



PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KEPEMIMPINAN ATASAN (Studi Kasus Di Kantor Pos Sungai Penuh)

Afriyanti^{1*}, M. Dhany Al Sunah²

^{1,2}STIA NUSA Sungai Penuh, Indonesia

E-mail: afriyanti77746@gmail.com^{1*}, dhanyalsunah@gmail.com²

Abstract

This study was conducted at the Sungai Penuh City Post Office. The aim of this research is to determine the impact of leader-member exchange (LMX) and trust on leadership, both partially and simultaneously, at the Sungai Penuh City Post Office. Additionally, it seeks to identify which variable is more dominant between leader-member exchange and trust in this context. The study utilized 38 respondents and employed a quantitative method, with multiple linear regression analysis being the primary analytical tool. The findings of this research demonstrate a significant relationship between leader-member exchange and employee trust towards leadership at the Sungai Penuh City Post Office, both partially and simultaneously. Furthermore, the variable most dominant in influencing Trust.

Keywords: LMX (Leader-Member Exchange), Trust, Leadership.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada kantor Pos Kota Sungai Penuh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh leader member exchange dan kepercayaan terhadap kepemimpinan baik secara persial maupun simultan pada kepemimpinan di kantor pos kota sungai penuh. Kedua, untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan leader member exchange dan kepercayaan dalam kantor Pos kota sungai penuh. Penelitian ini menggunakan 38 responden, dengan menggunakan metode kuantitatif, Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan hubungan antara leader member exchange dan kepercayaan karyawan signifikan terhadap kepemimpinan pada kantor Pos Kota Sungai Penuh baik secara persial maupun secara simultan. Dan variabel yang paling dominan terhadap kepemimpinan adalah kepercayaan.

Kata Kunci : LMX (Leader Member Exchange), Kepercayaan, Kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Era globalisasi memberikan peluang sekaligus tantangan bagi semua perusahaan. Agar perusahaan dapat bersaing, maka diperlukan adanya efektivitas dan efisiensi serta keunggulan dari perusahaan pesaingnya, dengan begitu perusahaan dapat bertahan dalam dunia usaha. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pola kepemimpinan memainkan peranan penting, dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan.

Dalam pengelolaan SDM, seorang pemimpin kemudian dituntut agar dapat memahami kebutuhan para karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Peran seorang pemimpin perlu di maksimalkan dalam rangka menjaga sumber daya manusia yang ada dan dianggap kompeten dalam melaksanakan tugasnya Arif, H. M., & Ray, A. (2023). Performa yang baik dari seorang karyawan akan meningkat seiring dengan tumbuhnya kecintaan mereka terhadap pekerjaannya atau bahkan organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Septiadi (2019) Leader-Member Exchange (LMX) adalah kualitas hubungan pertukaran interpersonal antara pemimpin dan anggotanya. Hubungan LMX yang tinggi ditandai dengan persahabatan, loyalitas, rasa hormat dan kontribusi profesional, sedangkan hubungan LMX yang rendah

ditandai dengan kurangnya persahabatan, loyalitas, rasa hormat dan kontribusi profesional. Salah satu factor yang berhubungan dengan Leader Member Exchange (LMX) adalah kepercayaan karyawan Sahabuddin, R (2024). Kepercayaan merupakan satu hal penting bagi sebuah hubungan. Dengan saling percaya maka setiap orang akan mampu mengungkapkan ide, perasaan, reaksi, opini serta informasi secara terbuka. Kepercayaan merupakan salah satu bentuk hubungan antara atasan dan bawahan di organisasi atau Perusahaan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara LMX dan kepercayaan terhadap kepemimpinan. Hal ini berarti semakin baik hubungan LMX antara atasan dan bawahan, maka semakin tinggi pula tingkat kepercayaan karyawan terhadap atasannya.

Kantor Pos Kota Sungai Penuh merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa Pos dan kurir yang beralamat di Kota Sungai Penuh, Provinsi Jambi. Namun, belum ada penelitian yang specifically meneliti pengaruh LMX dengan kepercayaan terhadap kepemimpinan di Kantor Pos Kota Sungai Penuh. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui pengaruh LMX dengan kepercayaan terhadap kepemimpinan di Kantor Pos Kota Sungai Penuh. Observasi awal dilakukan di Kantor Pos menunjukkan adanya beberapa masalah operasional Kantor Pos di mana kualitas pelayanan Kantor Pos yang kurang optimal, Terjadinya kesalahan pada server pada pelayanan konsumen, Serta karyawan masih lambat dalam melayani konsumen.

Kepemimpinan atasan mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Pos Sungai Penuh agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya, Kantor Pos Kota Sungai Penuh memiliki banyak karyawan yang bekerja di berbagai bagian. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap salah satu karyawan Kantor Pos Sungai Penuh ditemukan terdapat beberapa masalah mengenai atasan dan karyawan:

1. Kurangnya interaksi efektif antara pimpinan dan bawahan dapat menghambat proses komunikasi dan kolaborasi di lingkungan kerja.
2. Tingkat kepercayaan karyawan terhadap kepemimpinan masih perlu di tingkatkan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif.
3. Kurangnya evaluasi kinerja yang berkelanjutan dan umpan balik yang konstruktif dapat berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latarbelakang maka rumusan masalah adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh leader member exchange dan kepercayaan terhadap kepemimpinan baik secara persial maupun simultan dalam Kantor Pos Kota Sungai Penuh ?
2. Berapa besar pengaruh leader member exchange dan kepercayaan terhadap kepemimpinan di Kantor Pos Kota Sungai Penuh ?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepemimpinan di Kantor Pos Kota Sungai Penuh ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh leader member exchange dan kepercayaan terhadap kepemimpinan kinerja karyawan di Kantor Pos baik secara persial maupun simultan dalam Pos Kota Sungai Penuh.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh leader member exchange dan kepercayaan terhadap kepemimpinan kinerja karyawan Kantor Pos Kota Sungai Penuh.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepemimpinan kinerja karyawan di Kantor Pos Kota Sungai Penuh.

METODE

Metode penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2018:3). Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pos Kota Sungai Penuh dengan pertimbangan bahwa lokasi dipilih berdasarkan fenomena yang terjadi. Variabel yang diteliti mencakup variabel dependen, yaitu kepemimpinan (Y), yang merupakan fungsi manajemen dalam mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama, serta



variabel independen, yaitu Leader Member Exchange (X1), yang menggambarkan hubungan atasan dan bawahan dalam pertukaran sosial, dan kepercayaan (X2), yang merupakan harapan individu atau kelompok terhadap konsistensi janji atau pernyataan pihak lain. Hubungan antara variabel dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan model matematis $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$, di mana Y adalah kepemimpinan, a adalah konstanta, b_1 , b_2 , ..., b_n adalah nilai koefisien regresi, X1 adalah Leader Member Exchange, dan X2 adalah kepercayaan karyawan. Analisis statistik mencakup uji parsial (uji-t) untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu, uji simultan (uji-F) untuk melihat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, serta uji koefisien determinasi (R-Square) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Normalitas data adalah uji persyaratan tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik atau nonparametrik. Melalui uji ini sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut yaitu berdistribusi normal. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS. Berikut ini dapat disajikan hasil uji normalitas disertai penjelasannya pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,44254905
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,064
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas masing-masing variabel diatas dapat dilihat *asympt. Sig. kolmogorov-smirnov* lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditentukan yaitu sebesar 5% (0,05), dimana signifikansi yaitu $0,20 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Linieritas

Uji *Linieritas* bertujuan untuk mengetahui apakah tiga variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. Berikut ini dapat disajikan hasil Uji Linieritas disertai penjelasannya pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Linearitas

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

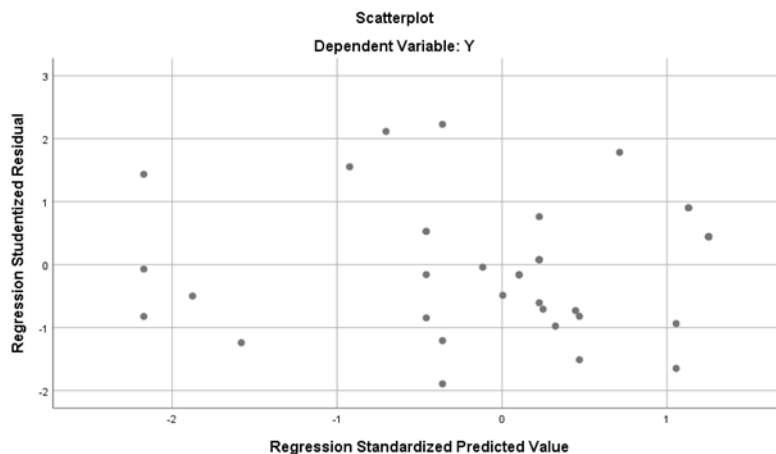
1	Regression	1053,215	2	526,608	239,382	,000 ^b
	Residual	76,995	35	2,200		
	Total	1130,211	37			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan hasil Uji Linearitas diatas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai sig sebesar 0,000 (<0,05) maka disimpulkan bahwa Variabel Independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas tujuan untuk mencari tahu data ini memiliki nilai yang konstan atau tidak. Berikut hasil uji heterokedastisitas

Gambar 3.1
Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan hasil Uji Heterokedastisitas diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas ditunjukkan dengan tidak ada pola yang jelas pada gambar scatterplots, serta titik titik menyebarkan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Multikolinearitas

Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

Jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 atau nilai *Tolerance* < 0,10, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 3.3
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,273	3,432		1,828	,076		
	X1	,526	,217	,250	2,420	,021	,182	5,487
	X2	,651	,092	,733	7,096	,000	,182	5,487
a. Dependent Variable: Y								



Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 3.3 menunjukkan nilai tolerance 0,182 dan nilai VIF < 10 pada setiap variabel tidak terjadi masalah multikolinieritas. Hal tersebut sesuai dengan dasar pengambilan keputusan yang apabila nilai < 10 maka disimpulkan data tidak mengalami gangguan multikolinieritas.

Analisis Regresi *Linear Berganda*

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk menganalisis mengenai *Leader Member Exchange* dengan Kepercayaan terhadap Kepemimpinan di Kantor Pos Kota Sungai Penuh. Hasil analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4.

Hasil Analisis Regresi *Linear Berganda*

Pengaruh *Leader Member Exchange* Dan Kepercayaan Terhadap Kepemimpinan Di Kantor Pos Kota Sungai Penuh

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	6,273	3,432		1,828	,076
X1	,526	,217	,250	2,420	,021
X2	,651	,092	,733	7,096	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Konstanta 6,273, X1 yaitu 0,526 dan X2 yaitu 0,651 menggunakan SPSS versi 25, Maka Persamaan Regresi Linier Berganda yang diperoleh adalah :
 $Y = 6,273 + 0,526X1 + 0,651X2 + e$

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah positif. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Apabila nilai konstanta yang diperoleh sebesar 6,273 maka diartikan jika variabel independen bernilai 0 maka variabel dependen bernilai 6,273
2. Apabila nilai Koefisien Regresi Variabel *Leader Member Exchange* bernilai positif (+) sebesar 0,526 maka diartikan jika Variabel X1 meningkat maka Variabel Y akan meningkat juga
3. Apabila nilai Koefisien Regresi Variabel Kepercayaan (X2) bernilai positif (+) sebesar 0,651 maka diartikan jika Variabel X2 meningkat maka variabel Y akan meningkat begitu juga sebaliknya.

Besar Pengaruh Secara Simultan

Untuk Menentukan besar-besar pengaruh secara simultan table model summary. Menghitung besar pengaruh secara simultan dapat digunakan rumus:

$$KD = r \text{ Squart} \times 100\%$$

Tabel 3.5

Hasil Besar Pengaruh Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 ^a	,932	,928	1,483

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

$$\begin{aligned}
 KD &= R \text{ Square} \times 100\% \\
 &= 0,932 \times 100\% \\
 &= 93\%
 \end{aligned}$$

Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0.932 maka disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel Dependen secara simultan (bersama sama) sebesar 93%.

Besar Pengaruh Parsial

Tabel 3.6
Hasil Besar Pengaruh Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6,273	3,432		1,828	,076			
	X1	,526	,217	,250	2,420	,021	,913	,379	,107
	X2	,651	,092	,733	7,096	,000	,959	,768	,313

a. Dependent Variable: Y

1. Besar Pengaruh *Leader Member Exchange* (X1) terhadap Kepemimpinan (Y) di Kantor Pos Kota Sungai Penuh

$SE = 0,250 \times 0,913 \times 100 \% = 22,825 \%$

Jadi besar pengaruh *Leader Member Exchange* (X1) terhadap Kepemimpinan (Y) pada Kantor Pos Sungai Penuh adalah 22,825 %.

2. Besar Pengaruh Kepercayaan (X2) terhadap Kepemimpinan (Y) di Kantor Pos Kota Sungai Penuh.

$SE = 0,733 \times 0,959 \times 100\% = 70,29 \%$

Jadi besar pengaruh Kepercayaan terhadap Kepemimpinan (Y) pada Kantor Pos Sungai Penuh adalah 70,29 %.

Jika nilai sig < 0,05 maka disimpulkan ada pengaruh secara signifikan variabel Independen terhadap variabel dependen.

1. Variabel *Leader Member Exchange* (X1) sebesar 0,021 (>0,05) maka disimpulkan variabel *Leader Member Exchange* (X1) berpengaruh signifikan pada Variabel Kepemimpinan (Y)
2. Variabel Kepercayaan (X2) sebesar 0,00 (>0,05) maka disimpulkan variabel Kepercayaan (X2) berpengaruh signifikan pada Kepemimpinan (Y)

Uji Hipotesis F

Untuk mengetahui atau menguji ada tidaknya pengaruh *Leader Member Exchange* (X1) dan Kepercayaan (X2) secara simultan terhadap Kepemimpinan (Y) di Kantor Pos Kota Sungai Penuh maka digunakan alat uji *statistic F* dengan analisa varians (ANOVA) dimana hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

Ho : *Leader Member Exchange* dan Kepercayaan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kepemimpinan di Kantor Pos Kota Sungai Penuh.

Ha : *Leader Member Exchange* dan Kepercayaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepemimpinan di Kantor Pos Kota Sungai Penuh.

Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut :

- a. Jika F hitung < F tabel maka Ho diterima
- b. Jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak

Berikut ini adalah nilai Fhitung pada table ANOVA

Tabel 3.7
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1053,215	2	526,608	239,382	,000 ^b
	Residual	76,995	35	2,200		
	Total	1130,211	37			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1



Berdasarkan uji f diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian Hipotesis mengenai pengaruh *Leader Member Exchange* (X1) dan Kepercayaan (X2) Terhadap Kepemimpinan menunjukkan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 5%, Hal ini menunjukkan hasil penelitian ini menerima Hipotesis yang berarti bahwa *Leader Member Exchange* (X1) dan Kepercayaan (X2) berpengaruh terhadap Kepemimpinan (Y).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai F hitung diperoleh sebesar 10.513, kemudian membandingkan dengan nilai F hitung dengan F tabel . Rumus mencari F tabel adalah $(n-k-1)$, K adalah jumlah variabel independen dan n jumlah responden penelitian. Data diatas menunjukkan bahwa k : 2 dan n = 38 sehingga $38-2-1 = 35$

maka nilai F tabel adalah 3,26. Hal ini berarti F hitung > F tabel yaitu $10,513 > 3,26$. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak, sehingga model regresi signifikan secara simultan. Variabel independen (*Leader Member Exchange* dan Kepercayaan) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Kepemimpinan).

Uji Hipotesis t

Untuk mengetahui atau menguji ada tidaknya pengaruh *Leader Member Exchange* dan Kepercayaan secara partial terhadap Kepemimpinan di Kantor Pos Kota Sungai Penuh maka dapat digunakan alat uji statistic t dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

Pengujian koefisien *variable Leader Member Exchange*

Ho : *Leader Member Exchange* tidak berpengaruh terhadap Kepemimpinan.

Ha : *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap Kepemimpinan.

Dengan kriteria :

Jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka Ho diterima

Jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka Ho ditolak jika nilai sig < 0,05 maka disimpulkan ada pengaruh secara signifikan variabel Independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3.8
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,273	3,432		1,828	,076
X1	,526	,217	,250	2,420	,021
X2	,651	,092	,733	7,096	,000

a. Dependent Variable: Y

Variabel *Leader Member Exchange* (X1) sebesar $0,020 < 0,05$ maka disimpulkan variabel *Leader Member Exchange* (X1) berpengaruh signifikan pada Variabel Kepemimpinan (Y) dan nilai t hitung > t tabel yaitu $2,420 > 2,028$, maka dapat disimpulkan Ho di tolak, sehingga variable *Leader Member Exchange* (X1) berpengaruh pada Kepemimpinan (Y).

Variabel Kepercayaan (X2) sebesar $0,000 > 0,05$ maka disimpulkan variabel Kepercayaan (X2) berpengaruh signifikan pada Kepemimpinan (Y) nilai t hitung > t tabel yaitu $7,096 > 2,028$, maka dapat disimpulkan Ho di tolak, sehingga variable Kepercayaan (X2) berpengaruh pada Kepemimpinan (Y).

Pembahasan

Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kepemimpinan Atasan di Kantor Pos Kota Sungai Penuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) (LMX) nilai koefisien 0,526 artinya variabel *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif terhadap Kepemimpinan. Hasil *output* regresi menunjukkan bahwa angka signifikansi untuk variabel *Leader Member Exchange* (LMX) sebesar 0,020. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) secara individual mempengaruhi Kepemimpinan.

Hal ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, sehingga dapat dikatakan variabel LMX berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan di Kantor Pos Kota Sungai Penuh. Artinya peningkatan *Leader Member Exchange* (LMX) sejalan dengan peningkatan Kepemimpinan di Kantor Pos Kota Sungai Penuh. Hasil ini sejalan dengan hipotesis dan teori yang telah diajukan LMX pembahasan sebelumnya, dimana peningkatan *Leader Member Exchange* (LMX) diduga ikut mendorong terjadinya peningkatan Kepemimpinan.

Leader-Member Exchange (LMX) adalah teori yang menyoroiti hubungan antara pemimpin (*leader*) dan anggota (*member*) dalam organisasi. LMX tinggi ditandai dengan adanya rasa saling percaya, saling menghormati, dan tanggung jawab yang lebih besar dari kedua belah pihak. *Leader Member Exchange* yang tinggi berhubungan positif dengan berbagai aspek kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang memiliki hubungan yang baik dan kuat dengan anggotanya cenderung lebih mampu memotivasi, mendukung, dan mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Kepercayaan terhadap Kepemimpinan di Kantor Pos Kota Sungai Penuh.

Dari hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kepercayaan memiliki nilai koefisien 0,651 artinya variabel kepercayaan berpengaruh positif terhadap Kepemimpinan. Pada *output* regresi menunjukkan bahwa angka signifikansi untuk variabel dana alokasi umum sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepercayaan secara individual berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan. Artinya peningkatan Kepercayaan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan dengan Kepemimpinan.

Pada kepemimpinan, kepercayaan berperan dalam perilaku karyawan, pemimpin dapat menciptakan kebudayaan organisasi yang baik apabila mendapatkan kepercayaan dari karyawan. Kepercayaan terhadap pemimpin memiliki hubungan positif terhadap berbagai hasil-hasil seperti perilaku-perilaku kinerja, serta kepuasan. Semakin besar kepercayaan antara pemimpin dan bawahannya maka pertukaran informasi semakin akurat, pemahaman tujuan kinerja semakin baik serta kualitas komunikasi yang berkembang semakin tinggi.

Hubungan antara pemimpin dengan karyawannya dengan memiliki rasa menghormati, kerjasama, komitmen, keterlibatan kerja serta dapat diandalkan akan menjadikan hubungan saling percaya antara atasan dan bawahan akan terjalin dengan baik. Kepercayaan dianggap memiliki hubungan positif dengan kepemimpinan karena kepercayaan biasanya meningkatkan efektivitas pemimpin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Hasan dan Ahmed (2011) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepercayaan bawahan terhadap pemimpinnya dengan keterikatan kerja. Pemimpin yang dianggap berkomitmen, bertindak sesuai nilai-nilai yang mendukung, dan tidak selalu mementingkan kepentingan diri sendiri maka kepercayaan akan terbentuk dengan para karyawan dimana akan berdampak positif terhadap hasil kerja karyawan.

Pentingnya kepercayaan terhadap pemimpin dalam perusahaan untuk meraih keberhasilan organisasi terletak pada kepercayaan yang dimiliki oleh karyawan untuk pemimpinnya serta dorongan yang diberikan oleh pemimpin atas usaha yang dibuat karyawan. Ketika karyawan memiliki kepercayaan terhadap pemimpinnya maka karyawan akan merasakan dukungan dari atasan dimana karyawan itu bekerja dan akan berpengaruh terhadap sikap, perilaku, kinerja karyawan dapat lebih bersemangat dan memiliki keterikatan kerja yang tinggi.



Variabel Yang Paling Dominan

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh sebelumnya, terlihat pada kolom *Standardized Coefficients*, diketahui bahwa variabel *Leader Member Exchange* memiliki nilai beta yaitu 0,250 (25%) dan variabel Kepercayaan memiliki nilai beta 0,733 (73,3 %) . Dan dapat kita lihat bahwa nilai beta Kepercayaan (X_2) pada *standardized Coefficients* lebih besar dari pada nilai beta pada *Leader Member Exchange* (X_1). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepemimpinan di kantor Pos Kota Sungai Penuh Kepercayaan. Semakin baiknya Kepercayaan karyawan terhadap kepemimpinan atasan pada Kantor Pos Kota Sungai Penuh akan mempengaruhi Kepemimpinan pada Karyawan Kantor Pos Kota Sungai Penuh tersebut. Variabel kepercayaan menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan. Dalam konteks organisasi, kepercayaan mengacu pada keyakinan bahwa seorang pemimpin akan bertindak dengan jujur, konsisten, dan demi kepentingan bersama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa baik *Leader Member Exchange* (LMX) maupun Kepercayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan di Kantor Pos Kota Sungai Penuh, dengan Kepercayaan menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi hubungan pertukaran sosial antara pemimpin dan bawahan serta semakin kuat kepercayaan bawahan terhadap pemimpinnya, maka efektivitas kepemimpinan akan meningkat. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa organisasi perlu memperkuat budaya kerja yang berbasis kepercayaan dan meningkatkan kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota tim melalui komunikasi yang transparan, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, serta kepemimpinan yang berorientasi pada nilai-nilai integritas dan komitmen. Dengan demikian, peningkatan kepercayaan dalam organisasi dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, serta berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K., & Mujiati, N. W. (2015). Prilaku organisasi. Rajagrafindo Persada.
- Arifin, S. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29.
- Arif, H. M., & Ray, A. (2023). Analisis Citra Merek Pada Produk Es Teh Cabang Maros. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2173-2184.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2017). *Transformational leadership: Theory, research, and practice* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Certo, S. C., & Certo, T. C. (2020). *Strategic management: Concepts and applications*. McGraw-Hill Education.
- Chow, D. S., Salleh, M. N., & Ismail, M. H. (2017). Leadership styles and organizational performance: A meta-analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 326-352.
- Cresswell, K. M. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Dessler, G. (2019). *Human resource management*. Pearson Education.
- Donni, J. (2017). *Membangun kepercayaan: Konsep, model, dan implementasi dalam kehidupan organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Ehrhart, M. G., & Zwillig, M. (2023). Trust and employee engagement: A review and research agenda. *Journal of Management*, 49(1), 1-30.
- Elshifa, M. (2018). Pengaruh leader member exchange dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Bento Kopi Yogyakarta. *Teknokrat*, 19(2), 23-34.
- Hamid, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi terhadap sikap inovatif karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 1-10.
- Herlina. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*. Alfabeta.
- Hutama, K., & Gunawan, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan pertukaran (LMX) terhadap kinerja karyawan di Hotel X Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 117-126.

- Judge, T. A., & Dansereau, F. (2021). *Leadership theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2016). *Leadership: Theory, application, & development* (5th ed.). Cengage Learning.
- Mowen, J. C., & Minor, M. J. (2017). *Consumer behavior* (11th ed.). Cengage Learning.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Nurhaidah, & Musa, M. I. (2015). Pembaharuan dalam pemanfaatan hasil-hasil teknologi. *Jurnal*.
- Prasetyo, T. (2015). Pengaruh insentif pada prestasi kerja (studi pada karyawan penjualan dealer sepeda motor merek Honda PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru). *Jurnal FISIP*, 2(2).
- Rivai, M., Darmasyah, I., Mansyur, A., & Ramly, R. (2015). *Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia* (3rd ed.). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rizkanovry, A. (2017). *Kepemimpinan dan motivasi karyawan*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rizkanovry, A. (2018). *Kepemimpinan dan pengembangan organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Rockstuhl, T., Dulebohn, J. H., Ang, S., & Shore, L. M. (2012). Leader-member exchange (LMX) and culture: A meta-analysis of correlates of LMX across 23 countries. *Journal of Applied Psychology*, 97.
- Rofiq, A. (2017). Pengaruh kepercayaan dan ketergantungan terhadap kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan pada transaksi online. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 31-40.
- Sahabuddin, R., Riana, E., Aprilia, R., Mustafa, Z. N., & Arif, H. M. (2024). Studi tentang Pengaruh Strategi Pengembangan SDM terhadap Ketahanan Organisasi: Inovasi dan Pengalaman Praktik Mahasiswa sebagai Variabel Mediasi. *Management, Economics, Trade, and Accounting Journal (META-JOURNAL)*, 2(1), 17-28.
- Rousseau, D. M. (2017). *The psychology of organizations* (9th ed.). Sage Publications.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*. Alfabeta.
- Suprpto, W., & Azizi, A. (2020). Pengaruh kepercayaan dan kualitas layanan terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan pada toko online batik di Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 11-20.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja.
- Vecchio, R. P. (2020). *Leadership: Theory and practice*.
- Yukl, G. (2018). *Leadership in organizations* (9th ed.). Prentice Hall.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in the new millennium*. Oxford University Press.
- Yukl, G. (2013). *Kepemimpinan dalam organisasi* (7th ed.). PT Indeks.
- Zaccaro, L. J. (2022). *Effective leadership: What great leaders do* (2nd ed.). Jossey-Bass.