

**PENGARUH *LEADER-MEMBER EXCHANGE* TERHADAP
KEPUASAN KERJA MELALUI *PERCIEVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA BANDA ACEH**



**CUT MEURAH ZAHRIANA
NIM. 211008007**

Tesis ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
Untuk mendapatkan Gelar Magister
Dalam Program Studi Ekonomi Syariah

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-ARANIRY
BANDA ACEH**

1446/2025

LEMBARAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pengaruh *Leader-Member Exchange* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Percieved Organizational Support* Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh

CUT MEURAH ZAHRIANA

NIM. 211008007

Program Studi Ekonomi Syariah

Tesis ini sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh untuk diujikan dalam ujian Tesis

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof, DR. Ridwan Nurdin, MCL.

DR. Muhammad Zulhilmi MA

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP
KEPUASAN KERJA MELALUI PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDA ACEH

CUT MEURAH ZAHRIANA
NIM . 211008007
Program Studi Ekonomi Syariah

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Tesis Pascasarjana
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh

Tanggal : 17 Januari 2025 M
17 Rajab 1446 H

TIM PENGUJI

Ketua,

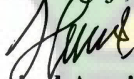

Dr. Bisri Khalidina, M.Si

Penguji,



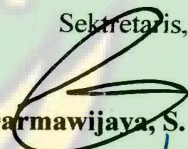
Muhammad Arifin, MA., Ph.D

Penguji,



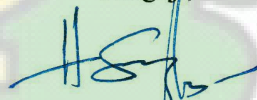
Dr. Khairul Amri, SE., M.Si

Sekretaris,



Edy Darmawijaya, S. Ag., M. Ag

Penguji,



Dr. Hendra Syahputra, MM

Penguji,



Dr. Muhammad Zulhilmi, MA

Banda Aceh, 20 Januari 2025
Pascasarjana
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh

Direktur,




Prof. Eka Spullyani, M.A., Ph.D.
NIP. 197502191998032001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Cut Meurah Zahriana
Tempat/Tanggal Lahir : Langsa / 07 April 1985
Nomor Induk Mahasiswa : 211008007
Program Studi : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu perguruan tinggi dan dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banda Aceh, 17 Januari 2025

Saya yang menyatakan,



Cut Meurah Zahriana

NIM. 211008007

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Untuk memudahkan penulisan tesis ini, ada beberapa aturan yang menjadi pegangan penulis, penulis menggunakan transliterasi dengan mengikuti format yang berlaku pada Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, sebagaimana tercantum dalam buku panduan penulisan tesis dan disertasi tahun 2019. Transliterasi ini dimaksud untuk sedapatnya mengalihkan huruf, bukan bunyi, sehingga apa yang ditulis dalam huruf latin dapat diketahui bentuk asalnya dalam tulisan Arab. Dengan demikian diharapkan kerancuan makna dapat dihindarkan.

Fonem konsonan Bahasa Arab, yang di dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, di dalam tulisan transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dengan tanda, dan sebagian dengan huruf dan tanda sekaligus, sebagaimana berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	TH	Te dan Ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik dibawahnya)
خ	Ka'	KH	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	ZH	Zet dan Ha
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	SH	Es dan Ha
ص	Sad	Ş	Es (dengan titik dibawahnya)

2. Konsonan yang dilambangkan dengan **W** dan **Y**.

wad'	وضع
'iwad	عوض
Dalw	دلو
Yad	يد
ḥiyal	حيل
ṭahi	طهي

3. Mād

Ūlá	أولي
ṣūrah	صورة
Zhū	ذو
Īmān	إيمان
Fī	في
Kitāb	كتاب
siḥāb	سحاب
Jumān	جمان

4. Diftong dilambangkan dengan **aw** dan **ay**. Contoh:

Awj	اوج
Nawm	نوم
Law	لو
Aysar	أيسر
Shaykh	شيخ
'aynay	عيني

ض	Dad	D	D (dengan titik dibawahnya)
ط	Ta'	T	Te (dengan titik dibawahnya)
ظ	Za	Z	Zed (dengan titik dibawahnya)
ع	'Ain	'	Koma terbalik diatasnya
غ	Gain	GH	Ge dan Ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En

5. Alif (ا) dan waw (و) ketika digunakan sebagai tanda baca tanpa fonetik yang bermakna tidak dilambangkan. Contoh:

fa'alū	فعلوا
ulā'ika	أولئك
Ūqiyah	أوقية

6. Penulisan *alif maqṣūrah* (ا) yang diawali dengan baris fathah () ditulis dengan lambang á. Contoh:

ḥattá	حتى
maḍá	مضى
Kubrá	كبرى
Muṣṭafá	مصطفى

7. Penulisan *alif maqṣūrah* (ا) yang diawali dengan baris kasrah () ditulis dengan lambang ĩ, bukan ĩy . Contoh:

Raḍī al-Dīn	رضي الدين
al-Miṣrī	المصري

8. Penulisan ̣ (tā marbūṭah) bentuk penulisan ̣ (tā marbūṭah) terdapat dalam tiga bentuk, yaitu: Apabila ̣ (tā marbūṭah) terdapat dalam satu kata, dilambangkan dengan ̣ (hā'). Contoh:

ṣalāh	صلاة
-------	------

Apabila ̣ (tā marbūṭah) terdapat dua kata, yaitu sifat dan yang disifati (*ṣifat mawṣūf*), dilambangkan ̣ (hā'). Contoh:

al-risālah al-bahīyah	الرسالة البهية
-----------------------	----------------

Apabila ̣ (tā marbūṭah) ditulis sebagai *muḍāf* dan *mudaf ilayh*, maka *muḍāf* dilambangkan dengan "t". Contoh:

wizārat al-tarbiyah	وزارة التربية
---------------------	---------------

9. Penulisan ء (hamzah) Penulisan hamzah terdapat dalam bentuk, yaitu:

Apabila terdapat di awal kalimat ditulis dilambangkan dengan “a”. Contoh:

Asad	أسد
------	-----

Apabila terdapat di tengah kata dilambangkan dengan “ ’ ”. Contoh:

mas’alah	مسألة
----------	-------

10. Penulisan ء (hamzah) *waṣal* dilambangkan dengan “a”. Contoh:

Riḥlat Ibn Jubayr	رحلة ابن جبیر
al-istidrāk	الإستدراك
kutub iqṭanat’hā	كتب اقتنتها

11. Penulisan *shaddah* atau *tashdīd* terhadap.

Penulisan *shaddah* bagi konsonan waw (و) dilambangkan dengan “ww” (dua huruf w). Adapun bagi konsonan yā’ (ي) dilambangkan dengan “yy” (dua huruf y). Contoh:

Quwwah	قُوَّة
‘aduww	عَدُو
Shawwāl	شَوَّال
Jaw	جَوَّ
al-miṣriyyah	المصريَّة
Ayyām	أَيَّام
quṣayy	قَصَيَّ
al-kashshāf	الكشَّاف

12. Penulisan alif lām (ال).

Penulisan ال dilambangkan dengan “al” baik pada ال shamsiyyah maupun ال qamariyyah. Contoh:

al-kitāb al-thānī	الكتاب الثاني
al-ittihād	الإتحاد
al-aṣl	الأصل
al-āthār	الأثار
Abū al-Wafā	أبو الوفاء
Maktabah al-Nahḍah al-Miṣriyyah	مكتبة النهضة المصرية
bi al-tamām wa al-kamāl	بالتمام والكمال
Abū al-Layth al-Samarqandī	ابو الليث السمرقندي

Kecuali: Ketika huruf ل berjumpa dengan huruf ل di depannya, tanpa huruf alif (ا), maka ditulis “li’”. Contoh:

Lil Lil-Sharbaynī	للشربيني
-------------------	----------

13. Penggunaan “ ` ” untuk membedakan antara د (dal) dan ت (tā) yang beriringan dengan huruf ه (hā) dengan huruf ذ (zh) dan (th). Contoh:

Ad’ham	أدهم
Akramat’hā	أكرماتها

14. Tulisan Allah dan beberapa kombinasinya

Allah	الله
Billāh	بِالله
Lillāh	لله
Bismillāh	بِسْمِ الله

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kasih sayang-Nya kepada seluruh hamba-Nya. Shalawat dan salam kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah memperjuangkan agama Allah Swt. di muka bumi ini beserta kepada seluruh sahabat dan para ulama sekalian sehingga kita dapat menjalani tuntunan ajaran Islam ini. Atas izin Allah yang telah memberikan kemampuan kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis sesuai dengan perencanaan, dengan judul **“Pengaruh *Leader-Member Exchange* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Percieved Organizational Support* Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh”**. Semoga tesis yang peneliti tulis ini bermanfaat bagi para pembaca dalam menambahkan wawasan ilmu pengetahuan Islam.

Tesis ini disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Magister (S-II) pada Program Studi Ekonomi Syariah Pasca Sarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Semoga Tesis ini berkontribusi memberikan sumbangan positif bagi pengembangan secara khusus dalam hal Ekonomi Syariah mengenai Kinerja Pegawai dibidang Manajemen SDM. Namun disadari dalam proses penyelesaian Tesis ini, peneliti banyak mengalami hambatan dan kesulitan. Namun, berkat motivasi, bimbingan, dukungan, dan bantuan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga penulisan Tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Prof. Dr. H. Mujiburrahman, M.Ag.

2. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Islam Ar-Raniry, Prof. Eka Sri Mulyani, S.Ag., MA., Ph.D, Wakil Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Islam Ar-Raniry, Prof. Dr. T. Zulfikar, M.Ed.
3. Penasehat Akademik, Prof. Dr. Ridwan Nurdin, MCL, serta selaku dosen pembimbing I tesis saya yang telah meluangkan waktu untuk saya untuk memberikan masukan saran kepada saya sehingga bisa tersusunnya tesis ini.
4. Ketua Program Studi Magister Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Dr. Bismi Khalidin, M.Si., dan juga selaku Ketua Sidang tesis saya.
5. Sekretaris Program Studi Magister Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Dr. Khairul Amri, M.Si.
6. Pembimbing II dan sekaligus Penguji tesis saya, Dr. Muhammad Zuhilmi MA., yang telah meluangkan waktu untuk saya untuk memberikan masukan saran kepada saya sehingga bisa tersusunnya tesis ini.
7. Sekretaris Sidang tesis saya, Edi Darmawijaya, S.Ag, M.Ag.
8. Penguji Sidang tesis saya, Muhammad Arifin, MA., Ph.D, Dr. Hendra Syahputra, MM., Dr. Khairul Amri, SE., M.Si., Dr. Muhammad Zuhilmi, MA yang telah meluangkan waktu untuk saya untuk menguji dan memberikan masukan saran kepada saya sehingga bisa tersusunnya tesis ini.
9. Tim Akademik Program Pasca Sarjana Universitas Islam Ar-Raniry.
10. Teman-teman Program Pasca Sarjana Ekonomi Syariah Angkatan 2021/2022, khususnya Unit 02.
11. Saudara/sahabat/rekan/atasan yang tidak bisa Penulis sebutkan satu per satu.
12. Keluarga tercinta :
 - Suami : Abdul Kamal, ST., MT.
 - Anak-anak : Fatih Kamal, Fatimah Kamal, Mumtaz Kamal dan Thariq Kamal.
 - Keluarga Besar Teuku Meurah Hasyim/Cut Yunita.

- Keluarga Besar H. Oesman Amin/Hj. Latifah Ibrahim.

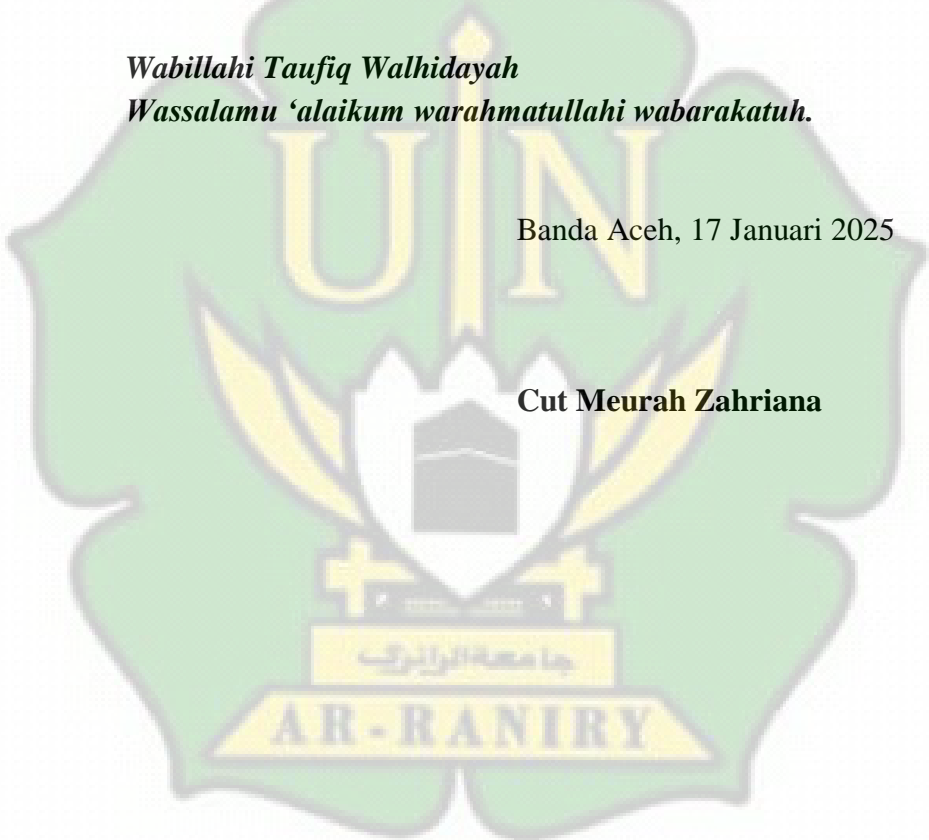
Akhir kata, penulis berharap agar penelitian ini menjadi sebuah amal kebaikan bagi penulis dan dapat bermanfaat bagi semua pihak. peneliti mengucapkan banyak terima kasih untuk semua pihak yang terlibat dalam penyusunan Tesis ini, semoga semua pihak mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. dan kita selalu berada dalam lindungan Allah SWT. dan diberikan kemudahan dalam melakukan upaya terbaik untuk hidup ini.

Wabillahi Taufiq Walhidayah

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Banda Aceh, 17 Januari 2025

Cut Meurah Zahriana



ABSTRAK

Judul Tesis : Pengaruh *Leader-Member Exchange* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh

Nama/NIM : Cut Meurah Zahriana / . 211008007

Pembimbing : 1. Prof. Dr. Ridwan Nurdin, MCL
2. Dr. Muhammad Zuhilmi MA

Kata Kunci : *Leader-Member Exchange*, *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja

Karya ilmiah ini ingin mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *Leader-Member Exchange* terhadap *Perceived Organizational Support* pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Selain itu ingin mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Kemudian ingin mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *leader-member exchange* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Selanjutnya ingin mengetahui dan menganalisis apakah *perceived organizational support* memediasi pengaruh *leader-member exchange* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat bantu statistik SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan program Amos. Sampel dalam penelitian ini adalah 105 orang pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel *leader-member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel *perceived organizational support* memediasi antara variabel *leader-member exchange* dan kepuasan kerja secara *full* mediasi.

ABSTRAK

عنوان الأطروحة : أثر تبادل الأعضاء القياديين على الرضا الوظيفي من خلال

الدعم التنظيمي المتصور كمتغير وسيط في مكتب وزارة
الشؤون الدينية في مدينة باندا أتشيه

الاسم/ نيم : ريانا زاه رة ميور تجوت / 211008007

المشرف : ل. ج. م. الدين نور رضوان ، الدكتور البروفيسور

المشرف : ماجستير لحلمى ذو محمد الدكتور

الكلمات المفتاحية : تبادل الأعضاء القياديين، الدعم التنظيمي المتصور، الرضا
الوظيفي

يجرب هذا البحث تأثير (Leader-Member Exchange) على اكتفاء وظيفي الموظفين، بوساطة (Perceived Organizational Support)، عند وزارة الشؤون الدينية ببندا أتشيه. قامت الباحثة بالبحث الكمي وطريقة تحليل البيانات عن ١٠٥ موظف بـ (SEM) وبرنامج (AMOS). تدل نتائج البحث على أن (LMX) له أثر قوي على (POS) والاكتفاء الوظيفي. بالإضافة على ذلك، يتوسط (POS) العلاقة بين (LMX) والاكتفاء الوظيفي كاملا. تؤكد هذه النتائج على الدور المهم الذي قامت بها العلاقة بين القائد على و الموظفين في تحصيل على توليد آراء الموظفين حول الدعم التنظيمي، مما يؤدي إلى زيادة الكتفاء الوظيفي.

ABSTRACK

Thesis Title : The Effect of Leader-Member Exchange on Job Satisfaction Through Perceived Organizational Support as a Mediating Variable at the Banda Aceh City Ministry of Religious Affairs Office

Name/NIM : Cut Meurah Zahriana/ 211008007

*Mentor : 1. Prof. Dr. Ridwan Nurdin, MCL
2. Dr. Muhammad Zulhilmi, MA*

Keywords : Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction

This scientific work seeks to know and analyze the influence of the Leader-Member Exchange on perceived organizational support at the Banda Aceh City Ministry of Religion Office. In addition, it wants to know and analyze the influence of perceived organizational support on employee job satisfaction at the Ministry of Religious Affairs Office of Banda Aceh City. Then I want to know and analyze how the influence of Leader-Member exchange on employee job satisfaction at the Banda Aceh City Ministry of Religion Office, Furthermore, we want to know and analyze whether perceived organizational support mediates the influence of leader-member exchange on employee job satisfaction at the Banda Aceh City Ministry of Religion Office. This research uses quantitative methods, such as SEM (structural equation modeling), and statistical tools, using Amos. The sample in this study was 105 employees at the Banda Aceh City Ministry of Religion Office. The analytical tool used is path analysis. The results showed that each Leader-Member exchange variable had a positive and significant effect on job satisfaction and the perceived organizational support variable mediated between Leader-Member exchange and job satisfaction variables in full mediation.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBARAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBARAN PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	v
KATA PENGANTAR	x
ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Konsep Ekonomi Islam	10
2.2 Pengertian Manajemen Syari'ah	11
2.2.1 Konsep Manajemen.....	11
2.2.2 Manajemen Islam (Syari'ah)	13
2.3 Kepuasan Kerja.....	14
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	14
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
2.3.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja	17
2.4 <i>Perceived Organizational Support</i>	18
2.4.1 Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i>	18
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i>	20
2.4.3 Indikator-indikator <i>Perceived Organizational Support</i>	21
2.5 <i>Leader-Member Exchange (LMX)</i>	23
2.5.1 Konsep <i>Leader-Member Exchange (LMX) Dalam Islam</i>	23

2.5.2	LMX dan Kepemimpinan Islam dalam Ekonomi Syariah	25
2.5.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Leader-Member Exchange</i>	29
2.5.4	Indikator-indikator <i>Leader-Member Exchange</i>	31
BAB 3	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	33
3.1	Kerangka Konseptual	33
3.2	Hipotesis	35
3.2.1	Pengaruh <i>Leader-Member Exchange</i> Terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> Pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh	35
3.2.2	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh	36
3.2.3	Pengaruh <i>Leader-Member Exchange</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh	37
3.2.4	Pengaruh <i>Leader-Member Exchange</i> Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh	38
BAB 4	METODE PENELITIAN	40
4.1	Objek dan Lokasi Penelitian	40
4.2	Populasi dan Sampel	40
4.3	Jenis dan Sumber Data	41
4.4	Metode Pengumpulan Data	41
4.5	Definisi Operasional Variabel	42
4.6	Metode Analisis Data	48
4.7	Tahap Analisis Data	54
BAB 5	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
5.1	Hasil Penelitian	58
5.1.1	Gambaran Umum Kementerian Agama Kota Banda Aceh	58
5.1.2	Karakteristik Responden	62
5.1.3	Deskriptif Jawaban Responden	69
5.1.4	Tahapan Analisis SEM	72

5.1.4.1 Uji Validitas	72
5.1.4.2 Uji CFA Konstruk Eksogen	73
5.1.4.3 Uji CFA Konstruk Endogen	74
5.1.4.4 Uji Reliabilitas Konstruk.....	78
5.1.4.5 Pengujian Asumsi SEM	82
5.1.5 Uji <i>Full Model</i> sebelum Dimodifikasi	88
5.1.6 Uji <i>Full Model</i> setelah Dimodifikasi	90
5.1.7 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total.....	92
5.2 Pembahasan.....	95
5.2.1 Pengaruh Langsung.....	95
5.2.2 Analisis Efek Mediasi (<i>Intervening</i>).....	97
5.2.3 Pengujian Hipotesis.....	100
5.3 Implikasi Penelitian.....	102
5.3.1 Implikasi Teoritis	102
5.3.2 Implikasi Praktis	103
BAB 6 KESIMPULAN.....	105
6.1 Kesimpulan	105
6.2 Saran	106
6.3 Keterbatasan Penelitian.....	107
DAFTAR REFERENSI	108
LAMPIRAN.....	118
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	144

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	: Populasi Penelitian.....	40
Tabel 4.2	: Skala Likert.....	42
Tabel 4.3	: Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 4.4	: Indeks Pengujian Kelayakan Model	53
Tabel 5.1	::Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Leader-member Exchange</i>	70
Tabel 5.2	::Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Percieved Organizational Support</i>	71
Tabel 5.3	::Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	72
Tabel 5.4	::Nilai <i>Loading Factor</i> Konfirmatori Konstruk Eksogen.....	74
Tabel 5.5	::Nilai <i>Loading Factor</i> Indikator Konstruk Endogen Sebelum Mengeluarkan Indikator Yang Tidak Valid	76
Tabel 5.6	::Nilai <i>Loading Factor</i> Indikator Konstruk Endogen Setelah Mengeluarkan Indikator Tidak Valid.....	77
Tabel 5.7	::Hasil Perhitungan <i>CR, VE</i> dan <i>DV</i> Variabel <i>Leader-Member Exchange</i>	78
Tabel 5.8	::Hasil Perhitungan <i>CR, VE</i> dan <i>DV</i> Variabel <i>Percieved Organizational Support</i>	79
Tabel 5.9	: Hasil Perhitungan <i>CR, VE</i> dan <i>DV</i> Variabel Kepuasan Kerja.....	80
Tabel 5.10	::Kesimpulan Hasil Pengujian <i>Construct Reliability & Variance Extracted</i>	80
Tabel 5.11	: Nilai Korelasi Antar Konstruk	81
Tabel 5.12	: Kesimpulan Hasil Pengujian, <i>Discriminant Validity</i>	82
Tabel 5.13	: Nilai Normalitas Data	84
Tabel 5.14	: Hasil Uji <i>Outlier</i> Data.....	84
Tabel 5.15	: Hasil Uji Multikolinearitas & Singularitas	88
Tabel 5.16	: Hasil Uji Kesesuaian CFA Full Model sebelum Modifikasi	89
Tabel 5.17	: Hasil Uji Kesesuaian CFA Full Model setelah Modifikasi.....	91

Tabel 5.18 : Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen.....	91
Tabel 5.19 : Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan pengaruh Total.....	93
Tabel 5.2 : Pengujian Hipotesis <i>Regression Weight Structural Equation Model</i>	101



DAFTAR GAMBAR

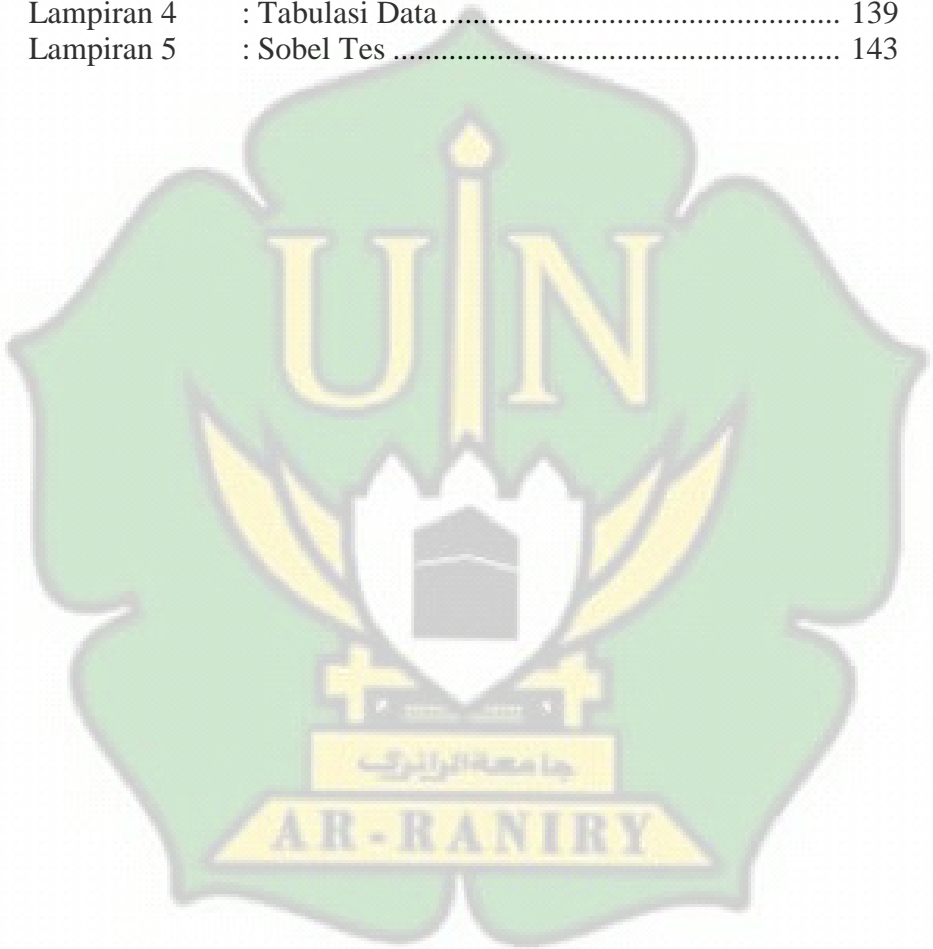
Gambar 3.1	: Kerangka Konsep Penelitian	34
Gambar 4.1	: Indikator <i>Leader-Member Exchange</i>	43
Gambar 4.2	: Indikator <i>Percieved Organizational Support</i>	45
Gambar 4.3	: Indikator Kepuasan Kerja	46
Gambar 4.4	: Full Model <i>Path Analysis</i>	51
Gambar 4.5	: Prosedur Analisis Variabel Mediasi	57
Gambar 5.1	: Struktur Organisasi Kementrian Agama Kota Banda Aceh, Tahun 2024	62
Gambar 5.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Gambar 5.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Gambar 5.4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Gambar 5.5	: Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Masa Kerja.....	66
Gambar 5.6	: Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	67
Gambar 5.7	: Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat	68
Gambar 5.8	: Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen	73
Gambar 5.9	: Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen sebelum Mengeluarkan Indikator Tidak Valid.....	75
Gambar 5.10	: Nilai <i>Loading Factor</i> Indikator Konstruk Endogen Setelah Mengeluarkan Indikator yang tidak Valid.	77
Gambar 5.11	: Nilai korelasi antar konstruk	81
Gambar 5.12	: Kriteria Penerimaan Kenormalan Data	83
Gambar 5.13	: Full Model Penelitian sebelum Modifikasi	89
Gambar 5.14	: Full Model Penelitian setelah Modifikasi	90
Gambar 5.15	: Prosedur Analisis Variabel Mediasi	98
Gambar 5.16	: Hasil <i>Sobel Test An Interactive Calculation For Mediation leader-member exchange percieved organizational support- kepuasan kerja</i>	99

Gambar 5.17.: Hasil Uji Efek Mediasi *leader-member exchange-percieved organizational support-kepuasan kerja* 100



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian.....	118
Lampiran 2	: <i>Output</i> Amos.....	123
Lampiran 3	: <i>Output</i> SPSS.....	138
Lampiran 4	: Tabulasi Data.....	139
Lampiran 5	: Sobel Tes.....	143



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perilaku setiap karyawan berbeda-beda, oleh karena itu manajer sumber daya manusia perlu memiliki pemahaman yang menyeluruh tentang perilaku setiap orang. *Perceived organizational support* yang dirasakan adalah salah satu elemen yang memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja, selain kepuasan kerja. Sikap dan penilaian pekerja terhadap berbagai aspek dari lingkungan dan isi pekerjaan mereka digabungkan untuk membentuk konsep kepuasan kerja yang beragam.¹ Karyawan mengalami kepuasan kerja karena faktor-faktor tertentu. Menurut Nasution *et al.* pada dasarnya seseorang akan merasa tenteram dan loyal terhadap profesinya jika mendapat kepuasan kerja sesuai dengan yang dicita-citakan.²

Cara karyawan merasa tentang pekerjaan mereka tercermin dalam kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh berbagai elemen lain, seperti rekan kerja, kepemimpinan, gaji, dan lingkungan kerja.³ Karena tunduk pada pengaruh internal dan eksternal, kepuasan kerja bersifat dinamis dalam arti bahwa hal ini bukanlah keadaan yang tetap.⁴

¹ Ning, Liangwen, *et al.* "The mediating role of job satisfaction and presenteeism on the relationship between job stress and turnover intention among primary health care workers." *International journal for equity in health* 22.1 (2023): 155.

² Erni Hayati Nasution, Said Musnadi, and Faisal, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh', *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2.1 (2018) <<https://doi.org/10.21460/jrak.2008.41.140>>.

³ Hesty Mei Putriana and Jajuk Herawati, 'Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR BKK Kebumen', *Jurnal Manajemen*, 8.1 (2018), 47.

⁴ Malahayatie, Sulaiman, and Ainun Mardhiah, 'The Effect of Compensation and Career Development on Job Satisfaction with Organizational Commitment as Mediation Variable (Employee Study at PT. Bank Aceh Syariah Bener Meriah Branch and Takengon Branch)', *International Journal of Research and Review*, 10.3 (2023), 452–65 <<https://doi.org/10.5267/j.ac.2021.4.011>>.

Karyawan yang bahagia akan mengabdikan waktunya untuk kepentingan perusahaan dan akan inovatif serta serius dalam pekerjaannya. Selanjutnya, mereka mencari strategi untuk mengatasi hambatan apa pun untuk mewujudkan tujuan perusahaan.⁵ Hubungan antara *leader-member exchange* (LMX) dan kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan konsep psikologis yang dikenal sebagai teori pertukaran sosial. Tindakan perdagangan komponen material (uang) dan *non-material* (kasih sayang, penghargaan) mendefinisikan teori pertukaran sosial. Pertukaran *dyadic* antara pemimpin dan bawahan sangat penting dalam hubungan, khususnya dalam mengizinkan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan bantuan pemimpin mereka. Pertukaran sosial menguntungkan para pemimpin dan juga bawahan. Pertukaran sosial akan membawa manfaat dalam sumber daya, yang akan dipertukarkan dalam interaksi. Dengan demikian, teori pertukaran sosial dapat menjelaskan hubungan antara *leader-member exchange* dan kepuasan kerja.⁶ *Leader-member exchange* (LMX) yaitu suatu hubungan di mana pemimpin mengembangkan jenis interaksi timbal balik yang unik dengan personel saat ini.⁷

Pendekatan terkemuka untuk mempelajari kepemimpinan di tempat kerja berfokus pada sifat interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pengikut (dikenal sebagai teori *leader-member exchange* [LMX]). Konsep utama teori LMX adalah bahwa melalui keterlibatan dalam berbagai jenis pertukaran sosial, para pemimpin membedakan cara mereka memperlakukan pengikutnya, menghasilkan kualitas hubungan yang bervariasi antara pemimpin dan

⁵ Mukhtasar, Muhammad Syafril Nasution, and Sulaiman, 'The Influence of Leadership Style on Firm Performance through Job Satisfaction (A Case Study at PT. Bank Aceh Syariah)', *Himalayan Economics and Business Management*, 2.3 (2021), 132–42 <<https://doi.org/10.47310/Hjebm.2021.v02i03.014>>.

⁶ Hanna Christina Uranus and P. Tommy Y. S. Suyasa, 'The Impact of Leader-Member Exchange Towards Subordinate's Job Satisfaction in Bank X', *Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021)*, 570. January 2019 (2021), 1041–46 <<https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.163>>.

⁷ Endo Wijaya Kartika and others, 'Analisa Persepsi Leader Member Exchange Pada Kampoeng Roti', *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2016, 276–85.

setiap pengikut.⁸ Teknik tersebut dapat membantu bawahan untuk mencapai pekerjaan yang menantang dan independen dan mempromosikan diri-kemajuan ini menyiratkan pekerjaan yang menarik.⁹

Persepsi karyawan terhadap penghargaan organisasi atas upaya mereka dan kesiapan untuk membantu ketika dibutuhkan tercermin dalam dukungan organisasi yang dirasakan, atau *perceived organizational support* (POS).¹⁰ POS adalah penilaian subjektif karyawan tentang seberapa besar perusahaan menghargai pekerjaan mereka, peduli dengan kesejahteraan mereka, dan menawarkan bantuan yang mereka butuhkan untuk memenuhi tujuan perusahaan.¹¹ Dasarnya adalah penilaian organisasi mengenai seberapa baik pekerja memenuhi kebutuhan sosioemosional mereka. Pendapat karyawan tentang seberapa besar atasan mereka menghargai dan mengakui kontribusi mereka disebut sebagai dukungan organisasi yang dirasakan.¹²

POS memainkan peran penting dalam sikap dan perilaku karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa POS secara positif mempengaruhi kepuasan kerja dan secara tidak langsung

⁸ Robin Martin and others, 'Leader-Member Exchange (LMX) Differentiation and Work Outcomes: Conceptual Clarification and Critical Review', *Journal of Organizational Behavior*, John Wiley & Sons, Ltd., 2017, 1–8 <<https://doi.org/10.1002/job.2202>>.

⁹ Millissa F.Y. Cheung and Wei ping Wu, 'Leader-Member Exchange and Employee Work Outcomes in Chinese Firms: The Mediating Role of Job Satisfaction', *Asia Pacific Business Review*, 18.1 (2012), 65–81 <<https://doi.org/10.1080/13602381.2010.535346>>.

¹⁰ Endah Mujiasih, 'Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan', *Jurnal Psikologi Undip*, 14.1 (2015), 40–51 <<https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>>.

¹¹ Rati and Mega Asri Zona, 'Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Work Engagement: Peran Mediasi Psychological Safety Pada Karyawan PT. Bank Nagari Kantor Pusat', *Jurnal Manajemen*, 14.1 (2024), 1–15.

¹² Diyana Wati, Andreas Wahyu Gunawan Putra, and Justine Tanuwijaya, 'Pengaruh Pay Transparency Terhadap Job Satisfaction, Turnover Intention, Dan Organizational Commitment Serta Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Mediasi', *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 5.1 (2024), 91–108 <<https://doi.org/10.37631/ebisma.v5i1.1059>>.

mempengaruhi *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja.¹³ Puspitasari & Ratnaningsih menyebutkan POS juga berkorelasi positif dengan keseimbangan kehidupan kerja, dengan POS yang lebih tinggi dikaitkan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik di antara karyawan.¹⁴

Selain itu, Dharmawan dan Nurtjahjanti menyatakan bahwa POS memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesiapan karyawan untuk berubah, menjelaskan 37,4% dari varians dalam kesiapan untuk berubah.¹⁵ Kurniawan & Harsono menyebutkan bahwa teori POS didasarkan pada norma timbal balik, di mana karyawan yang merasa didukung oleh organisasinya lebih mungkin untuk membalas dengan upaya yang positif.¹⁶ Temuan ini menyoroti pentingnya dukungan organisasi dalam mendorong hasil positif karyawan dan memfasilitasi perubahan organisasi, menunjukkan bahwa manajer harus memprioritaskan untuk menunjukkan dukungan kepada karyawan mereka untuk menuai manfaat POS. Penelitian mengenai *leader-member exchange (LMX)*, *perceived organizational support (POS)*, dan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beragam. Fitriana *et al.* menemukan bahwa LMX berpengaruh positif terhadap POS tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara langsung maupun melalui mediasi POS.¹⁷

¹³ Waileruny, Hulawa Theresia. "Perceived Organizational Support, Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon." *Agora 2.2* (2014): 1395-1403.

¹⁴ Puspitasari, Krisdianti Adinda, and Ika Zenita Ratnaningsih. "Hubungan antara perceived organizational support dengan work-life balance pada karyawan pt. bpr kusuma sumbing di jawa tengah." *Jurnal Empati* 8.1 (2019): 82-86.

¹⁵ Dharmawan, Dwi Cheppy, and Harlina Nurtjahjanti. "Hubungan antara perceived organizational support dan kesiapan untuk berubah pada karyawan PT. KAI commuter jabodetabek." *Jurnal Empati* 6.1 (2017): 115-119.

¹⁶ Kurniawan, Ignatius Soni, and Mugi Harsono. "Dukungan organisasi yang dirasakan: Anteseden, proses, dan hasil." *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 12.1 (2021): 67-80.

¹⁷ Fitriana, Anita Wahyu, Ignatius Soni Kurniawan, and Nala Tri Kusuma. "The Influence of Leader-Member Exchange and Value Congruence on Job Satisfaction with Perceived Organizational Support as a Mediator." *Jurnal Orientasi Bisnis dan Entrepreneurship (JOBS)* 5.1 (2024): 1-13.

Sebaliknya, Pramastuti & Widodo melaporkan adanya hubungan positif antara LMX dan kepuasan kerja pada karyawan produksi.¹⁸ Aisy & Afrianty menunjukkan bahwa kualitas LMX secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan, kepercayaan pada kepemimpinan, dan kepuasan kerja, dengan dua yang terakhir memediasi hubungan antara LMX dan kinerja.¹⁹ Namun, Zulfa menemukan bahwa meskipun LMX secara positif memengaruhi kepuasan kerja, LMX tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan LMX-kinerja.²⁰ Temuan yang saling bertentangan ini menyoroti sifat kompleks dari dampak LMX terhadap hasil organisasi dan menunjukkan bahwa faktor kontekstual dapat memainkan peran penting dalam menentukan kekuatan dan arah hubungan ini.

Hasil pengamatan di lapangan menunjukkan adanya penurunan tingkat kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap penurunan ini antara lain motivasi kerja yang menurun, praktik promosi jabatan yang tidak adil, beban kerja yang tidak merata, kurangnya kesempatan untuk mengembangkan diri, dan kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerja. Praktik promosi jabatan yang subjektif, di mana jabatan lebih sering diberikan kepada pegawai kesayangan pimpinan, serta diskriminasi berdasarkan latar belakang tertentu, memicu ketidakpuasan dan keluhan di kalangan pegawai.²¹

Selain itu, fenomena *perceived organizational support* juga perlu diperhatikan, permasalahan muncul dilatarbelakangi oleh beberapa hal, masalahnya berasal dari kurangnya dukungan yang dirasakan pegawai dari organisasi, oleh karena itu perlu juga

¹⁸ Pramastuti, Yunita Ikka, and Prasetyo Budi Widodo. "Leader member exchange (LMX) dan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Dua Kelinci Pati." *Jurnal Empati* 4.4 (2015): 245-249.

¹⁹ Aisy, Qurrota, and Tri Wulida Afrianty. "Pengaruh LMX Quality Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepercayaan Pada Pimpinan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. XYZ di Sidoarjo)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)* 6.1 (2024).

²⁰ Zulfa, Nuril. "Pengaruh leader member exchange (lmx) terhadap kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Berlian Jasa Terminal indonesia." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9.1 (2021): 414-424.

²¹ Mardhiyanah. Wawancara pribadi. 21 November 2023.

mempertimbangkan fenomena dukungan organisasi yang dirasakan. Hubungan pegawai yang buruk dan lingkungan kerja yang tidak kondusif disebabkan oleh keluhan dan ketidakbahagiaan pegawai yang berasal dari promosi yang tidak adil dan kurangnya kesempatan untuk mengembangkan diri. Karena mereka merasa kurang dihargai dan tidak memiliki prospek untuk maju, orang-orang menjadi kurang termotivasi di tempat kerja, yang mempengaruhi hasil dan kinerja mereka. Selain itu, hal ini mengakibatkan hilangnya rasa memiliki dan perasaan diremehkan, yang menurunkan motivasi di tempat kerja dan meningkatkan ketidakhadiran. Selain itu, Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh belum menangani keluhan pegawai secara memadai, yang sering kali didiskusikan secara informal.²²

Adapun fenomena *leader-member exchange* pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh saat ini sedang menurun, hal ini terlihat hubungan timbal balik antara kepala kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh dan stafnya masih didasarkan pada interaksi interpersonal dan bukan hanya interaksi yang berhubungan dengan pekerjaan atau nilai-nilai profesional. Selain itu, seberapa besar atasan dan bawahan masih tidak secara terbuka mendukung perilaku atau moral satu sama lain disebut sebagai loyalitas mereka. Hal ini menunjukkan adanya kekurangan dalam kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi staf untuk memenuhi ekspektasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan yang lebih berorientasi pada hubungan pribadi cenderung menghambat pertumbuhan dan perkembangan organisasi.²³

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul pengaruh *leader-member exchange* terhadap kepuasan kerja pegawai melalui *percieved organizational support* sebagai variabel mediasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

²² Yusnar. Wawancara pribadi. 21 November 2023.

²³ Nurma. Wawancara pribadi. 21 November 2023.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *leader-member exchange* terhadap *percieved organizational support* pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh?
2. Bagaimana pengaruh *percieved organizational support* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh?
3. Bagaimana pengaruh *leader-member exchange* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh?
4. Apakah *percieved organizational support* memediasi pengaruh *leader-member exchange* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *leader-member exchange* terhadap *percieved organizational support* pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *percieved organizational support* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *leader-member exchange* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.
4. Untuk menguji dan mengetahui apakah *percieved organizational support* memediasi pengaruh *leader-member exchange* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kontribusi empiris yang signifikan terhadap pemahaman mengenai perilaku organisasi. Penelitian ini secara khusus mendalam pada hubungan antara *leader-member exchange*, *perceived organizational support*, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik yang ada di bidang perilaku organisasi dan memberikan landasan empiris yang lebih kuat untuk teori-teori yang relevan.
2. Menyediakan kerangka kerja yang dapat digunakan sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya. Peneliti yang tertarik dengan variabel-variabel serupa, seperti *leader-member exchange*, *perceived organizational support*, dan kepuasan kerja, dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai titik awal untuk merancang penelitian mereka sendiri, terutama jika mereka ingin melakukan penelitian di konteks yang berbeda atau dengan populasi yang berbeda. Hal ini memungkinkan terjadinya replikasi, perbandingan, dan pengembangan lebih lanjut dari teori-teori yang relevan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh:
 - Pengembangan kebijakan: Temuan dari penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan atau memperbarui kebijakan terkait SDM, terutama yang berkaitan dengan pengembangan kepemimpinan (interaksi pemimpin dan anggota), meningkatkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, dan inisiatif untuk meningkatkan kepuasan kerja.
 - Evaluasi program: Penelitian ini dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas program-program yang telah berjalan dan mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki.
 - Pengambilan keputusan: Hasil penelitian dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan strategis terkait

dengan pengelolaan SDM, seperti dalam hal promosi, rotasi jabatan, atau pengembangan program pelatihan.

2. Bagi lembaga lainnya:

- *Benchmarking*: Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau tolok ukur (*benchmarking*) bagi lembaga lain dalam mengukur kinerja manajemen SDM mereka, terutama dalam hal kepemimpinan, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja.
- Pemecahan masalah: Hasil penelitian dapat membantu lembaga lain dalam mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan manajemen SDM, seperti tingkat turnover yang tinggi, kinerja karyawan yang rendah, atau konflik antar karyawan.
- Inovasi: Penelitian ini dapat menginspirasi lembaga lain untuk mengembangkan program-program atau inisiatif baru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui perbaikan manajemen SDM.

3. Bagi peneliti selanjutnya:

- Pengembangan penelitian: Penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian lebih lanjut, misalnya dengan memperluas cakupan variabel, populasi, atau metode penelitian.
- Pengujian teori: Hasil penelitian dapat digunakan untuk menguji teori-teori yang ada atau mengembangkan teori baru dalam bidang manajemen SDM.

4. Bagi praktisi manajemen:

- Peningkatan kompetensi: Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan baru bagi para praktisi manajemen, sehingga mereka dapat meningkatkan kompetensi mereka dalam mengelola SDM.
- Konsultasi: Hasil penelitian dapat menjadi dasar untuk memberikan konsultasi kepada organisasi lain yang ingin memperbaiki manajemen SDM mereka.