan lemah sampai dengan relasi yang kuat dan menimbulkan kepercayaan (Dhivya & Sripirabaa, 2017).

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Leader member exchange* (LMX)**

Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antarpribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Hubungan yang ada antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. terdapat beberapa tahap dalam proses hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu (Kusuma, 2017:5):

- a. Menilai Bawahan (*Testing and Assessment*)  
Pada tahap ini masih belum ada hubungan diantara pemimpin dan bawahannya. Pemimpin masih menimbang mana yang dapat masuk ke dalam kategori *in-group* maupun *out-group* berdasarkan pada kriteria subjektif maupun objektif.
- b. Pengembangan Kepercayaan (*Development of Trust*)  
Tahapan ini pemimpin memberikan kesempatan dan tantangan yang baru untuk menumbuhkan rasa percaya diantara mereka. Sebagai timbal baliknya, maka para bawahan yang termasuk ke dalam kategori *in-group* akan memperlihatkan loyalitas kepada pemimpinnya.
- c. Tercipta Ikatan Emosional (*Creation of Emotional Bond*)  
Seorang bawahan yang memiliki hubungan yang baik dengan pemimpinnya dapat masuk ke dalam tahapan ini, dimana hubungan dan juga ikatan diantara keduanya menjadi kuat secara emosional. Pada tahap ini, seorang bawahan memiliki komitmen yang tinggi terhadap atasan.

#### **2.1.2.3 Indikator *Leader member exchange* (LMX)**

Indikator Variabel *Leader member exchange* menurut Robbins (2018:369) adalah sebagai berikut:

1. Atasan dengan bawahan mempunyai hubungan yang baik
2. Bekerja sama antar karyawan
3. Pemimpin memberikan pekerjaan terhadap karyawan Sesuai dengan kemampuan kerja karyawan
4. Atasan memberikan kepercayaan terhadap karyawan
5. Atasan memberikan Motivasi kepada karyawan

### 2.1.3. Kepuasan Kerja

#### 2.1.3.1 Definisi 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. Menurut 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”.

Pada dasarnya Kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini ada karena perbedaan masing-masing individu tersebut, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Dewi, 2017:19).

Mangkunegara (2018:118); mendefinisikan Kepuasan kerja *“is the way an employee feels about his or her job”* (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). 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.

Mangkunegara (2018:117) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja *is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*’ (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). 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”.

Berdasarkan pemikiran tersebut, berarti Kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu, maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam *leader member exchange* (LMX) suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Menurut As’ad (2018:104) “Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai sangat banyak. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan Kepuasan kerja kepada pegawai tergantung kepada pribadi masing-masing pegawai. Ada pegawai yang merasa puas dan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan sedikitnya keluhan, hubungan pegawai dan perusahaan yang lebih harmonis, mengurangi tingkat kejenuhan dalam bekerja, disamping itu pengalaman individu ditempat kerjanya akan mewarnai sikapnya diluar lingkungan pekerjaan dan kebahagiaannya secara umum”

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut Badriyah (2017:241) meliputi antara lain:

1. Situasi dan kondisi pekerjaan  
Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjanya, serta imbalan atau gaji yang didapat.
2. Sistem imbalan  
Sistem ini mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi.
3. Penyelia dan komunikasi  
Pekerja yang percaya bahwa penyelia mereka adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka, cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.
4. Pekerjaan  
Pekerja akan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan menuntut tanggung jawab yang besar.

Menurut Mangkunegara (2018:114), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kesempatan untuk maju  
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja  
Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria, maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
- c. Gaji  
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan Manajemen  
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
- e. Pengawasan (*Supervisi*)  
Bagi pegawai, *supervisor* dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. *Supervisi* yang buruk dapat berkibat absensi dan turn over.
- f. Faktor interistik dari pekerjaan  
Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja  
Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan  
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

- i. Komunikasi  
Komunikasi yang lancar antara pegawai dan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas dalam kerja.
- j. Fasilitas  
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### 2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Indikator untuk mengukur Kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Dewi, 2017:19):

- 1) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)  
Dimana suatu pekerjaan-pekerjaan dapat menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi individual itu sendiri. Hal yang menarik dari individu terhadap pekerjaan-pekerjaannya merupakan sumber utama dari kepuasan kerja.
- 2) *Pay* (gaji)  
Gaji/upah merupakan suatu balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk financial atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.
- 3) *Promotion Opportunity* (kesempatan promosi)  
Kesempatan promosi merupakan peluang untuk mengalami peningkatan dalam hierarki. Kesempatan promosi memiliki berbagai pengaruh terhadap kepuasan kerja, ini dikarenakan promosi memiliki bentuk-bentuk yang berbeda, didampingi dengan imbalan-imbalan yang mendampinginya.
- 4) *Supervision* (atasan)  
Supervisor merupakan hal yang cukup mempengaruhi dari kepuasan kerja. Kemampuan dari supervisor untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan. Hal tersebut dapat berupa adanya pengawasan yang langsung dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya.
- 5) *Co-worker* (rekan kerja)  
Pada dasarnya kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Keramahan dari teman kerja yang kooperatif merupakan sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk satu individu pegawai.

6) *Working condition* (kondisi kerja)

Kondisi kerja yang memiliki efek yang sederhana terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerjanya baik (bersih dan memiliki lingkungan yang menarik), maka para pegawai akan menemukan bahwa sangat mudah untuk melakukan pekerjaan mereka, tetapi kondisi kerja yang buruk (panas, lingkungan yang berisik) maka para pegawai akan merasakan sangat sulit untuk melakukan pekerjaannya.

## 2.2 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 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*. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel II.1 berikut ini:

**Tabel II.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

| No | Judul penelitian dan Nama Peneliti                                                                                                                                                   | Metode Penelitian        | Persamaan                                                                                                                        | Perbedaan                                                                                              | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Pengaruh Kualitas <i>Leader member exchange</i> (LMX) Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada PT. Nutrifood Surabaya (Sutanto, 2018)        | - Penelitian Kuantitatif | - Menggunakan variabel yang sama yaitu Kualitas <i>Leader member exchange</i> (LMX), produktivitas dan kepuasan kerja            | - Variabel komitmen organisasi<br>- tempat penelitian<br>- regresi<br>- jumlah populasi dan sampel     | 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 |
| 2. | Pengaruh <i>Leader member exchange</i> Dan Pemberdayaan Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Notaris DI Propinsi Jawa Tengah) (Sudirjo, 2018) | - Penelitian Kuantitatif | - Variabel pertukaran pemimpin-anggota, ( <i>Leader member exchange</i> )<br>- Metode analisis data<br>- Teknik pengumpulan data | - Lokasi penelitian<br>- Populasi dan sampel<br>- Variabel komitmen organisasi dan komitmen organisasi | Hasil penelitian menunjukan <i>Leader member exchange</i> dan Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Komitmen Organisasional dan <i>Leader member exchange</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja                                                                                    |
| 3. | Pengaruh <i>Leader member exchange</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Ponsel Jobs Indonesia First Media Surabaya (Herlambang, 2017)                  | - Penelitian Kuantitatif | - Variabel pertukaran pemimpin-anggota, ( <i>Leader member exchange</i> )<br>- Metode analisis data<br>- Teknik pengumpulan data | - Lokasi penelitian<br>- Populasi dan sampel<br>- Variabel komitmen organisasi                         | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Leader member exchange</i> (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan indikator-indikator seperti perhatian dan kepercayaan yang membuat kinerja karyawan meningkat.                                                                             |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                          |                                                                                                        |                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. | Pengaruh <i>Leader member exchange</i> , Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kinerja Dan Komitmen Organisasionalonol Sebagai Variabel Mediating (Putra, 2016)                                                                                                                                     | - Penelitian Kuantitatif | - Menggunakan variabel yang sama yaitu Kualitas <i>Leader member exchange</i> (LMX) dan kepuasan kerja | - Locus Of Control dan komitmen organisasi<br>- tempat penelitian<br>- regresi<br>- jumlah populasi dan sampel | Hasil penelitian menunjukkan bahwa, <i>Leader member exchange</i> tidak berpengaruh terhadap kepuasan kinerja dan Komitmen Organisasionalonol tidak memediasi pengaruh <i>Leader member exchange</i> terhadap kepuasan kinerja.                                                                                                                                                                                                                                       |
| 5. | Pengaruh <i>Leader member exchange</i> (LMX) Dan Person-Organization Fit (Po-Fit) Terhadap Organization Citizenship Behaviour(Ocb) Dengan Komitmen Organisasionalonol Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada pegawai di lingkungan BKD Provinsi Jawa Tengah). (Rozak, 2016) | - Penelitian Kuantitatif | - Menggunakan variabel yang sama yaitu Kualitas <i>Leader member exchange</i> (LMX) dan kepuasan kerja | - tempat penelitian<br>- regresi<br>- jumlah populasi dan sampel<br>- variabel Komitmen Organisasional         | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Leader member exchange</i> (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasionalonol. <i>Leader member exchange</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. <i>Leader member exchange</i> (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> . Komitmen Organisasionalonol tidak signifikan terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> . |

### 2.3 Kerangka Pemikiran

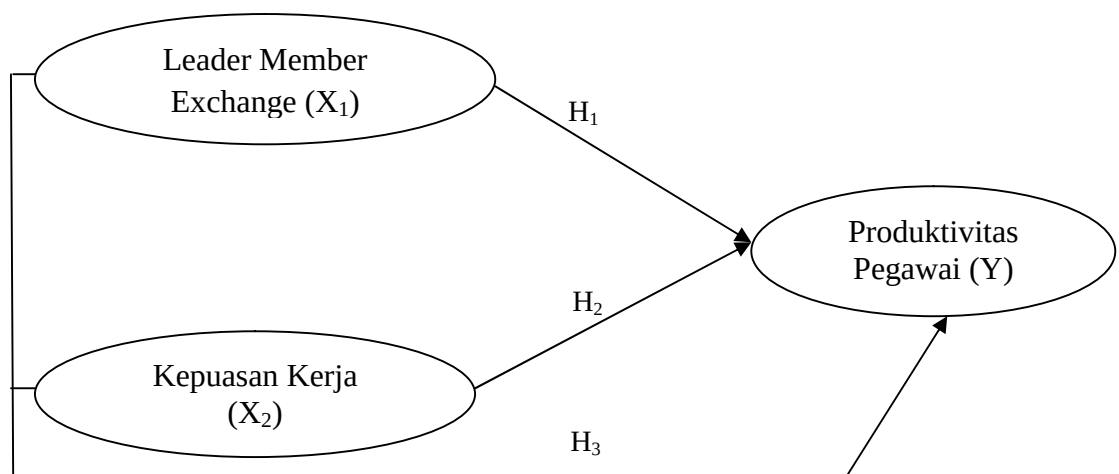
Seorang pegawai dikatakan memiliki produktivitas yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki produktivitas apabila hasil kerja kurang dari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

## 2.4 Hipotesis

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

- H<sub>1</sub> : *Leader member exchange* (LMX) berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh
- H<sub>2</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh
- H<sub>3</sub> : *Leader member exchange* (LMX) dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

##### **3.1.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh *leader member exchange* (LMX) dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

##### **3.1.2. Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi atau pengalaman, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

##### **3.1.3. Horison Waktu**

Data penelitian dapat dikumpulkan dari penelitian awal bulan November 2021 sampai dengan selesai.

##### **3.1.4. Unit Analisis**

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara.

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Unit analisis dalam penelitian ini adalah unit analisis individu pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018: 66) adalah sebagai berikut :

**Tabel III.1**  
**Skala Pengukuran**

| No | Pilihan Jawaban     | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1  | Sangat Tidak Setuju | 1    |
| 2  | Tidak Setuju        | 2    |
| 3  | Kurang Setuju       | 3    |
| 4  | Setuju              | 4    |
| 5  | Sangat Setuju       | 5    |

Sumber : Arikunto (2018)

### **3.2. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi penelitian adalah Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh yang tercatat pada tahun 2021 sebanyak 165 pegawai. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah anggota populasi yaitu pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan melalui teknik teori Slovin menurut Umar (2016:49) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Proses kelonggaran 10%

$$n = \frac{1}{1+1 \cdot .1\% ^2}$$

$$n = \frac{1}{1+1 \cdot .0,0}$$

$$n = \frac{1}{1+1,6}$$

$$n = \frac{1}{2,6}$$

n = 62,26 responden dan dibulatkan menjadi 62 responden

Dengan menggunakan margin *of error* sebesar 10%, maka jumlah sampel minimal yang dapat diambil sebesar 62 responden. Dengan menggunakan margin *of error* sebesar 10%, maka jumlah sampel minimal yang dapat diambil sebesar 62 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk pengambilan data dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dimana peneliti berusaha menarik anggota populasi berdasarkan kemudahan ditemui atau ketersediaan anggota populasi. (Sugiyono, 2018). Pengambilan sampel diambil berdasarkan kemudahan dalam mendapatkan sampel yakni bertemu dengan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh yang lebih awal dijumpai pada saat pengedaran kuisioner.

### 3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu *Job Involvement*, *Leader member exchange* (LMX) dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas pegawai, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

### 3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

**Tabel III.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

| No       | Variabel                  | Defenisi Variabel                                                                                                                                                                                                        | Indikator                        | Ukuran | Skala    | Item Pertanyaan |
|----------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------|----------|-----------------|
| Dependen |                           |                                                                                                                                                                                                                          |                                  |        |          |                 |
| 1        | Produktivitas pegawai (Y) | Produktivitas adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Ardana, 2018: 270) | Tidak memilih pekerjaan          | 1-5    | Interval | A1              |
|          |                           |                                                                                                                                                                                                                          | Mengevaluasi                     |        |          | A2              |
|          |                           |                                                                                                                                                                                                                          | Bekerja sama                     |        |          | A3              |
|          |                           |                                                                                                                                                                                                                          | Tanggungjawab                    |        |          | A4              |
|          |                           |                                                                                                                                                                                                                          | Tujuan tugas (Ardana, 2018: 270) |        |          | A5              |

| No         | Variabel                          | Defenisi Variabel                                                                                               | Indikator                                                                              | Ukuran | Skala    | Item Pertanyaan |
|------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------|-----------------|
| Independen |                                   |                                                                                                                 |                                                                                        |        |          |                 |
| 1          | Leader member exchange (LMX) (X1) | Hubungan formal yang biasanya dapat dilihat dari penggunaan bahasa pada saat berkomunikasi (Robbins, 2018: 68). | Atasan dengan bawahan mempunyai hubungan yang baik                                     | 1-5    | Interval | B1              |
|            |                                   |                                                                                                                 | Bekerja sama antar karyawan                                                            |        |          | B2              |
|            |                                   |                                                                                                                 | Pemimpin memberikan pekerjaan terhadap karyawan Sesuai dengan kemampuan kerja karyawan |        |          | B3              |
|            |                                   |                                                                                                                 | Atasan memberikan kepercayaan terhadap karyawan                                        |        |          | B4              |
|            |                                   |                                                                                                                 | Atasan memberikan Motivasi kepada karyawan (Robbins, 2018: 68)                         |        |          | B5              |

|   |                        |                                                                                                                                                                                                                       |                       |  |  |    |
|---|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--|--|----|
| 2 | Kepuasan kerja<br>(X2) | Suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.<br>(Dewi, 2017:19) | Pekerjaan itu sendiri |  |  | C1 |
|   |                        |                                                                                                                                                                                                                       | Gaji                  |  |  | C2 |
|   |                        |                                                                                                                                                                                                                       | Kesempatan promosi    |  |  | C3 |
|   |                        |                                                                                                                                                                                                                       | Atasan/ pimpinan      |  |  | C4 |
|   |                        |                                                                                                                                                                                                                       | Rekan kerja           |  |  | C5 |
|   |                        |                                                                                                                                                                                                                       | Kondisi kerja         |  |  | C6 |

### 3.5. 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:

$Y_1$  = Produktivitas pegawai

$a$  = Konstanta

$b_1, .b_2$  = Koefisien Variabel

$X_1$  = *Leader member exchange* (LMX)

$X_2$  = Kepuasan kerja

$e$  = Error Term

### 3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

#### 3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai  $-r$  (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

#### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172)

adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

### **3.6.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.6.3.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

#### **3.6.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent*

tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

### 3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2017:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

### 3.7.1 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 :

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

$H_{01}$  : *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

$H_{02}$  : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

### 3.7.2 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

$H_{03}$  : *Leader member exchange* (LMX) dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh**

Umum Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh beralamat di Jl. Tgk. Chik Kuta Karang No.03, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 24415. Aceh sebagai salah satu provinsi di Indonesia yang terletak strategis di kawasan Selat Malaka yang merupakan jalur pelayaran internasional serta didukung dengan kekayaan alam, pesona budaya daerah, keunikan sejarah dan peninggalan Tsunami “*Tsunami Heritage*” terus melakukan berbagai upaya pengembangan dan promosi pariwisata daerah sebagai salah satu Daerah Tujuan Wisata (DTW) unggulan yang *aman*, dan *nyaman menarik* bagi wisatawan.

Untuk mendukung Aceh sebagai salah satu DTW unggulan di kawasan paling barat Republik Indonesia, beberapa komponen utama perlu menjadi perhatian dalam rangka menarik minat wisatawan untuk berkunjung dan menikmati keindahan alam dan budaya Aceh, *seperti sistem transportasi, akomodasi, atraksi wisata, fasilitas pelayanan, informasi dan promosi wisata*. Untuk memperkenalkan dan mempromosikan Aceh secara tepat sasaran kepada wisatawan nusantara dan mancanegara, maka perlu dilakukan berbagai strategi marketing yang bersifat terpadu dan profesional dengan melibatkan seluruh stakeholder melalui pendekatan: *co-based marketing, society-based marketing dan IT-based marketing* dengan mengutamakan karakteristik, kearifan lokal dan keunggulan Aceh berlatar belakang keindahan alam dan budaya Aceh yang Islami.

Mempromosikan dan memasarkan objek dan daya tarik wisata Aceh (*wisata alam, wisata budaya, wisata sejarah, wisata tsunami, wisata kuliner*), perlu dilakukan secara berkesinambungan dan berwawasan lingkungan melalui kegiatan publikasi dan promosi dengan melibatkan sumber daya daerah dan para pelaku budaya dan pariwisata. Dalam rangka mempromosikan dan memasarkan berbagai objek dan ditarik wisata alam dan budaya Aceh kepada wisatawan nusantara dan mancanegara, maka perlu diciptakan sebuah media yang berbasis IT (*IT-based marketing*) dalam bentuk sebuah website yang menggambarkan berbagai informasi tentang Potensi Industri Pariwisata Aceh.

#### 4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

**Tabel IV.1**  
**Karakteristik Responden**

| No    | Uraian         | Frekuensi | Persentase |
|-------|----------------|-----------|------------|
| 1     | Umur           |           |            |
|       | a. < 25 Tahun  | 1         | 1,6        |
|       | b. 26-31 Tahun | 12        | 19,4       |
|       | c. 32-37 Tahun | 12        | 19,4       |
|       | d. 38-43 Tahun | 16        | 25,8       |
|       | e. 44-50 Tahun | 13        | 21,0       |
|       | f. >51 Tahun   | 8         | 12,9       |
| Total |                | 62        | 100,0      |
| 2     | Jenis kelamin  |           |            |
|       | a. Pria        | 34        | 54,8       |
|       | b. Wanita      | 28        | 45,2       |
| Total |                | 62        | 100,0      |

**Lanjutan Tabel IV.1**

| No    | Uraian                        | Frekuensi | Persentase |
|-------|-------------------------------|-----------|------------|
| 3     | Status Perkawinan             |           |            |
|       | a. Belum Menikah              | 5         | 8,1        |
|       | b. Menikah                    | 57        | 91,9       |
| Total |                               | 62        | 100,0      |
| 4.    | Pendidikan Terakhir           |           |            |
|       | a. SLTA                       | 4         | 6,5        |
|       | b. Diploma                    | 7         | 11,3       |
|       | c. Sarjana                    | 42        | 67,7       |
|       | d. Pasca Sarjana              | 9         | 14,5       |
| Total |                               | 62        | 100,0      |
| 5.    | Pendapatan Rata-rata Perbulan |           |            |
|       | a. Rp 2.600.000-Rp 4.000.000  | 5         | 8,1        |
|       | b. Rp 4.100.000-Rp 5.500.000  | 45        | 72,6       |
|       | c. > Rp 5.500.000             | 12        | 19,4       |
| Total |                               | 62        | 100,0      |

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia kurang dari 25 tahun yaitu sebanyak 1 responden atau 1,6%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 12 responden atau 19,4%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 12 responden atau 19,4%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu sebanyak 16 responden atau 25,8%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 13 responden atau 21%, dan yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 8 responden atau 12,9%.

Dari Tabel IV.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 34 responden atau 54,8% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 28 responden atau 45,2%. Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 5 responden atau 8,1% dan yang sudah menikah sebanyak 57 responden atau 91,9%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 4 responden atau 6,5%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 7 responden atau 11,3%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 42 responden atau 67,7% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 9 responden atau 14,5%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 responden atau 8,1% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 45 responden atau 72,6% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 12 responden atau 19,4% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

### **4.3 Hasil Pengujian Data**

#### **4.3.1 Uji Validitas Instrumen**

Berdasarkan hasil olahan data SPSS seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,254. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV.2 berikut:

**Tabel IV-2**  
**Hasil Uji Validitas**

| No pertanyaan |    | Variabel       | Koefisien korelasi | Nilai kritis 5 % (N=62) | Ket   |
|---------------|----|----------------|--------------------|-------------------------|-------|
| 1             | A1 | Y              | 0,607              | 0,254                   | Valid |
| 2             | A2 |                | 0,697              | 0,254                   | Valid |
| 3             | A3 |                | 0,685              | 0,254                   | Valid |
| 4             | A4 |                | 0,590              | 0,254                   | Valid |
| 5             | A5 |                | 0,405              | 0,254                   | Valid |
| 6             | B1 | X <sub>1</sub> | 0,610              | 0,254                   | Valid |
| 7             | B2 |                | 0,786              | 0,254                   | Valid |
| 8             | B3 |                | 0,749              | 0,254                   | Valid |
| 9             | B4 |                | 0,622              | 0,254                   | Valid |
| 10            | B5 |                | 0,509              | 0,254                   | Valid |
| 11            | C1 | X <sub>2</sub> | 0,349              | 0,254                   | Valid |
| 12            | C2 |                | 0,409              | 0,254                   | Valid |
| 13            | C3 |                | 0,678              | 0,254                   | Valid |
| 14            | C4 |                | 0,734              | 0,254                   | Valid |
| 15            | C5 |                | 0,635              | 0,254                   | Valid |
| 16            | C6 |                | 0,510              | 0,254                   | Valid |

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,254 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan

pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

**Tabel IV-3**  
**Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)**

| No | Variabel                                 | Item Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Kehandalan |
|----|------------------------------------------|---------------|----------------------|------------|
| 1. | Produktivitas Pegawai (Y)                | 5             | 0,808                | Handal     |
| 2. | <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) (X1) | 5             | 0,844                | Handal     |
| 3. | Kepuasan Kerja (X2)                      | 6             | 0,793                | Handal     |

Sumber : data diolah 2022

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Produktivitas Pegawai berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Produktivitas Pegawai, *Leader member exchange* (LMX) dan Kepuasan Kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

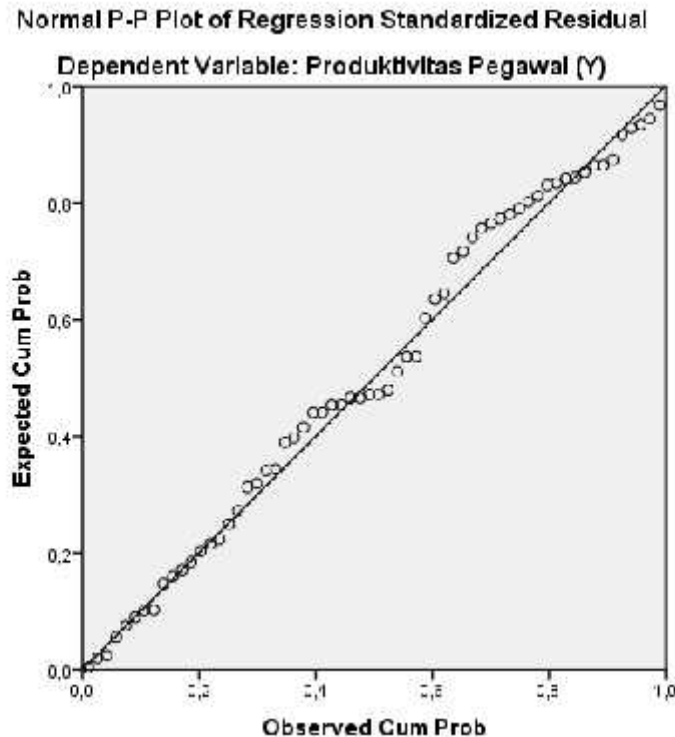
#### 4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal.

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut:

**Gambar IV1**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak

dipakai untuk memprediksi Produktivitas Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

#### 4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.4:

**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| <b>Variabel Bebas</b>               | <b>Toleransi</b> | <b>VIF</b> | <b>Keterangan</b>     |
|-------------------------------------|------------------|------------|-----------------------|
| <i>Leader Member Exchange (LMX)</i> | ,255             | 3,919      | Non Multikolinieritas |
| Kepuasan Kerja                      | ,255             | 3,919      | Non Multikolinieritas |

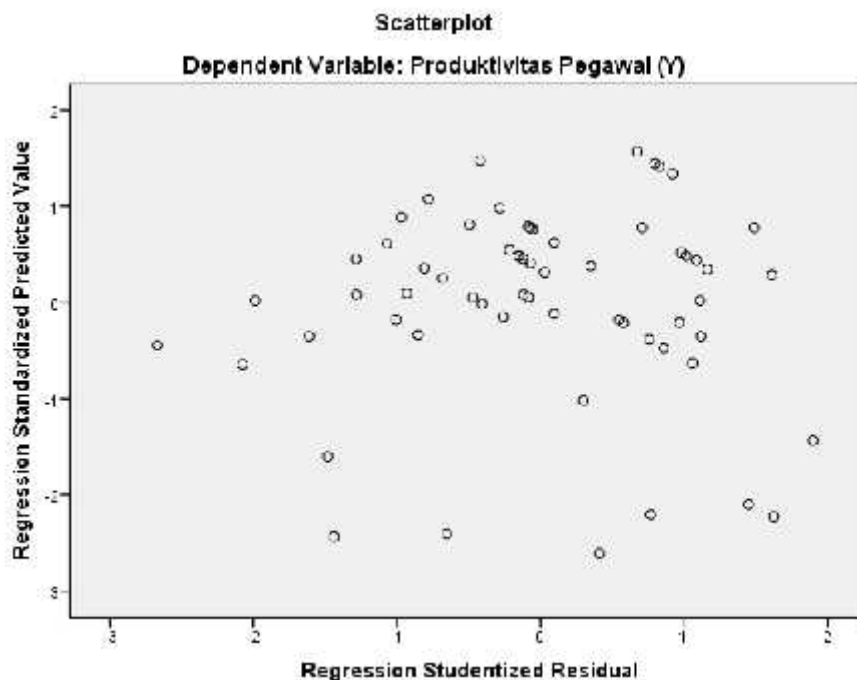
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

#### 4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:

**Gambar IV.2**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel *Leader member exchange* (LMX) ( $X_1$ ) dan variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Produktivitas Pegawai.

##### 4.4.1 Variabel Produktivitas Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Produktivitas Pegawai dapat dilihat pada Tabel IV-5 berikut :

**Tabel IV-5**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Pegawai**

| No | Item pertanyaan                                                            | Sgt Tdk Setuju |     | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|----|----------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|--------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|------|
|    |                                                                            | Frk            | %   | Frk          | %   | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 1  | Pegawai tidak memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai | 4              | 6,5 | 2            | 3,2 | 8             | 12,9 | 23     | 37,1 | 25            | 40,3 | 4,02 |
| 2  | Pegawai dapat mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.        | 3              | 4,8 | 5            | 8,1 | 11            | 17,7 | 29     | 46,8 | 14            | 22,6 | 3,74 |

**Lanjutan Tabel IV-5**

| No     | Item pertanyaan                                                       | Sgt Tdk Setuju |     | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|--------|-----------------------------------------------------------------------|----------------|-----|--------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|------|
|        |                                                                       | Frk            | %   | Frk          | %   | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 3      | Pegawai dapat bekerja sama dengan rekan pegawai                       | 2              | 3,2 | 4            | 6,5 | 16            | 25,8 | 28     | 45,2 | 12            | 19,4 | 3,71 |
| 4      | Pegawai bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan | 2              | 3,2 | 3            | 4,8 | 17            | 27,4 | 31     | 50,0 | 9             | 14,5 | 3,68 |
| 5      | Pegawai memiliki tujuan tugas yang jelas dalam bekerja                | 1              | 1,6 | 2            | 3,2 | 14            | 22,6 | 28     | 45,2 | 17            | 27,4 | 3,94 |
| Rerata |                                                                       |                |     |              |     |               |      |        |      |               |      | 3,82 |

Sumber : Data di olah 2022

Berdasarkan IV-5 di atas dapat dijelaskan pegawai tidak memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 4,02. Pegawai dapat mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,74. Pegawai dapat bekerja sama dengan rekan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,71. Pegawai bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,68. Pegawai memiliki tujuan tugas yang jelas dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebanyak 3,94. Dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas pegawai mempunyai nilai rerata sebesar 3,82 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel produktivitas pegawai.

#### **4.4.2 Variabel *Leader Member Exchange* (LMX)**

Penjelasan responden tentang variabel *leader member exchange* (LMX) terhadap Produktivitas Pegawai dapat dilihat pada Tabel IV-6 berikut:

**Tabel IV-6**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Leader Member Exchange (LMX)***

| No     | Item pertanyaan                                                                                      | Sgt Tdk Setuju |      | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|--------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|------|
|        |                                                                                                      | Frk            | %    | Frk          | %   | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 1      | Pimpinan dengan pegawai mempunyai hubungan yang baik dalam mencapai tujuan                           | 4              | 6,5  | 3            | 4,8 | 12            | 19,4 | 28     | 45,2 | 15            | 24,2 | 3,76 |
| 2      | Pemimpin selalu memberikan peluang terhadap pegawai untuk bekerja sama                               | 7              | 11,3 | 3            | 4,8 | 11            | 11,7 | 31     | 50,0 | 10            | 16,1 | 3,55 |
| 3      | Tugas yang diberikan oleh pemimpin sesuai dengan kemampuan pegawai                                   | 4              | 6,5  | 6            | 9,7 | 26            | 22,0 | 31     | 50,0 | 12            | 19,4 | 3,66 |
| 4      | Pemimpin memberikan kepercayaan terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas                           | 2              | 3,2  | 3            | 4,8 | 15            | 24,2 | 31     | 50,0 | 11            | 11,7 | 3,74 |
| 5      | Pemimpin selalu memberikan motivasi terhadap pegawai agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. | 9              | 14,5 | 5            | 8,1 | 23            | 37,6 | 19     | 30,6 | 6             | 9,7  | 3,13 |
| Rerata |                                                                                                      |                |      |              |     |               |      |        |      |               |      | 3,57 |

Sumber : Data di olah 2022

Berdasarkan Tabel IV-6 di atas dapat dijelaskan bahwa pimpinan dengan pegawai mempunyai hubungan yang baik dalam mencapai tujuan dengan nilai rata-rata sebesar 3,76. Pemimpin selalu memberikan peluang terhadap pegawai untuk bekerja sama dengan nilai rata-rata sebesar 3,55. Tugas yang diberikan oleh pemimpin sesuai dengan kemampuan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,66. Pemimpin memberikan kepercayaan terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas

dengan nilai rata-rata sebesar 3,74. Pemimpin selalu memberikan motivasi terhadap pegawai agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya dengan nilai rata-rata sebanyak 3,13. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Leader member exchange* (LMX) responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,57 artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel *leader member exchange* (LMX).

#### 4.4.3 Variabel Kepuasan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel IV-7 berikut :

**Tabel IV-7**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

| No | Item pertanyaan                                                            | Sgt Tdk Setuju |   | Tidak Setuju |      | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|----|----------------------------------------------------------------------------|----------------|---|--------------|------|---------------|------|--------|------|---------------|------|------|
|    |                                                                            | Frk            | % | Frk          | %    | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 1  | Pegawai merasa aman dengan pekerjaan pegawai saat ini                      | 0              | 0 | 0            | 0    | 12            | 19,4 | 37     | 59,7 | 13            | 21,0 | 4,02 |
| 2  | Gaji yang pegawai terima sesuai dengan kebutuhan pegawai                   | 0              | 0 | 5            | 8,1  | 8             | 12,9 | 30     | 48,4 | 19            | 30,6 | 4,02 |
| 3  | Pegawai merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan dalam organisasi | 0              | 0 | 7            | 11,3 | 5             | 8,1  | 39     | 62,9 | 11            | 17,7 | 3,87 |
| 4  | Pegawai merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap pegawai             | 0              | 0 | 3            | 4,8  | 8             | 12,9 | 29     | 46,8 | 22            | 35,5 | 4,13 |
| 5  | Pegawai merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik         | 0              | 0 | 1            | 1,6  | 6             | 9,7  | 36     | 58,1 | 19            | 30,6 | 4,18 |

**Tabel IV-7 Lanjutan**

| No     | Item pertanyaan                                                                                  | Sgt Tdk Setuju |   | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |     | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---|--------------|-----|---------------|-----|--------|------|---------------|------|------|
|        |                                                                                                  | Frk            | % | Frk          | %   | Frk           | %   | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 6      | Kondisi pekerjaan pegawai saat ini membuat pegawai semakin bersemangat dalam menyelesaikan tugas | 0              | 0 | 1            | 1,6 | 3             | 4,8 | 32     | 51,6 | 26            | 41,9 | 4,34 |
| Rerata |                                                                                                  |                |   |              |     |               |     |        |      |               |      | 4,09 |

Sumber : Data di olah 2022

Berdasarkan Tabel IV-7 di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai merasa aman dengan pekerjaan pegawai saat ini dengan nilai rata-rata sebesar 4,02. Gaji yang pegawai terima sesuai dengan kebutuhan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 4,02. Pegawai merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan dalam organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,87. Pegawai merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 4,13. Pegawai merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. Kondisi pekerjaan pegawai saat ini membuat pegawai semakin bersemangat dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 4,34. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja responden mempunyai nilai rerata sebesar 4,09 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kepuasan kerja.

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 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 IV-8**  
**Pengaruh variabel bebas terhadap Produktivitas Pegawai**

| Nama variabel                                 | B     | Std Error | t <sub>hitung</sub> | t <sub>tabel</sub> | 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 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel IV.8 di atas, maka 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 ( $\beta$ )

- a. 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 IV.9 berikut:

**Tabel IV-9**  
**Model Summary**

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,726 <sup>a</sup> | 0,527    | 0,511             | 0,52062                    |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), *Leader member exchange* (LMX) (X<sub>1</sub>)

Dari Tabel IV.9 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<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai hubungan yang kuat terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) 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<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>). Sedangkan selebihnya sebesar 48,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti promosi jabatan, kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir.

#### 4.5.2. 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 pada Tabel IV.8. Dapat ketahui besarnya nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variable 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 dapat dilihat pada Tabel IV.8 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 dapat dilihat pada Tabel IV.8 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.

#### 4.5.3. 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  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel IV.10 berikut:

**Tabel IV-10**  
**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 <sup>a</sup> |
| 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 signifikasi 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$  adalah 3,156. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , maka  $F_{hitung}$  (32,822) >  $F_{tabel}$  (3,156). Keputusannya adalah  $H_{03}$  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

#### **4.5.4. 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.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 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).

#### **5.2 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 Personalia 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 Padang). *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

## Lampiran 1 Kuisisioner

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

---

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi repsonden.

### 1. Identitas Responden

#### 1. Umur

- a. < 25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. ≥ 51 Tahun ☐

#### 2. Jenis kelamin

- a. Laki-Laki ☐
- b. Perempuan ☐

#### 3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah Menikah ☐

#### 4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma ☐
- c. Sarjana ☐
- d. Pasca Sarjana ☐

#### 5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. >Rp. 5.500.000 ☐

a. Produktivitas Pegawai (Y)

| No | URAIAN                                                               | STS | TS | KS | S | SS |
|----|----------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Saya tidak memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya |     |    |    |   |    |
| 2  | Saya dapat mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.     |     |    |    |   |    |
| 3  | Saya dapat bekerja sama dengan rekan saya                            |     |    |    |   |    |
| 4  | Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan   |     |    |    |   |    |
| 5  | Saya memiliki tujuan tugas yang jelas dalam bekerja                  |     |    |    |   |    |

b. Leader Member Exchange (LMX) ( $X_1$ )

| No | URAIAN                                                                                                | STS | TS | KS | S | SS |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Pimpinan dengan karyawan mempunyai hubungan yang baik dalam mencapai tujuan                           |     |    |    |   |    |
| 2  | Pemimpin selalu memberikan peluang terhadap karyawan untuk bekerja sama                               |     |    |    |   |    |
| 3  | Tugas yang diberikan oleh pemimpin sesuai dengan kemampuan karyawan                                   |     |    |    |   |    |
| 4  | Pemimpin memberikan kepercayaan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas                           |     |    |    |   |    |
| 5  | Pemimpin selalu memberikan motivasi terhadap karyawan agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. |     |    |    |   |    |

d. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

| No | URAIAN                                                                                     | STS | TS | KS | S | SS |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Saya merasa aman dengan pekerjaan saya saat ini                                            |     |    |    |   |    |
| 2  | Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya                                         |     |    |    |   |    |
| 3  | Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan dalam organisasi                    |     |    |    |   |    |
| 4  | Saya merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap karyawan                               |     |    |    |   |    |
| 5  | Saya merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik                            |     |    |    |   |    |
| 6  | Kondisi pekerjaan saya saat ini membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan tugas |     |    |    |   |    |

## Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

| NO | Karakteristik |     |     |     |     | Indikator |    |    |    |    | Y    | Indikator |    |    |    |    | X1   | Indikator |    |    |    |    |    | X2   |
|----|---------------|-----|-----|-----|-----|-----------|----|----|----|----|------|-----------|----|----|----|----|------|-----------|----|----|----|----|----|------|
|    | IR1           | IR2 | IR3 | IR4 | IR5 | A1        | A2 | A3 | A4 | A5 |      | B1        | B2 | B3 | B4 | B5 |      | C1        | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 |      |
| 1  | 3             | 2   | 2   | 3   | 3   | 5         | 5  | 5  | 3  | 4  | 4,40 | 4         | 3  | 4  | 4  | 3  | 3,60 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 |
| 2  | 1             | 1   | 1   | 3   | 3   | 2         | 4  | 4  | 2  | 2  | 2,80 | 4         | 4  | 4  | 4  | 2  | 3,60 | 5         | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4,00 |
| 3  | 6             | 1   | 2   | 1   | 3   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4         | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3,83 |
| 4  | 2             | 1   | 2   | 3   | 3   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4         | 4  | 4  | 4  | 3  | 3,80 | 5         | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4,83 |
| 5  | 6             | 2   | 2   | 1   | 3   | 4         | 4  | 3  | 3  | 4  | 3,60 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 5         | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3,33 |
| 6  | 3             | 1   | 2   | 2   | 3   | 5         | 3  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 3         | 2  | 2  | 2  | 3  | 2,40 | 5         | 2  | 3  | 4  | 5  | 3  | 3,67 |
| 7  | 2             | 1   | 2   | 3   | 2   | 5         | 4  | 3  | 3  | 5  | 4,00 | 5         | 4  | 4  | 3  | 4  | 4,00 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 |
| 8  | 3             | 1   | 2   | 3   | 3   | 4         | 5  | 4  | 4  | 3  | 4,00 | 2         | 4  | 5  | 4  | 5  | 4,00 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 |
| 9  | 5             | 2   | 2   | 2   | 4   | 5         | 5  | 2  | 4  | 5  | 4,20 | 3         | 3  | 4  | 4  | 3  | 3,40 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 |
| 10 | 5             | 1   | 2   | 1   | 3   | 5         | 3  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 3         | 2  | 4  | 4  | 3  | 3,20 | 4         | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4,33 |
| 11 | 2             | 2   | 2   | 3   | 3   | 5         | 5  | 4  | 4  | 4  | 4,40 | 5         | 4  | 5  | 5  | 5  | 4,80 | 4         | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4,33 |
| 12 | 4             | 2   | 2   | 3   | 4   | 4         | 4  | 4  | 3  | 3  | 3,60 | 3         | 4  | 4  | 4  | 3  | 3,60 | 3         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3,83 |
| 13 | 6             | 1   | 2   | 1   | 3   | 5         | 5  | 4  | 4  | 5  | 4,60 | 4         | 4  | 4  | 5  | 3  | 4,00 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 |
| 14 | 4             | 2   | 2   | 3   | 4   | 5         | 5  | 5  | 4  | 4  | 4,60 | 4         | 5  | 4  | 4  | 4  | 4,20 | 4         | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4,33 |
| 15 | 3             | 2   | 2   | 3   | 3   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4         | 5  | 4  | 5  | 4  | 4,40 | 4         | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4,67 |
| 16 | 4             | 2   | 2   | 3   | 4   | 5         | 4  | 5  | 5  | 5  | 4,80 | 4         | 4  | 3  | 5  | 3  | 3,80 | 5         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,17 |
| 17 | 5             | 2   | 2   | 2   | 3   | 3         | 2  | 2  | 2  | 5  | 2,80 | 5         | 2  | 2  | 5  | 2  | 3,20 | 5         | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4,50 |
| 18 | 4             | 1   | 2   | 3   | 3   | 4         | 4  | 4  | 5  | 4  | 4,20 | 5         | 5  | 5  | 4  | 3  | 4,40 | 3         | 5  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4,17 |
| 19 | 5             | 1   | 2   | 3   | 4   | 5         | 4  | 5  | 5  | 4  | 4,60 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4         | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4,17 |
| 20 | 3             | 1   | 2   | 3   | 3   | 5         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3,40 | 3         | 1  | 1  | 3  | 1  | 1,80 | 3         | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3,83 |
| 21 | 5             | 2   | 2   | 3   | 2   | 5         | 1  | 3  | 1  | 1  | 2,20 | 5         | 1  | 1  | 3  | 1  | 2,20 | 5         | 3  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4,00 |
| 22 | 4             | 2   | 2   | 4   | 3   | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 5         | 5  | 5  | 5  | 4  | 4,80 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 |
| 23 | 5             | 1   | 2   | 3   | 3   | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 5         | 5  | 5  | 5  | 4  | 4,80 | 4         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4,83 |
| 24 | 5             | 2   | 2   | 3   | 3   | 2         | 4  | 1  | 3  | 2  | 2,40 | 2         | 4  | 2  | 3  | 4  | 3,00 | 4         | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4,17 |
| 25 | 3             | 1   | 2   | 3   | 2   | 4         | 4  | 3  | 2  | 4  | 3,40 | 2         | 4  | 4  | 2  | 3  | 3,00 | 3         | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2,17 |
| 26 | 3             | 1   | 2   | 3   | 3   | 4         | 4  | 4  | 4  | 5  | 4,20 | 4         | 4  | 5  | 4  | 4  | 4,20 | 4         | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3,50 |
| 27 | 4             | 1   | 2   | 2   | 3   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 3         | 3  | 4  | 4  | 3  | 3,40 | 4         | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,17 |
| 28 | 2             | 1   | 2   | 4   | 3   | 5         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,20 | 5         | 5  | 5  | 4  | 3  | 4,40 | 4         | 3  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3,00 |
| 29 | 2             | 2   | 2   | 3   | 3   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 3         | 3  | 4  | 3  | 3  | 3,20 | 3         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3,83 |
| 30 | 5             | 1   | 2   | 3   | 3   | 3         | 2  | 3  | 4  | 4  | 3,20 | 4         | 4  | 4  | 4  | 1  | 3,40 | 4         | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,17 |
| 31 | 2             | 1   | 1   | 3   | 3   | 1         | 1  | 1  | 4  | 4  | 2,20 | 4         | 4  | 4  | 3  | 1  | 3,20 | 3         | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4,00 |
| 32 | 4             | 2   | 2   | 3   | 4   | 5         | 5  | 4  | 4  | 5  | 4,60 | 3         | 4  | 4  | 4  | 4  | 3,80 | 5         | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4,50 |
| 33 | 3             | 1   | 2   | 3   | 3   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4         | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4,33 |
| 34 | 4             | 2   | 1   | 3   | 3   | 4         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3,20 | 4         | 3  | 3  | 4  | 4  | 3,60 | 4         | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4,33 |
| 35 | 6             | 2   | 2   | 2   | 3   | 4         | 4  | 4  | 3  | 3  | 3,60 | 4         | 4  | 5  | 4  | 3  | 4,00 | 4         | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4,67 |
| 36 | 2             | 1   | 1   | 4   | 3   | 4         | 4  | 4  | 4  | 3  | 3,80 | 4         | 4  | 3  | 3  | 3  | 3,40 | 4         | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4,50 |
| 37 | 6             | 2   | 2   | 3   | 3   | 1         | 1  | 3  | 3  | 3  | 2,20 | 1         | 1  | 2  | 2  | 1  | 1,40 | 5         | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4,67 |
| 38 | 3             | 2   | 2   | 3   | 3   | 3         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3,00 | 1         | 1  | 2  | 3  | 1  | 1,60 | 4         | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4,50 |
| 39 | 2             | 1   | 2   | 2   | 2   | 1         | 2  | 2  | 1  | 3  | 1,80 | 1         | 1  | 2  | 1  | 2  | 1,40 | 5         | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4,50 |
| 40 | 5             | 2   | 2   | 3   | 3   | 1         | 2  | 2  | 3  | 5  | 2,60 | 1         | 1  | 1  | 1  | 2  | 1,20 | 4         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4,83 |
| 41 | 5             | 2   | 2   | 3   | 3   | 5         | 5  | 5  | 3  | 3  | 4,20 | 4         | 4  | 4  | 4  | 5  | 4,20 | 4         | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4,33 |
| 42 | 4             | 1   | 2   | 4   | 3   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4         | 4  | 4  | 4  | 5  | 4,20 | 5         | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4,50 |
| 43 | 2             | 2   | 2   | 2   | 3   | 3         | 3  | 3  | 5  | 5  | 3,80 | 4         | 3  | 3  | 5  | 3  | 3,60 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4,17 |
| 44 | 4             | 1   | 2   | 3   | 4   | 5         | 4  | 4  | 3  | 5  | 4,20 | 4         | 5  | 3  | 3  | 1  | 3,20 | 4         | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4,50 |
| 45 | 6             | 2   | 2   | 4   | 3   | 4         | 4  | 4  | 4  | 5  | 4,20 | 4         | 4  | 3  | 4  | 4  | 3,80 | 5         | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4,67 |
| 46 | 4             | 1   | 2   | 3   | 4   | 4         | 3  | 5  | 4  | 3  | 3,80 | 4         | 4  | 3  | 5  | 2  | 3,60 | 4         | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4,33 |
| 47 | 3             | 2   | 2   | 3   | 3   | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 5         | 4  | 4  | 3  | 5  | 4,20 | 4         | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4,33 |
| 48 | 4             | 1   | 2   | 3   | 4   | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 5         | 5  | 5  | 4  | 4  | 4,60 | 4         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4,83 |
| 49 | 5             | 2   | 2   | 3   | 3   | 3         | 3  | 3  | 4  | 5  | 3,60 | 4         | 3  | 4  | 3  | 3  | 3,40 | 4         | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4,33 |
| 50 | 4             | 2   | 2   | 4   | 4   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4         | 3  | 4  | 4  | 4  | 3,80 | 4         | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4,33 |
| 51 | 3             | 1   | 2   | 3   | 3   | 5         | 5  | 5  | 4  | 4  | 4,60 | 4         | 4  | 3  | 3  | 5  | 3,80 | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 |
| 52 | 4             | 1   | 2   | 3   | 3   | 4         | 4  | 4  | 3  | 4  | 3,80 | 5         | 4  | 5  | 5  | 3  | 4,40 | 4         | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3,67 |
| 53 | 6             | 1   | 2   | 4   | 3   | 3         | 4  | 3  | 4  | 4  | 3,60 | 4         | 4  | 4  | 4  | 3  | 3,80 | 4         | 2  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4,00 |
| 54 | 2             | 1   | 2   | 4   | 3   | 3         | 3  | 3  | 4  | 4  | 3,40 | 5         | 3  | 3  | 4  | 4  | 3,80 | 3         | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3,17 |
| 55 | 6             | 2   | 2   | 3   | 3   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 3         | 3  | 4  | 4  | 3  | 3,40 | 4         | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4,00 |
| 56 | 3             | 2   | 2   | 3   | 3   | 5         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,20 | 5         | 5  | 5  | 4  | 3  | 4,40 | 3         | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3,17 |
| 57 | 2             | 1   | 2   | 3   | 2   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 3         | 3  | 4  | 3  | 3  | 3,20 | 3         | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3,00 |
| 58 | 5             | 1   | 2   | 3   | 3   | 3         | 2  | 3  | 4  | 4  | 3,20 | 4         | 4  | 4  | 4  | 1  | 3,40 | 3         | 4  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3,33 |
| 59 | 5             | 1   | 2   | 3   | 4   | 5         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3,40 | 3         | 1  | 1  | 3  | 1  | 1,80 | 3         | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3,17 |
| 60 | 4             | 1   | 2   | 3   | 3   | 5         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3,40 | 5         | 4  | 4  | 3  | 4  | 4,00 | 3         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3,83 |
| 61 | 2             | 1   | 1   | 4   | 3   | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 5         | 5  | 5  | 5  | 4  | 4,80 | 4         | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4,17 |
| 62 | 4             | 2   | 2   | 3   | 4   | 4         | 4  | 4  | 3  | 3  | 3,60 | 3         | 4  | 4  | 4  | 3  | 3,60 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4,17 |

### Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

#### Umur

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 25 tahun  | 1         | 1,6     | 1,6           | 1,6                |
|       | 26-31 tahun | 12        | 19,4    | 19,4          | 21,0               |
|       | 32-37 tahun | 12        | 19,4    | 19,4          | 40,3               |
|       | 38-43 tahun | 16        | 25,8    | 25,8          | 66,1               |
|       | 44-50 tahun | 13        | 21,0    | 21,0          | 87,1               |
|       | > 51 tahun  | 8         | 12,9    | 12,9          | 100,0              |
|       | Total       | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Jenis Kelamin

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Pria   | 34        | 54,8    | 54,8          | 54,8               |
|       | Wanita | 28        | 45,2    | 45,2          | 100,0              |
|       | Total  | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Status Perkawinan

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Belum menikah | 5         | 8,1     | 8,1           | 8,1                |
|       | Menikah       | 57        | 91,9    | 91,9          | 100,0              |
|       | Total         | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Tingkat Pendidikan

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SLTA          | 4         | 6,5     | 6,5           | 6,5                |
|       | Diploma       | 7         | 11,3    | 11,3          | 17,7               |
|       | Sarjana       | 42        | 67,7    | 67,7          | 85,5               |
|       | Pasca Sarjana | 9         | 14,5    | 14,5          | 100,0              |
|       | Total         | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Penghasilan Perbulan

|       |                               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 | 5         | 8,1     | 8,1           | 8,1                |
|       | Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 | 45        | 72,6    | 72,6          | 80,6               |
|       | >Rp. 5.500.000                | 12        | 19,4    | 19,4          | 100,0              |
|       | Total                         | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Lampiran 4 Frequencies Produktivitas Pegawai (Y)

**A1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 4         | 6,5     | 6,5           | 6,5                |
|       | TS    | 2         | 3,2     | 3,2           | 9,7                |
|       | KS    | 8         | 12,9    | 12,9          | 22,6               |
|       | S     | 23        | 37,1    | 37,1          | 59,7               |
|       | SS    | 25        | 40,3    | 40,3          | 100,0              |
|       | Total | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

**A2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 3         | 4,8     | 4,8           | 4,8                |
|       | TS    | 5         | 8,1     | 8,1           | 12,9               |
|       | KS    | 11        | 17,7    | 17,7          | 30,6               |
|       | S     | 29        | 46,8    | 46,8          | 77,4               |
|       | SS    | 14        | 22,6    | 22,6          | 100,0              |
|       | Total | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

**A3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 2         | 3,2     | 3,2           | 3,2                |
|       | TS    | 4         | 6,5     | 6,5           | 9,7                |
|       | KS    | 16        | 25,8    | 25,8          | 35,5               |
|       | S     | 28        | 45,2    | 45,2          | 80,6               |
|       | SS    | 12        | 19,4    | 19,4          | 100,0              |
|       | Total | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

**A4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 2         | 3,2     | 3,2           | 3,2                |
|       | TS    | 3         | 4,8     | 4,8           | 8,1                |
|       | KS    | 17        | 27,4    | 27,4          | 35,5               |
|       | S     | 31        | 50,0    | 50,0          | 85,5               |
|       | SS    | 9         | 14,5    | 14,5          | 100,0              |
|       | Total | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

**A5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 1,6     | 1,6           | 1,6                |
|       | TS    | 2         | 3,2     | 3,2           | 4,8                |
|       | KS    | 14        | 22,6    | 22,6          | 27,4               |
|       | S     | 28        | 45,2    | 45,2          | 72,6               |
|       | SS    | 17        | 27,4    | 27,4          | 100,0              |
|       | Total | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Lampiran 5 Frequencies Leader Member Exchange (LMX) (X1)

**B1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 4         | 6,5     | 6,5           | 6,5                |
|       | TS    | 3         | 4,8     | 4,8           | 11,3               |
|       | KS    | 12        | 19,4    | 19,4          | 30,6               |
|       | S     | 28        | 45,2    | 45,2          | 75,8               |
|       | SS    | 15        | 24,2    | 24,2          | 100,0              |
|       | Total | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

**B2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 7         | 11,3    | 11,3          | 11,3               |
|       | TS    | 3         | 4,8     | 4,8           | 16,1               |
|       | KS    | 11        | 17,7    | 17,7          | 33,9               |
|       | S     | 31        | 50,0    | 50,0          | 83,9               |
|       | SS    | 10        | 16,1    | 16,1          | 100,0              |
|       | Total | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

**B3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 4         | 6,5     | 6,5           | 6,5                |
|       | TS    | 6         | 9,7     | 9,7           | 16,1               |
|       | KS    | 9         | 14,5    | 14,5          | 30,6               |
|       | S     | 31        | 50,0    | 50,0          | 80,6               |
|       | SS    | 12        | 19,4    | 19,4          | 100,0              |
|       | Total | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

**B4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 2         | 3,2     | 3,2           | 3,2                |
|       | TS    | 3         | 4,8     | 4,8           | 8,1                |
|       | KS    | 15        | 24,2    | 24,2          | 32,3               |
|       | S     | 31        | 50,0    | 50,0          | 82,3               |
|       | SS    | 11        | 17,7    | 17,7          | 100,0              |
|       | Total | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

**B5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 9         | 14,5    | 14,5          | 14,5               |
|       | TS    | 5         | 8,1     | 8,1           | 22,6               |
|       | KS    | 23        | 37,1    | 37,1          | 59,7               |
|       | S     | 19        | 30,6    | 30,6          | 90,3               |
|       | SS    | 6         | 9,7     | 9,7           | 100,0              |
|       | Total | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Lampiran 6 Frequencies Kepuasan Kerja (X2)

**C1**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid KS | 12        | 19,4    | 19,4          | 19,4               |
| S        | 37        | 59,7    | 59,7          | 79,0               |
| SS       | 13        | 21,0    | 21,0          | 100,0              |
| Total    | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

**C2**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 5         | 8,1     | 8,1           | 8,1                |
| KS       | 8         | 12,9    | 12,9          | 21,0               |
| S        | 30        | 48,4    | 48,4          | 69,4               |
| SS       | 19        | 30,6    | 30,6          | 100,0              |
| Total    | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

**C3**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 7         | 11,3    | 11,3          | 11,3               |
| KS       | 5         | 8,1     | 8,1           | 19,4               |
| S        | 39        | 62,9    | 62,9          | 82,3               |
| SS       | 11        | 17,7    | 17,7          | 100,0              |
| Total    | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

**C4**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 3         | 4,8     | 4,8           | 4,8                |
| KS       | 8         | 12,9    | 12,9          | 17,7               |
| S        | 29        | 46,8    | 46,8          | 64,5               |
| SS       | 22        | 35,5    | 35,5          | 100,0              |
| Total    | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

**C5**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 1         | 1,6     | 1,6           | 1,6                |
| KS       | 6         | 9,7     | 9,7           | 11,3               |
| S        | 36        | 58,1    | 58,1          | 69,4               |
| SS       | 19        | 30,6    | 30,6          | 100,0              |
| Total    | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

**C6**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 1         | 1,6     | 1,6           | 1,6                |
| KS       | 3         | 4,8     | 4,8           | 6,5                |
| S        | 32        | 51,6    | 51,6          | 58,1               |
| SS       | 26        | 41,9    | 41,9          | 100,0              |
| Total    | 62        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Lampiran 7 Reliability & Validitas Produktivitas Pegawai (Y)

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,808             | 5          |

**Item Statistics**

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| A1 | 4,02 | 1,123          | 62 |
| A2 | 3,74 | 1,055          | 62 |
| A3 | 3,71 | ,965           | 62 |
| A4 | 3,68 | ,901           | 62 |
| A5 | 3,94 | ,885           | 62 |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| A1 | 15,06                      | 8,586                          | ,607                             | ,768                             |
| A2 | 15,34                      | 8,457                          | ,697                             | ,736                             |
| A3 | 15,37                      | 8,958                          | ,685                             | ,743                             |
| A4 | 15,40                      | 9,720                          | ,590                             | ,773                             |
| A5 | 15,15                      | 10,716                         | ,405                             | ,821                             |

**Scale Statistics**

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 19,08 | 13,846   | 3,721          | 5          |

**ANOVA**

|                                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig  |
|--------------------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between People                 | 168,919        | 61  | 2,769       | 2,628 | ,035 |
| Within People    Between Items | 5,600          | 4   | 1,400       |       |      |
| Residual                       | 130,000        | 244 | ,533        |       |      |
| Total                          | 135,600        | 248 | ,547        |       |      |
| Total                          | 304,519        | 309 | ,985        |       |      |

Grand Mean = 3,82

## Lampiran 8 Reliability & Validitas Leader Member Exchange (LMX) (X1)

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,844             | 5          |

**Item Statistics**

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| B1 | 3,76 | 1,082          | 62 |
| B2 | 3,55 | 1,169          | 62 |
| B3 | 3,66 | 1,101          | 62 |
| B4 | 3,74 | ,922           | 62 |
| B5 | 3,13 | 1,166          | 62 |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| B1 | 14,08                      | 12,502                         | ,610                             | ,823                             |
| B2 | 14,29                      | 10,898                         | ,786                             | ,772                             |
| B3 | 14,18                      | 11,525                         | ,749                             | ,784                             |
| B4 | 14,10                      | 13,302                         | ,622                             | ,821                             |
| B5 | 14,71                      | 12,734                         | ,509                             | ,852                             |

**Scale Statistics**

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 17,84 | 18,334   | 4,282          | 5          |

**ANOVA**

|                                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig  |
|--------------------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between People                 | 223,677        | 61  | 3,667       | 7,256 | ,000 |
| Within People    Between Items | 16,626         | 4   | 4,156       |       |      |
| Residual                       | 139,774        | 244 | ,573        |       |      |
| Total                          | 156,400        | 248 | ,631        |       |      |
| Total                          | 380,077        | 309 | 1,230       |       |      |

Grand Mean = 3,57

## Lampiran 9 Reliability & Validitas Kepuasan Kerja (X2)

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,793             | 6          |

**Item Statistics**

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| C1 | 4,02 | ,640           | 62 |
| C2 | 4,02 | ,878           | 62 |
| C3 | 3,87 | ,839           | 62 |
| C4 | 4,13 | ,820           | 62 |
| C5 | 4,18 | ,666           | 62 |
| C6 | 4,34 | ,651           | 62 |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| C1 | 20,53                      | 8,384                          | ,349                             | ,801                             |
| C2 | 20,53                      | 7,368                          | ,409                             | ,800                             |
| C3 | 20,68                      | 6,484                          | ,678                             | ,726                             |
| C4 | 20,42                      | 6,379                          | ,734                             | ,711                             |
| C5 | 20,37                      | 7,352                          | ,635                             | ,743                             |
| C6 | 20,21                      | 7,808                          | ,510                             | ,770                             |

**Scale Statistics**

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 24,55 | 10,088   | 3,176          | 6          |

**ANOVA**

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig  |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between People | 102,559        | 61  | 1,681       | 4,623 | ,000 |
| Within People  |                |     |             |       |      |
| Between Items  | 8,054          | 5   | 1,611       |       |      |
| Residual       | 106,280        | 305 | ,348        |       |      |
| Total          | 114,333        | 310 | ,369        |       |      |
| Total          | 216,892        | 371 | ,585        |       |      |

Grand Mean = 4,09

## Lampiran 10 Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered                                                            | Variables Removed | Method |
|-------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Kepuasan Kerja (X2),<br>Leader Member<br>Exchange (LMX)<br>(X1) <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,726 <sup>a</sup> | ,527     | ,511              | ,52062                     |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Leader Member Exchange (LMX) (X1)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 17,792         | 2  | 8,896       | 32,822 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 15,992         | 59 | ,271        |        |                   |
|       | Total      | 33,784         | 61 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Leader Member Exchange (LMX) (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                        | 1,163                       | ,588       |                           | 1,979 | ,053 |
|       | Leader Member Exchange (LMX) (X1) | ,347                        | ,131       | ,422                      | 2,656 | ,010 |
|       | Kepuasan Kerja (X2)               | ,398                        | ,144       | ,502                      | 2,766 | ,007 |

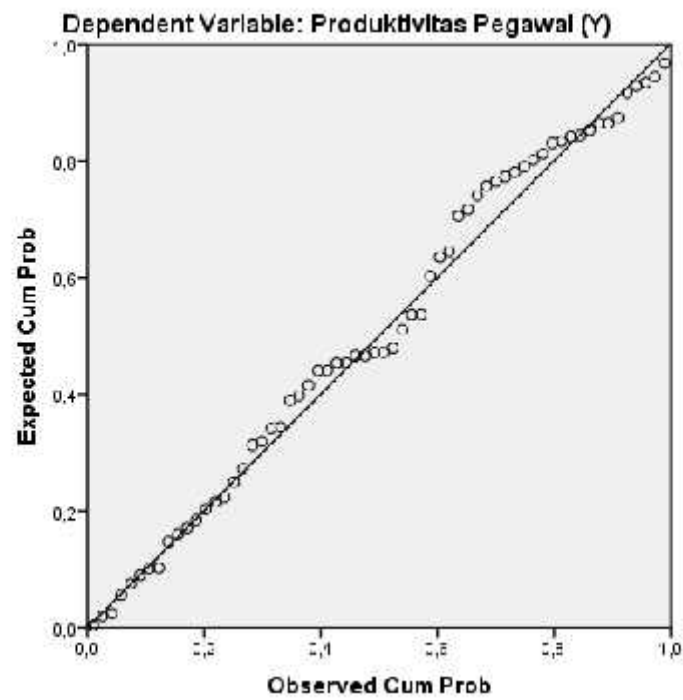
a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

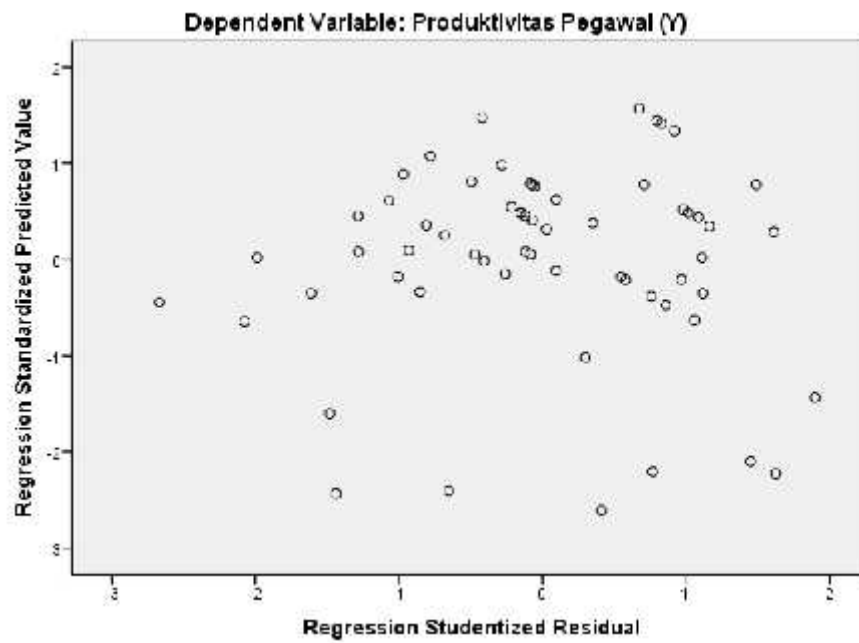
| Model |                                   | Collinearity Statistics |       |
|-------|-----------------------------------|-------------------------|-------|
|       |                                   | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Leader Member Exchange (LMX) (X1) | 0,255                   | 3,919 |
|       | Kepuasan Kerja (X2)               | 0,255                   | 3,919 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



## Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

| DF 2 | DF 1    |         |         |         |         |         |
|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|      | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       |
| 1    | 161,446 | 199,499 | 215,707 | 224,583 | 230,160 | 233,988 |
| 2    | 18,513  | 19,000  | 19,164  | 19,247  | 19,296  | 19,329  |
| 3    | 10,128  | 9,552   | 9,277   | 9,117   | 9,013   | 8,941   |
| 4    | 7,709   | 6,944   | 6,591   | 6,388   | 6,256   | 6,163   |
| 5    | 6,608   | 5,786   | 5,409   | 5,192   | 5,050   | 4,950   |
| 6    | 5,987   | 5,143   | 4,757   | 4,534   | 4,387   | 4,284   |
| 7    | 5,591   | 4,737   | 4,347   | 4,120   | 3,972   | 3,866   |
| 8    | 5,318   | 4,459   | 4,066   | 3,838   | 3,688   | 3,581   |
| 9    | 5,117   | 4,256   | 3,863   | 3,633   | 3,482   | 3,374   |
| 10   | 4,965   | 4,103   | 3,708   | 3,478   | 3,326   | 3,217   |
| 11   | 4,844   | 3,982   | 3,587   | 3,357   | 3,204   | 3,095   |
| 12   | 4,747   | 3,885   | 3,490   | 3,259   | 3,106   | 2,996   |
| 13   | 4,667   | 3,806   | 3,411   | 3,179   | 3,025   | 2,915   |
| 14   | 4,600   | 3,739   | 3,344   | 3,112   | 2,958   | 2,848   |
| 15   | 4,543   | 3,682   | 3,287   | 3,056   | 2,901   | 2,790   |
| 16   | 4,494   | 3,634   | 3,239   | 3,007   | 2,852   | 2,741   |
| 17   | 4,451   | 3,592   | 3,197   | 2,965   | 2,810   | 2,699   |
| 18   | 4,414   | 3,555   | 3,160   | 2,928   | 2,773   | 2,661   |
| 19   | 4,381   | 3,522   | 3,127   | 2,895   | 2,740   | 2,628   |
| 20   | 4,351   | 3,493   | 3,098   | 2,866   | 2,711   | 2,599   |
| 21   | 4,325   | 3,467   | 3,072   | 2,840   | 2,685   | 2,573   |
| 22   | 4,301   | 3,443   | 3,049   | 2,817   | 2,661   | 2,549   |
| 23   | 4,279   | 3,422   | 3,028   | 2,796   | 2,640   | 2,528   |
| 24   | 4,260   | 3,403   | 3,009   | 2,776   | 2,621   | 2,508   |
| 25   | 4,242   | 3,385   | 2,991   | 2,759   | 2,603   | 2,490   |
| 26   | 4,225   | 3,369   | 2,975   | 2,743   | 2,587   | 2,474   |
| 27   | 4,210   | 3,354   | 2,960   | 2,728   | 2,572   | 2,459   |
| 28   | 4,196   | 3,340   | 2,947   | 2,714   | 2,558   | 2,445   |
| 29   | 4,183   | 3,328   | 2,934   | 2,701   | 2,545   | 2,432   |
| 30   | 4,171   | 3,316   | 2,922   | 2,690   | 2,534   | 2,421   |
| 31   | 4,160   | 3,305   | 2,911   | 2,679   | 2,523   | 2,409   |
| 32   | 4,149   | 3,295   | 2,901   | 2,668   | 2,512   | 2,399   |
| 33   | 4,139   | 3,285   | 2,892   | 2,659   | 2,503   | 2,389   |
| 34   | 4,130   | 3,276   | 2,883   | 2,650   | 2,494   | 2,380   |
| 35   | 4,121   | 3,267   | 2,874   | 2,641   | 2,485   | 2,372   |
| 36   | 4,113   | 3,259   | 2,866   | 2,634   | 2,477   | 2,364   |
| 37   | 4,105   | 3,252   | 2,859   | 2,626   | 2,470   | 2,356   |
| 38   | 4,098   | 3,245   | 2,852   | 2,619   | 2,463   | 2,349   |
| 39   | 4,091   | 3,238   | 2,845   | 2,612   | 2,456   | 2,342   |
| 40   | 4,085   | 3,232   | 2,839   | 2,606   | 2,449   | 2,336   |
| 41   | 4,079   | 3,226   | 2,833   | 2,600   | 2,443   | 2,330   |
| 42   | 4,073   | 3,220   | 2,827   | 2,594   | 2,438   | 2,324   |
| 43   | 4,067   | 3,214   | 2,822   | 2,589   | 2,432   | 2,319   |
| 44   | 4,062   | 3,209   | 2,816   | 2,584   | 2,427   | 2,313   |
| 45   | 4,057   | 3,204   | 2,812   | 2,579   | 2,422   | 2,308   |
| 46   | 4,052   | 3,200   | 2,807   | 2,574   | 2,417   | 2,304   |
| 47   | 4,047   | 3,195   | 2,802   | 2,570   | 2,413   | 2,299   |
| 48   | 4,043   | 3,191   | 2,798   | 2,565   | 2,409   | 2,295   |
| 49   | 4,038   | 3,187   | 2,794   | 2,561   | 2,404   | 2,290   |
| 50   | 4,034   | 3,183   | 2,790   | 2,557   | 2,400   | 2,286   |

| DF 2 | DF 1  |       |       |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|      | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     |
| 51   | 4,034 | 3,183 | 2,790 | 2,557 | 2,400 | 2,286 |
| 52   | 4,030 | 3,179 | 2,786 | 2,553 | 2,397 | 2,283 |
| 53   | 4,027 | 3,175 | 2,783 | 2,550 | 2,393 | 2,279 |
| 54   | 4,023 | 3,172 | 2,779 | 2,546 | 2,389 | 2,275 |
| 55   | 4,020 | 3,168 | 2,776 | 2,543 | 2,386 | 2,272 |
| 56   | 4,016 | 3,165 | 2,773 | 2,540 | 2,383 | 2,269 |
| 57   | 4,013 | 3,162 | 2,769 | 2,537 | 2,380 | 2,266 |
| 58   | 4,010 | 3,159 | 2,766 | 2,534 | 2,377 | 2,263 |
| 59   | 4,007 | 3,156 | 2,764 | 2,531 | 2,374 | 2,260 |
| 60   | 4,004 | 3,153 | 2,761 | 2,528 | 2,371 | 2,257 |
| 61   | 4,001 | 3,150 | 2,758 | 2,525 | 2,368 | 2,254 |
| 62   | 3,998 | 3,148 | 2,755 | 2,523 | 2,366 | 2,251 |
| 63   | 3,996 | 3,145 | 2,753 | 2,520 | 2,363 | 2,249 |
| 64   | 3,993 | 3,143 | 2,751 | 2,518 | 2,361 | 2,246 |
| 65   | 3,991 | 3,140 | 2,748 | 2,515 | 2,358 | 2,244 |
| 66   | 3,989 | 3,138 | 2,746 | 2,513 | 2,356 | 2,242 |
| 67   | 3,986 | 3,136 | 2,744 | 2,511 | 2,354 | 2,239 |
| 68   | 3,984 | 3,134 | 2,742 | 2,509 | 2,352 | 2,237 |
| 69   | 3,982 | 3,132 | 2,739 | 2,507 | 2,350 | 2,235 |
| 70   | 3,980 | 3,130 | 2,737 | 2,505 | 2,348 | 2,233 |
| 71   | 3,978 | 3,128 | 2,736 | 2,503 | 2,346 | 2,231 |
| 72   | 3,976 | 3,126 | 2,734 | 2,501 | 2,344 | 2,229 |
| 73   | 3,974 | 3,124 | 2,732 | 2,499 | 2,342 | 2,227 |
| 74   | 3,972 | 3,122 | 2,730 | 2,497 | 2,340 | 2,226 |
| 75   | 3,970 | 3,120 | 2,728 | 2,495 | 2,338 | 2,224 |
| 76   | 3,968 | 3,119 | 2,727 | 2,494 | 2,337 | 2,222 |
| 77   | 3,967 | 3,117 | 2,725 | 2,492 | 2,335 | 2,220 |
| 78   | 3,965 | 3,115 | 2,723 | 2,490 | 2,333 | 2,219 |
| 79   | 3,963 | 3,114 | 2,722 | 2,489 | 2,332 | 2,217 |
| 80   | 3,962 | 3,112 | 2,720 | 2,487 | 2,330 | 2,216 |
| 81   | 3,960 | 3,111 | 2,719 | 2,486 | 2,329 | 2,214 |
| 82   | 3,959 | 3,109 | 2,717 | 2,484 | 2,327 | 2,213 |
| 83   | 3,957 | 3,108 | 2,716 | 2,483 | 2,326 | 2,211 |
| 84   | 3,956 | 3,107 | 2,715 | 2,482 | 2,324 | 2,210 |
| 85   | 3,955 | 3,105 | 2,713 | 2,480 | 2,323 | 2,209 |
| 86   | 3,953 | 3,104 | 2,712 | 2,479 | 2,322 | 2,207 |
| 87   | 3,952 | 3,103 | 2,711 | 2,478 | 2,321 | 2,206 |
| 88   | 3,951 | 3,101 | 2,709 | 2,476 | 2,319 | 2,205 |
| 89   | 3,949 | 3,100 | 2,708 | 2,475 | 2,318 | 2,203 |
| 90   | 3,948 | 3,099 | 2,707 | 2,474 | 2,317 | 2,202 |
| 91   | 3,947 | 3,098 | 2,706 | 2,473 | 2,316 | 2,201 |
| 92   | 3,945 | 3,095 | 2,704 | 2,471 | 2,313 | 2,199 |
| 93   | 3,943 | 3,094 | 2,703 | 2,470 | 2,312 | 2,198 |
| 94   | 3,942 | 3,093 | 2,701 | 2,469 | 2,311 | 2,197 |
| 95   | 3,941 | 3,092 | 2,700 | 2,467 | 2,310 | 2,196 |
| 96   | 3,940 | 3,091 | 2,699 | 2,466 | 2,309 | 2,195 |
| 97   | 3,939 | 3,090 | 2,698 | 2,465 | 2,308 | 2,194 |
| 98   | 3,938 | 3,089 | 2,697 | 2,465 | 2,307 | 2,193 |
| 99   | 3,937 | 3,088 | 2,696 | 2,464 | 2,306 | 2,192 |
| 100  | 3,936 | 3,087 | 2,696 | 2,463 | 2,305 | 2,191 |

## NILAI T TABEL

| DF | Tingkat Keyakinan |        |        |       |
|----|-------------------|--------|--------|-------|
|    | 99%               | 97,5%  | 95%    | 90%   |
| 1  | 63,656            | 25,452 | 12,706 | 6,314 |
| 2  | 9,925             | 6,205  | 4,303  | 2,920 |
| 3  | 5,841             | 4,177  | 3,182  | 2,353 |
| 4  | 4,604             | 3,495  | 2,776  | 2,132 |
| 5  | 4,032             | 3,163  | 2,571  | 2,015 |
| 6  | 3,707             | 2,969  | 2,447  | 1,943 |
| 7  | 3,499             | 2,841  | 2,365  | 1,895 |
| 8  | 3,355             | 2,752  | 2,306  | 1,860 |
| 9  | 3,250             | 2,685  | 2,262  | 1,833 |
| 10 | 3,169             | 2,634  | 2,228  | 1,812 |
| 11 | 3,106             | 2,593  | 2,201  | 1,796 |
| 12 | 3,055             | 2,560  | 2,179  | 1,782 |
| 13 | 3,012             | 2,533  | 2,160  | 1,771 |
| 14 | 2,977             | 2,510  | 2,145  | 1,761 |
| 15 | 2,947             | 2,490  | 2,131  | 1,753 |
| 16 | 2,921             | 2,473  | 2,120  | 1,746 |
| 17 | 2,898             | 2,458  | 2,110  | 1,740 |
| 18 | 2,878             | 2,445  | 2,101  | 1,734 |
| 19 | 2,861             | 2,433  | 2,093  | 1,729 |
| 20 | 2,845             | 2,423  | 2,086  | 1,725 |
| 21 | 2,831             | 2,414  | 2,080  | 1,721 |
| 22 | 2,819             | 2,405  | 2,074  | 1,717 |
| 23 | 2,807             | 2,398  | 2,069  | 1,714 |
| 24 | 2,797             | 2,391  | 2,064  | 1,711 |
| 25 | 2,787             | 2,385  | 2,060  | 1,708 |
| 26 | 2,779             | 2,379  | 2,056  | 1,706 |
| 27 | 2,771             | 2,373  | 2,052  | 1,703 |
| 28 | 2,763             | 2,368  | 2,048  | 1,701 |
| 29 | 2,756             | 2,364  | 2,045  | 1,699 |
| 30 | 2,750             | 2,360  | 2,042  | 1,697 |
| 31 | 2,744             | 2,356  | 2,040  | 1,696 |
| 32 | 2,738             | 2,352  | 2,037  | 1,694 |
| 33 | 2,733             | 2,348  | 2,035  | 1,692 |
| 34 | 2,728             | 2,345  | 2,032  | 1,691 |
| 35 | 2,724             | 2,342  | 2,030  | 1,690 |
| 36 | 2,719             | 2,339  | 2,028  | 1,688 |
| 37 | 2,715             | 2,336  | 2,026  | 1,687 |
| 38 | 2,712             | 2,334  | 2,024  | 1,686 |
| 39 | 2,708             | 2,331  | 2,023  | 1,685 |
| 40 | 2,704             | 2,329  | 2,021  | 1,684 |
| 41 | 2,701             | 2,327  | 2,020  | 1,683 |
| 42 | 2,698             | 2,325  | 2,018  | 1,682 |
| 43 | 2,695             | 2,323  | 2,017  | 1,681 |
| 44 | 2,692             | 2,321  | 2,015  | 1,680 |
| 45 | 2,690             | 2,319  | 2,014  | 1,679 |
| 46 | 2,687             | 2,317  | 2,013  | 1,679 |
| 47 | 2,685             | 2,315  | 2,012  | 1,678 |
| 48 | 2,682             | 2,314  | 2,011  | 1,677 |
| 49 | 2,680             | 2,312  | 2,010  | 1,677 |
| 50 | 2,678             | 2,311  | 2,009  | 1,676 |

| DF  | Tingkat Keyakinan |       |       |       |
|-----|-------------------|-------|-------|-------|
|     | 99%               | 97,5% | 95%   | 90%   |
| 51  | 2,676             | 2,310 | 2,008 | 1,675 |
| 52  | 2,674             | 2,308 | 2,007 | 1,675 |
| 53  | 2,672             | 2,307 | 2,006 | 1,674 |
| 54  | 2,670             | 2,306 | 2,005 | 1,674 |
| 55  | 2,668             | 2,304 | 2,004 | 1,673 |
| 56  | 2,667             | 2,303 | 2,003 | 1,673 |
| 57  | 2,665             | 2,302 | 2,002 | 1,672 |
| 58  | 2,663             | 2,301 | 2,002 | 1,672 |
| 59  | 2,662             | 2,300 | 2,001 | 1,671 |
| 60  | 2,660             | 2,299 | 2,000 | 1,671 |
| 61  | 2,659             | 2,298 | 2,000 | 1,670 |
| 62  | 2,657             | 2,297 | 1,999 | 1,670 |
| 63  | 2,656             | 2,296 | 1,998 | 1,669 |
| 64  | 2,655             | 2,295 | 1,998 | 1,669 |
| 65  | 2,654             | 2,295 | 1,997 | 1,669 |
| 66  | 2,652             | 2,294 | 1,997 | 1,668 |
| 67  | 2,651             | 2,293 | 1,996 | 1,668 |
| 68  | 2,650             | 2,292 | 1,995 | 1,668 |
| 69  | 2,649             | 2,291 | 1,995 | 1,667 |
| 70  | 2,648             | 2,291 | 1,994 | 1,667 |
| 71  | 2,647             | 2,290 | 1,994 | 1,667 |
| 72  | 2,646             | 2,289 | 1,993 | 1,666 |
| 73  | 2,645             | 2,289 | 1,993 | 1,666 |
| 74  | 2,644             | 2,288 | 1,993 | 1,666 |
| 75  | 2,643             | 2,287 | 1,992 | 1,665 |
| 76  | 2,642             | 2,287 | 1,992 | 1,665 |
| 77  | 2,641             | 2,286 | 1,991 | 1,665 |
| 78  | 2,640             | 2,285 | 1,991 | 1,665 |
| 79  | 2,639             | 2,285 | 1,990 | 1,664 |
| 80  | 2,639             | 2,284 | 1,990 | 1,664 |
| 81  | 2,638             | 2,284 | 1,990 | 1,664 |
| 82  | 2,637             | 2,283 | 1,989 | 1,664 |
| 83  | 2,636             | 2,283 | 1,989 | 1,663 |
| 84  | 2,636             | 2,282 | 1,989 | 1,663 |
| 85  | 2,635             | 2,282 | 1,988 | 1,663 |
| 86  | 2,634             | 2,281 | 1,988 | 1,663 |
| 87  | 2,634             | 2,281 | 1,988 | 1,663 |
| 88  | 2,633             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 89  | 2,632             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 90  | 2,632             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 91  | 2,631             | 2,279 | 1,986 | 1,662 |
| 92  | 2,630             | 2,279 | 1,986 | 1,662 |
| 93  | 2,630             | 2,278 | 1,986 | 1,661 |
| 94  | 2,629             | 2,278 | 1,986 | 1,661 |
| 95  | 2,629             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 96  | 2,628             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 97  | 2,627             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 98  | 2,627             | 2,276 | 1,984 | 1,661 |
| 99  | 2,626             | 2,276 | 1,984 | 1,660 |
| 100 | 2,626             | 2,276 | 1,984 | 1,660 |

**Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%**

| n  | Nilai r | n  | Nilai r | n     | Nilai r |
|----|---------|----|---------|-------|---------|
| 3  | 0,997   | 27 | 0,381   | 55    | 0,266   |
| 4  | 0,950   | 28 | 0,374   | 60-64 | 0,254   |
| 5  | 0,878   | 29 | 0,367   | 65    | 0,244   |
| 6  | 0,811   | 30 | 0,361   | 70    | 0,235   |
| 7  | 0,754   | 31 | 0,355   | 75-79 | 0,227   |
| 8  | 0,707   | 32 | 0,349   | 80    | 0,220   |
| 9  | 0,666   | 33 | 0,344   | 85    | 0,213   |
| 10 | 0,632   | 34 | 0,339   | 90    | 0,207   |
| 11 | 0,602   | 35 | 0,334   | 95    | 0,202   |
| 12 | 0,576   | 36 | 0,329   | 100   | 0,194   |
| 13 | 0,553   | 37 | 0,325   | 125   | 0,176   |
| 14 | 0,532   | 38 | 0,320   | 150   | 0,159   |
| 15 | 0,514   | 39 | 0,316   | 175   | 0,148   |
| 16 | 0,497   | 40 | 0,312   | 200   | 0,138   |
| 17 | 0,482   | 41 | 0,308   | 300   | 0,113   |
| 18 | 0,468   | 42 | 0,304   | 400   | 0,098   |
| 19 | 0,456   | 43 | 0,301   | 500   | 0,088   |
| 20 | 0,444   | 44 | 0,297   | 600   | 0,080   |
| 21 | 0,433   | 45 | 0,294   | 700   | 0,074   |
| 22 | 0,423   | 46 | 0,291   | 800   | 0,070   |
| 23 | 0,413   | 47 | 0,288   | 900   | 0,065   |
| 24 | 0,404   | 48 | 0,284   | 1000  | 0,062   |
| 25 | 0,396   | 49 | 0,281   |       |         |
| 26 | 0,388   | 50 | 0,279   |       |         |

**Note:** n = Jumlah Sampel