

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KEPERCAYAAN
PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS SOSIAL ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Akhir Dan
Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

ALDI HAFIZ

NPM : 1802120146



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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 06 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

ALDI HAFIZ
NPM : 1802120146

Dengan judul:

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KEPERCAYAAN
PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS SOSIAL 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

SRani

Rani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I 13/9/22

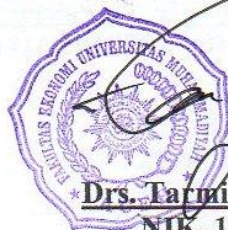
[Signature]

Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM.
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

[Signature]

Mahyuddin, A.Md, Par, SE, M.Par.
NIK. 19740217 200201 1 001



Mengetahui,
Dekan,

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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

(TERAKREDITASI)

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 06 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

ALDI HAFIZ
NPM : 1802120146

Dengan judul:

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KEPERCAYAAN
PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS SOSIAL ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 31 Agustus 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

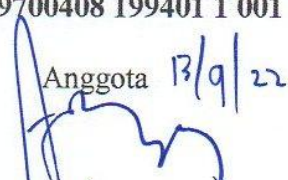

Ketua

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

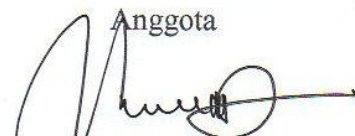
Sekretaris



Dr. Erlinda, SE, M.Si.
NIK. 19681230 200501 2 002


Anggota 13/9/22

Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM.
NIK. 19721116 201506 2 001


Anggota

Mahyuddin, A.Md, Par, SE, M.Par.
NIK. 19740217 200201 1 001

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, 06 September 2022

Yang Menyatakan



ALDI HAFIZ

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Aldi Hafiz
NPM : 1802120146
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 Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KEPERCAYAAN PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL 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 : 06 September 2022

Yang Menyatakan



ALDI HAFIZ

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 Perilaku Kepemimpinan dan Kepercayaan Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial 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. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Mahyuddin, Amd Par, SE, M.Par selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah 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, Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	10
2.1.2. Perilaku Kepemimpinan	11
2.1.2.1 Definisi Perilaku Kepemimpinan	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan	12
2.1.2.3 Indikator Perilaku Kepemimpinan	13
2.1.3. Kepercayaan Pemimpin	13
2.1.3.1 Definisi Kepercayaan Pemimpin	13
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepercayaan Pemimpin	15
2.1.3.3 Indikator Kepercayaan Pemimpin	15
2.2. Penelitian Sebelumnya	16
2.3. Kerangka Pemikiran	19
2.4. Hipotesis	20`
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1. Desain Penelitian	22
3.1.1. Tujuan Penelitian	22
3.1.2. Jenis Penelitian	22
3.1.3. Horison Waktu	22
3.1.4. Unit Analisis	23
3.2. Teknik Pengumpulan Sampel	24
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	25
3.4. Definisi Operasional Variabel	25
3.5. Teknik Analisis Data	27

3.6. Pengujian Data	28
3.6.1. Pengujian Validitas	28
3.6.2. Pengujian Reliabilitas	28
3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik	29
3.7. Pengujian Hipotesis	30
3.7.1. Uji T	30
3.7.2. Uji F	31
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Dinas Sosial Aceh.....	32
4.2. Karakteristik Responden	33
4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	36
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	36
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	37
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	38
4.3.2.1. Normalitas	38
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	40
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	40
4.4. Analisis Deskriptif	42
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai	42
4.4.2 Variabel Perilaku Kepemimpinan	43
4.4.3 Variabel Kepercayaan Pemimpin	44
4.5. Pembahasan	45
4.5.1 Pengujian Hipotesis	45
4.5.2 Uji Parsial (uji T).....	48
4.5.3 Uji Simultan (uji F).....	49
4.5.4 Implikasi Penelitian	50
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	51
5.2. Saran	51
 DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai pada Dinas Sosial Aceh Berdasarkan Jabatan	4
Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya	18
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	23
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	24
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	35
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	35
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	36
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	37
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	38
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	40
Tabel 4.9 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	42
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Perilaku Kepemimpinan.....	43
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Kepercayaan Pemimpin	44
Tabel 4.12 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai	45
Tabel 4.13 Model Sammary	47
Tabel 4.14 Annova	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	38
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	41

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KEPERCAYAAN
PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
SOSIAL PROVINSI ACEH**

**ALDI HAFIZ
NPM : 1802120146**

Pembimbing I : Dr.Febyolla Presilawati, SE, MM
Pembimbing II : Mahyuddin, A. Md, Par, SE, M.Par

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Kepercayaan Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Aceh. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 58 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Perilaku Kepemimpinan dan Kepercayaan Pemimpin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Perilaku Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Aceh. Kepercayaan Pemimpin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Aceh. Variabel yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Aceh yaitu Perilaku Kepemimpinan.

Kata Kunci: *Perilaku Kepemimpinan , Kepercayaan Pemimpin dan Kinerja Pegawai*

**THE EFFECT OF LEADERSHIP BEHAVIOR AND LEADER'S TRUST ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN SERVICES
ACEH PROVINCE SOCIAL**

**ALDI HAFIZ
NPM : 1802120146**

Advisor I : Dr.Febyolla Presilawati, SE, MM
Advisor II : Mahyuddin, A. Md, Par, SE, M. Par

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership behavior and leader trust on employee performance at the Aceh Social Service. This research method is a quantitative method. The number of samples in this study were 58 respondents. Research data were collected through questionnaires, and documentation studies. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test and t test is intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the study based on the simultaneous test showed that the variables of Leadership Behavior and Leader Trust had a significant effect on employee performance at the Aceh Social Service. While partially, the leadership behavior variable has a significant effect on employee performance at the Aceh Social Service. Leader trust has a significant effect on employee performance at the Aceh Social Service. The most dominant variable has a significant effect on employee performance at the Aceh Social Service, namely Leadership Behavior.

Keywords: Leadership Behavior, Leader Trust and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi. Hal ini dilandasi kenyataan bahwa manusia merupakan pelaksana teknis operasional jalannya, organisasi.

Sumber daya merupakan aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi. Hal ini terkait dengan peran sumber daya manusia dalam menciptakan tingginya kinerja suatu organisasi. Dalam perekrutan pegawai dibutuhkan investasi yang tidak murah guna mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan yang diisyaratkan organisasi. Untuk dapat mempertahankan keuntungan kompetitifnya upaya perekrutan ini dilanjutkan dengan upaya pengelolaan dan pengembangan bagi pegawainya. Dalam hal ini organisasi dituntut untuk memperhatikan kesejahteraan pegawainya dengan memberikan hak-hak pegawai secara penuh. Di sisi lain pegawai juga harus melaksanakan kewajibannya kepada organisasi sehingga tercapai kualitas kerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut (Wardani, 2016).

Setiap instansi pemerintah pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun pegawai tidak dapat diperlakukan kemauannya seperti menggunakan faktor-faktor

produksi lainnya (mesin, modal dan bahan baku). Pegawai juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif pegawai, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi instansi pemerintah untuk mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau pimpinan sering tidak diperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi menghadapi permasalahan yang serius.

Perilaku kepemimpinan dalam suatu organisasi, harus bisa mempengaruhi bawahan harus bisa mengatur, mengelola, memimpin bawahan dengan kekuatan yang dimilikinya. Semua itu terkait dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Dalam kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan anggotanya dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Untuk mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia yang diinginkan, seorang pemimpin dalam perusahaan harus mampu dan perlu memberikan motivasi kepada pegawainya agar dapat bekerja secara optimal. Motivasi sangat diperlukan oleh pegawai, karena dengan adanya motivasi yang baik pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Ketegasan kepemimpinan dapat terlihat pada saat memberikan perintah, menegur kesalahan dan memberikan hukuman. Hal ini yang akan menyebabkan naiknya emosi pegawai baik pada tingkat lebih rendah maupun tingkat lebih tinggi. Pada tingkat lebih tinggi pegawai terbiasa dengan tindakan seperti marah berlebihan,

sering menghardik, termasuk memberikan hukuman pada bawahannya. Pada tingkat lebih rendah, pegawai terbiasa untuk takut, dendam dan salah paham terhadap atasannya. Fenomena seperti ini tentunya sangat membutuhkan kecerdasan emosi yang lebih baik bagi pegawai di organisasi perkebunan agar mereka dapat tetap berkinerja baik.

Perilaku kepemimpinan merupakan suatu bidang studi yang mengamati tentang pengaruh perilaku individu, kelompok dan perilaku dalam struktur organisasi dengan maksud untuk mendapatkan pengetahuan guna memperbaiki keefektifan organisasi. Perilaku seseorang, sesungguhnya terbentuk dari perilaku-perilaku individu atau kelompok yang terdapat dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu sebagaimana telah disinggung diatas pengkajian masalah perilaku organisasi jelas akan meliputi atau menyangkut pembahasan mengenai perilaku individu atau kelompok. Dengan demikian dapat dilihat bahwa ruang lingkup kajian ilmu perilaku organisasi hanya terbatas pada dimensi internal dari suatu organisasi.

Kepercayaan hal penting yang harus ada dalam sebuah tim. Rasa percaya merupakan dasar dari kerja tim, dan sifatnya adalah resiprokal (timbal balik) bukan satu arah. Salah satu kriteria penting seorang pemimpin adalah dapat dipercaya. Kepercayaan kepada seorang pemimpin erat kaitannya dengan integritas, keteladanan, keadilan dan konsistensi. Pemimpin yang dapat dipercaya akan memberikan ketenangan dan kenyamanan bagi mereka yang dipimpinnya. Kepercayaan ini merupakan modal dasar bagi seorang pemimpin untuk membangun dan melejitkan tim atau organisasi yang dipimpinnya.

Dari hasil survey awal dengan 15 pegawai Dinas Sosial Aceh dapat diketahui bahwa komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas yang lebih efektif masih rendah,

kemudian masih adanya pegawai yang kurang berperilaku untuk bekerja sama dalam bekerja, beberapa masalah yang masih sering terjadi di antara para pegawai yaitu pegawai terkadang masih melakukan pekerjaannya belum sesuai waktu yang ditentukan atau masih sering terlambat masuk kerja, ada juga beberapa pegawai yang belum pernah mengerjakan pekerjaan di luar pekerjaan pokoknya, jika di salah satu bagian administrasi ada masalah, pegawai lain hanya memberikan saran atau pendapat saja namun tidak pernah membantu secara langsung atau secara nyata dalam pekerjaan. Untuk mengetahui jumlah pegawai pada Dinas Sosial Aceh dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada Dinas Sosial Aceh Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretariat	1
3	Subbag Program, Informasi dan Hubungan Masyarakat	1
4	Subbag Bagian Keuangan dan Aset	1
5	Subbag Hukum, Kepegawaian dan Umum	1
6	Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial	1
7	Bidang Rehabilitas Sosial	1
8	Bidang Pemberdayaan Sosial	1
9	Bidang Penanganan Fakir Miskin	1
10	Seksi Sosial Korban	1
11	Seksi Perlindungan Sosial Korban Bencana Sosial	1
12	Seksi Jaminan Sosial Keluarga	1
13	Seksi Rehabilitas Sosial Dan Anak	1
14	Seksi Rehabilitas Sosial Penyandang Disabilitas	1
15	Seksi Rehabilitas Sosial Tuna Sosial Dan Korban Perdagangan Orang	1
16	Seksi Pemberdayaan Perorangan Dan Keluarga	1
17	Seksi Pemberdayaan Masyarakat Dan Kelembagaan Sosial	1
18	Seksi Pemberdayaan Potensi Kesetiakawanan Dan Restorasi Sosial	1
19	Seksi Identifikasi Dan Penguatan Kapasitas	1
20	Seksi Pendampingan Dan Pemberdayaan	1
21	Seksi Bantuan Stimulan Dan Penataan Lingkungan	1
22	Staff Pegawai Non Struktural	117
Jumlah		138

Sumber: Dinas Sosial Aceh, 2022

Fenomena yang terjadi bahwa adanya pegawai dengan kinerja masih kurang sesuai yang diharapkan seperti kualitas (penyelesaian kerja sesuai dengan harapan) kerja serta kuantitas (penyelesaian tugas dengan tepat waktu) kerja pegawai, kualitas kerja pegawai masih kurang sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan pengamalan kerja pegawai maupun kemampuan kerja pegawai masih rendah sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan. Kemudian kepercayaan pemimpin terhadap pegawai menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai, pegawai dapat memahami kinerja yang baik dan semakin paham (benar-benar teliti dengan keahlian masing-masing pegawai) dalam melaksanakan tugas maka semakin baik kinerja pegawai. Kurangnya pengaturan tugas pokok dan fungsi dari setiap lini pekerjaan sehingga terjadi tumpang tindih tugas yang dapat mengakibatkan dorongan secara emosional antar pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Kepercayaan Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.**

1.2.Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh kepercayaan pemimpin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

3. Seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan dan kepercayaan pemimpin terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

1.3.Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh.
2. Untuk menguji seberapa besar pengaruh kepercayaan pemimpin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh.
3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan dan kepercayaan pemimpin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

1.4.Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Akademis

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam kecerdasan intelektual, perilaku kepemimpinan, kepercayaan pemimpin dan kinerja pegawai.
2. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Manajemen Dinas Sosial Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka ruang lingkup penelitian dibatasi hanya pengaruh perilaku kepemimpinan dan kepercayaan pemimpin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Sundiman (2017:72) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan Kepercayaan pemimpin pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017: 215) setiap organisasi pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun pegawai tidak dapat diperlakukan seandainya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal dan bahan baku). Pegawai juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif pegawai, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Choirina (2018:11), kriteria (standar) kinerja yang paling umum adalah sifat-sifat pegawai tertentu seperti sikap, penampilan dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Menurut Winardi (2016:136) seorang manajer yang bekerja ekstra lama di kantornya guna memenuhi kebutuhannya akan prestasi, mungkin merasa jam kerja ekstra tersebut berbenturan dengan kebutuhannya akan afiliasi

yang di ekspresi dalam wujud keinginannya untuk berada ditengah-tengah keluarga. Menurut Sedarmayanti (2017: 215) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan kepercayaan pemimpin. Kecakapan tanpa pengetahuan atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2016:36) kinerja Pegawai merupakan nilai dari sekelompok perilaku pegawai yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

2.1.1.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

. Menurut Mangkunegara (2018:76) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik meliputi faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka inidividu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modalutama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

- b. Keterampilan (*Skill*)
Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti keterampilan konseptual (*Conseptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).
- c. Faktor Kepercayaan pemimpin (*Motivation*)
Kepercayaan pemimpin diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Kepercayaan pemimpin kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Kepercayaan pemimpin kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.
- 2. Faktor Lingkungan Organisasi
Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kreitner dan Kinicki (2016:36) kinerja Pegawai merupakan nilai dari sekelompok perilaku pegawai yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. dan indikator pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kuantitas kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Disiplin
Kepatuhan pegawai kepada hukum dan peraturan yang berlaku yang ditetapkan oleh instansi.
4. Pengalaman
Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya telah dipahami dan dikuasai dengan baik.

5. Keahlian

Kemahiran seseorang dalam suatu pekerjaan dalam menyelesaikan tugas.

2.1.2. Perilaku Kepemimpinan

2.1.2.1. Definisi Perilaku Kepemimpinan

Menurut Sumarni (2016:4) perilaku pemimpin diartikan sebagai kontribusi seorang individu dalam bekerja, yang melebihi persyaratan yang ditetapkan dan penghargaan atas keberhasilan kerja yang dijanjikan. Menurut Wahjosumidjo (2017:154) perilaku kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Slamet (2017:188) perilaku pemimpin adalah kemampuan tampil melakukan pengelolaan atau pengerahan orang lain dan segala sesuatu yang terkait dan segala sesuatu yang terkait dan berbagai aktivitas lainnya kearah yang telah ditentukan. Selain itu, menurut Steers (2017:153) menjelaskan bahwa perilaku kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang ada dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana menjadi kenyataan.

Menurut Sitinjak (2017:4) perilaku kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dan menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Wijonarko (2017:13) para bawahan dari seorang pemimpin merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang

lebih dari pada sebelumnya. Menurut Nurdiansyah (2016:3) perilaku kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan

Menurut Wardani dan Suseno (2016:196), perilaku pemimpin memiliki lima aspek yaitu:

1. *Altruism* (juga disebut perilaku menolong), menggambarkan perilaku menolong yang secara sengaja dilakukan secara spesifik oleh seseorang didalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan tugas atau masalah.
2. *Conscientiousness*, berhubungan dengan ketepatan waktu, memiliki kehadiran lebih baik daripada aturan didalam suatu kelompok, dan bijaksana dalam mengikuti peraturan-peraturan organisasi,
3. *Courtesy*, yaitu menjadi sadar dan hormat pada hak-hak orang lain.
4. *Sportmanship*, berhubungan dengan menghindari keluhan-keluhan, keluhankeluhan kecil, menggossip, dan membesar-besarkan masalah yang tidak benar.
5. *Civic virtue*, adalah partisipasi yang bertanggungjawab pada kehidupan politik di dalam organisasi.

Perilaku organisasi dilihat secara luas sebagai faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Roby (2016:3) dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu:

1. Perilaku tugas (*task behavior*)
Perilaku tugas merupakan pemberian petunjuk oleh pemimpin terhadap anak buah meliputi penjelasan tertentu, apa yang harus dikerjakan, bilamana, dan bagaimana mengerjakannya, serta mengawasi mereka secara ketat.
2. Perilaku hubungan (*relationship behavior*)
Perilaku hubungan merupakan ajakan yang disampaikan oleh pemimpin melalui komunikasi dua arah yang meliputi mendengar dan melibatkan anak buah dalam pemecahan masalah.
3. Perilaku kematangan (*maturity*). Adapun kematangan adalah kemampuan dan kemauan anak buah dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya.

2.1.2.3 Indikator Perilaku Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wahjosumidjo (2017:154) secara garis besar indikator perilaku kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat Adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Memberi Sugesti

Sugesti biasanya sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung Tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerjasama.

4. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas tugasnya bawahan merasa aman, bebas dari persaan gelisah, kekhawatiran merasa memperoleh jaminan keamanan dari pemimpin.

2.1.3. Kepercayaan Pemimpin

2.1.3.1. Definisi Kepercayaan Pemimpin

Menurut Kotler (2018:45) “kepercayaan pemimpin didefinisikan sebagai kesediaan satu pihak untuk menerima resiko dari tindakan pihak lain berdasarkan

harapan bahwa pihak lain akan melakukan tindakan penting untuk pihak yang mempercayainya, terlepas dari kemampuan untuk mengawasi dan mengendalikan tindakan pihak yang dipercaya”.

Menurut Jessica (2019:15) kepercayaan pemimpin adalah perasaan percaya diri yang dimiliki oleh pegawai bahwa pada saat-saat menghadapi situasi tidak pasti atau resiko maka perilaku dan kata-kata pemimpin menampakkan konsistensi dan sangat membantu. Menurut Azhar (2016:9) “kepercayaan pemimpin adalah kesediaan pimpinan untuk bergantung pada seseorang atau pegawai. Kepercayaan tergantung pada sejumlah faktor antar pribadi dan antar organisasi, seperti kompetensi, integritas, kejujuran, dan kebaikan hati.” Melalui kepercayaan yang terbangun di antara berbagai pihak yang terlibat dalam bisnis memungkinkan bisnis bisa terjalin dengan lebih intensif mengingat masing-masing pihak memiliki kepercayaan untuk bisa memenuhi tanggung jawabnya.

Menurut Hapsara (2017:8) “kepercayaan pemimpin sebagai kesediaan pemimpin untuk menggantungkan dirinya pada pihak lain dengan resiko tertentu. Kesediaan ini muncul karena adanya pemahaman individu tentang pihak lain yang didasarkan pada masa lalunya, adanya harapan pihak lain akan memberikan sumbangan yang positif (walaupun ada juga kemungkinan pihak lain memberikan sumbangan yang negatif). Literatur kepercayaan diidentifikasi dari berbagai dimensi. Dari dimensi ini rasa kejujuran (kredibilitas) mengindikasikan kepastian dalam bisnis, ketulusan, kenyataan, dan janji”.

Menurut Harlan (2018:24) “kepercayaan pemimpin adalah yakin terhadap orang lain dengan harapan orang lain tidak akan berperilaku oportunistis. Ini

merupakan keyakinan bahwa pihak lain akan berperilaku sesuai etika sosial dan terdapat keyakinan bahwa pihak yang dipercaya akan memenuhi komitmen.

Menurut Kotler (2018:45) “ada 11 kondisi yang dapat menyebabkan kepercayaan itu ada, yaitu: keleluasan, ketersediaan, kompetensi, konsistensi, pelaku adil, integritas, loyalitas, keterbukaan, kepercayaan secara keseluruhan, janji akan pemenuhan kebutuhan, dan penerimaan”.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepercayaan

Menurut Azhar (2016:10) “faktor yang dapat mempengaruhi kepercayaan yaitu *perceived web vendor reputation*, dan *perceived web site quality*.

1. *Perceived web vendor reputation*

Reputasi merupakan suatu atribut yang diberikan kepada penjual berdasarkan pada informasi dari orang atau sumber lain. Reputasi dapat menjadi penting untuk membangun kepercayaan seorang terhadap penjual karena tidak memiliki pengalaman pribadi dengan penjual, Reputasi dari mulut ke mulut yang juga dapat menjadi kunci ketertarikan . Informasi positif yang didengar oleh tentang penjual dapat mengurangi persepsi terhadap resiko dan ketidakamanan ketika bertransaksi dengan penjual. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepercayaan tentang kompetensi, benevolence, dan integritas pada penjual.

2. *Perceived web site quality*

Perceived web site quality yaitu persepsi akan kualitas situs dari toko maya. Tampilan toko maya dapat mempengaruhi kesan pertama yang terbentuk. Menampilkan website secara professional mengindikasikan bahwa toko maya tersebut berkompeten dalam menjalankan operasionalnya. Tampilan website yang professional memberikan rasa nyaman kepada , dengan begitu dapat lebih percaya dan nyaman dalam melakukan pembelian”.

2.1.3.3. Indikator Kepercayaan Pemimpin

Kepercayaan adalah keyakinan seseorang yang timbul dari apa yang dilihatnya secara sadar memiliki rasa pengharapan yang penuh dari apa yang dilakukannya pada kemajuan organisasi. Priyono dalam Jessica (2019) dengan indikator:

- (1) Kompeten
kompeten adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan.
- (2) Bisa dipercaya
memberikan definisi atau pengertian, kepercayaan adalah harapan seseorang, asumsi-asumsi atau keyakinan akan kemungkinan tindakan seseorang akan bermanfaat menguntungkan atau setidaknya tidak mengurangi keuntungan lainnya.
- (3) Terbuka
Mampu menerima dan menyerap nilai-nilai dari luar maupun dari dalam organisasi tanpa adanya paksaan.
- (4) Bisa diandalkan
Seseorang yang bisa diandalkan berarti mampu, akan dan pasti menyelesaikan tugas yang mereka terima.
- (5) Kreatifitas dalam bekerja
Seseorang yang mampu menyelesaikan tugas dengan kreatifitas yang dimilikinya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Khoiri (2019) dengan judul Pengaruh Efektivitas Manajerial dan Kepercayaan terhadap Kinerja Guru Sma Bekasi. Hasil penelitian ini diperoleh penjelasan bahwa variabel kepercayaan berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja guru, hal ini dapat terlihat bahwa terciptanya kepercayaan yang baik itu maka akan mampu meningkatkan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Cabang Bungin, Kabupaten Bekasi.

Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Trifiyanto (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kepercayaan Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai BLUD melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen). Hasil penelitian ini diperoleh penjelasan bahwa Kepercayaan Pimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepercayaan Pimpinan

yang dimiliki Pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja pada Pegawai BLUD.

Penelitian yang dilakukan oleh Hajar dan Lubis (2018) dengan judul Pegaruh Perilaku Kepemimpinan dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat. Hasil penelitian ini diperoleh penjelasan bahwa terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat. Terdapat pengaruh kepercayaan terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat.

Darmawanty (2017) dengan judul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kopertis Wilayah I. Hasil penelitian ini diperoleh penjelasan bahwa Perilaku Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena perilaku kepemimpinan efektif dapat menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Abdurrakhman (2017) dengan judul Hubungan Perilaku Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai pada KUA Kecamatan Sekabupaten Tapin. Hasil penelitian ini diperoleh penjelasan Bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Perilaku Kepemimpinan dengan kinerja Pegawai pada KUA Kecamatan Se-Kabupaten Tapin. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan KUA di kecamatan-kecamatan yang ada di Kabupaten Tapin untuk meningkatkan kualitas kepemimpinannya, terutama dalam hal perilakunya dalam memimpin, karena perilaku tersebut ternyata mempengaruhi bagaimana bawahannya bekerja. Dengan meningkatnya kinerja pegawai KUA, maka

meningkat pula kinerja dari KUA secara keseluruhan. Secara rinci perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Efektivitas Manajerial dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Guru Sma Bekasi. Khoiri (2019)	Analisis regresi linier Beganda	penelitian ini diperoleh penjelasan bahwa variabel kepercayaan berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja guru Sma Bekasi.	Variabel kepercayaan	Tahun dan lokasi Penelitian
2.	Pengaruh Kompetensi dan Kepercayaan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen) (Sari dan Trifiyanto, 2019)	Sampling Jenuh	Kepercayaan Pimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepercayaan Pimpinan yang dimiliki Pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja pada Pegawai BLUD.	Variabel kepercayaan organisasional dan kinerja pegawai	Tahun dan lokasi Penelitian dan metode penelitian
3	Perilaku Kepemimpinan dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat. (Hajar dan Lubis, 2018)	Structural equation modelling (SEM)	Terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan dan kepercayaan terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat.	Variabel perilaku kepemimpinan, kepercayaan, kinerja pegawai	Tahun, lokasi Penelitian dan metode penelitian

4.	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan , Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kopertis Wilayah I. (Darmawanty, 2017)	Analisis regresi linier Beganda	Hasil penelitian ini diperoleh penjelasan bahwa Perilaku Kepemimpin-an berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kopertis Wilayah I.	Variabel perilaku kepemimpinan	Tahun dan lokasi Penelitian
5.	Hubungan Perilaku Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegwai pada Kua Kecamatan Sekabupaten Tapin (Abdurrahman, 2017)	Analisis regresi linier Beganda	Hasil penelitian ini diperoleh penjelasan Bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Perilaku Kepemimpinan dengan kinerja Pegawai pada KUA Kecamatan Se-Kabupaten Tapin. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan KUA di kecamatan-kecamatan yang ada di Kabupaten Tapin untuk meningkatkan kualitas kepemimpinannya, terutama dalam hal perilakunya dalam memimpin, karena perilaku tersebut ternyata mempengaruhi bagaimana bawahannya bekerja.	Variabel perilaku kepemimpinan dan kinerja pegawai	Tahun dan lokasi Penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

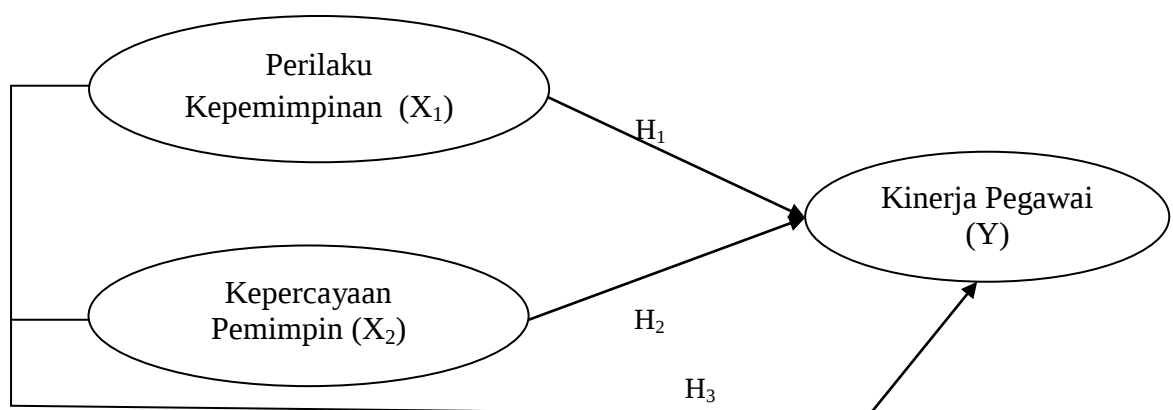
Peningkatan perilaku kepemimpinan merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, dan hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu. Untuk itu, setiap organisasi, baik instansi

pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan perilaku kepemimpinan sumber daya manusia melalui pendidikan formal maupun formal, meningkatkan keterampilan, mengikut sertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya memotivasi mereka untuk menjaga kedisiplinan agar menjadi pegawai yang handal, mandiri dan profesional.

Kinerja organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu di dalam organisasi tersebut. Jika kinerja individu baik maka akan baik pula kinerja organisasi tersebut dan sebaliknya, jika kinerja individu buruk maka buruk pula kinerja organisasi tersebut. Kinerja organisasi dapat diukur berdasarkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pengerjaan tugas yang telah ditetapkan.

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

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti (2022), berdasarkan penelitian sebelumnya.

2.3 Hipotesis

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

- H₁ : Diduga perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh.
- H₂ : Diduga kepercayaan pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh.
- H₃ : Diduga perilaku kepemimpinan dan kepercayaan pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh Perilaku kepemimpinan dan kepercayaan pemimpin terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh. Penelitian ini dilaksanakan Dinas Sosial Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018:5).

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan dari bulan Januari tahun 2022 sampai dengan selesai penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Januari 2022	Februari 2022	Maret- Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022	Agustus 2022
Pengajuan Judul Proposal						
Survey awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah, 2022

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, pimpinan, organisasi, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. 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. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pegawai Dinas Sosial Aceh.

Untuk mengubah data kualitatif kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2019:66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
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 (2019)

3.2. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian pegawai Dinas Sosial Aceh yang tercatat pada awal tahun 2022 sebanyak 138 pegawai. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan melalui teknik teori Slovin menurut Umar (2013:49) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Proses kelonggaran 10%

$$n = \frac{138}{1 + 138 \cdot 10\%^2}$$

$$n = \frac{138}{1 + 138 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{138}{2,38}$$

n = 57,98 responden dan dibulatkan menjadi 58 pegawai

Dengan menggunakan *margin of error* sebesar 10%, maka jumlah sampel minimal yang dapat diambil sebesar 58 pegawai

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 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.

Untuk memperoleh data mengenai Kecerdasan Intelektual dan Perilaku kepemimpinan terhadap Partisipasi dan Kinerja Pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
- b. Kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Defenisi Operasionalisasi Variabel

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

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Nilai dari sekelompok perilaku pegawai yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Kreitner dan Kinicki 2016; 36)	Kualitas kerja	1-5	Likert	A1
			Kuantitas kerja			A2
			Disiplin			A3
			Pengalaman			A4
			Keahlian			A5
Independen						
2	Perilaku kepemimpinan (X ₁)	Perilaku kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Wahjosumidjo, 2017:154)	Bersifat adil	1-5	Likert	B1
			Memberikan sugesti			B2
			Mendukung tujuan			B3
			Katalisator			B4
			Menciptakan rasa aman			B5
3	Kepercayaan pemimpin (X ₂)	Kepercayaan pemimpin adalah perasaan percaya diri yang dimiliki oleh pegawai bahwa pada saat-saat menghadapi situasi tidak pasti atau resiko maka perilaku dan kata-kata pemimpin menampakkan konsistensi dan sangat membantu. (Jessica, 2019).	Kompeten	1-5	Likert	C1
			Bisa dipercaya			C2
			Terbuka			C3
			Bisa diandalkan			C4
			Kreatifitas dalam bekerja			C5

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), adalah sebagai berikut : “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 = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁. b₂ = Koefisien Variabel

X₁ = Perilaku kepemimpinan

X₂ = Kepercayaan pemimpin

e = *Error Term*

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan determinasi (D). Korelasi (r) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0.

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang diisi langsung oleh responden. Oleh karena itu, untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Pengujian Instrumen

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) adalah : “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). Ukuran reliabilitas di anggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2016:110) 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, 2016:110).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2016:91) 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. Ghazali (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.

2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016:91) 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. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan perilaku kepemimpinan dan kepercayaan pemimpin secara individual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh. Dengan kriteria pengujian :

a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.

b. $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a1} : Perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

H_{o1} : Perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

H_{a2} : Kepercayaan pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

H_{02} : Kepercayaan pemimpin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Prestasi kerja 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} : Perilaku kepemimpinan dan kepercayaan pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

H_{03} : Perilaku kepemimpinan dan kepercayaan pemimpin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Sosial Aceh adalah perangkat daerah sebagai unsur pelaksana Pemerintah Aceh yang memiliki tugas umum di bidang Kesejahteraan Sosial Dinas Sosial Aceh dibentuk berdasarkan qanun Aceh No. 5 tahun 2007 tentang susunan organisasi dan tata kerja Kedinasan. Dinas Sosial Aceh yang berlokasi di jalan Sultan Iskandar Muda No. 49 Banda Aceh yang merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksanaan dibidang kesejahteraan sosial yang berkedudukan di Banda Aceh. Pada tahun 1951 mengalami penggabungan dengan daerah Sumatra Utara dan Tengah, dimana cabang dari kabupaten dapat berhubungan langsung dengan Kantor Departemen Sosial Medan. Pada tahun 1956 instansi ini dibentuk lagi dan berkedudukan di Kota Raja (Sekarang Banda Aceh).

Dengan adanya peraturan pemerintah No. 5 tahun 1958, tentang penyerahan tugas lapangan, bimbingan dan perbaikan pada daerah tingkat I, maka untuk melaksanakannya pada akhir tahun 1958 dibentuklah Dinas Sosial Aceh. Seiring penyerahan tugas-tugas tersebut yang diserahkan oleh pusat, maka pada tahun 1962 dibentuk Kantor Perwakilan Departemen Sosial Aceh dibawah pimpinan bapak Usman Ibrahim yang tidak mempunyai cabang di Kabupaten/kota. Kepala Dinas Sosial Aceh saat ini adalah Bapak Dr. Drs. Yusrizal, M.Si.

Visi Dinas Sosial Aceh yaitu terwujudnya masyarakat Aceh yang bermartabat dan kesejahteraan sosial. Sedangkan misi Dinas Sosial Aceh adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan akses pelayanan sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) guna menjamin pemenuhan kebutuhan dasar, pemberdayaan sosial dan jaminan kesejahteraan sosial.
2. Meningkatkan profesionalisme dalam penyelenggaraan pembangunan kesejahteraan sosial meliputi; pemberdayaan, rehabilitasi, perlindungan dan jaminan sosial.
3. Meningkatkan dan melestarikan nilai-nilai kepahlawanan, kejuangan, keperintisan dan kesetiakawanan sosial serta kemitraan dalam penyelenggaraan usaha-usaha kesejahteraan sosial bagi PMKS.
4. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan kesejahteraan sosial baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat.
5. Membangun dan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-25 tahun	0	0
2	26-31 tahun	6	10,3
3	32-37 tahun	13	22,4
4	38-43 tahun	10	17,2
5	44-50 tahun	12	20,7
6	> 51 tahun	17	29,4
Total		58	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang berusia antara 26 sampai 31 tahun sebanyak 6 responden atau 10,3%, antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 13 responden atau 22,4%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 10 responden atau 17,2%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 12 responden atau 20,7% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 17 responden atau 29,3%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	36	62,1
2	Perempuan	22	37,9
Total		58	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 36 responden atau 62,1% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 22 responden atau 37,9% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase
1	Belum Menikah	4	6,9
2	Menikah	52	89,7
3	Pernah menikah	2	3,4
Total		58	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 6,9% berstatus belum menikah, sebanyak 52 responden atau 89,7% sudah menikah dan sebanyak 2 responden atau 3,4% pernah menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	SLTA/Sederajat	12	20,7
2	Diploma III	2	3,4
3	Sarjana (S1)	36	62,1
4	Magister (S2)	8	13,8
5	Doktor (S3)	0	0
Total		58	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 12 responden atau 20,7% berpendidikan terakhir SMA, sebanyak 2 responden atau 3,4% berpendidikan terakhir Diploma III, sebanyak 36 responden atau 62,1% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 8 responden atau 13,8% responden berpendidikan terakhir pasca sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Rp. 1.000.000- Rp. 2.500.000	0	0
2	Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	14	24,1
3	Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	31	53,4
4	Rp.5.500.000	13	22,5
Total		58	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 14 responden atau 24,1% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 31 responden atau 53,4% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 13 responden atau 22,4% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 26. Nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,266, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=58)	Ket
1	A1	Y	0,895	0,266	Valid
2	A2		0,850	0,266	Valid
3	A3		0,866	0,266	Valid
4	A4		0,502	0,266	Valid
5	A5		0,874	0,266	Valid
6	B1	X ₁	0,451	0,266	Valid
7	B2		0,568	0,266	Valid
8	B3		0,747	0,266	Valid
9	B4		0,640	0,266	Valid
10	B5		0,809	0,266	Valid
11	C1	X ₂	0,310	0,266	Valid
12	C2		0,551	0,266	Valid
13	C3		0,640	0,266	Valid
14	C4		0,631	0,266	Valid
15	C5		0,605	0,266	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,266 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 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,920	Handal
2.	Perilaku Kepemimpinan (X_1)	5	0,835	Handal
3.	Kepercayaan Pemimpin (X_2)	5	0,758	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 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

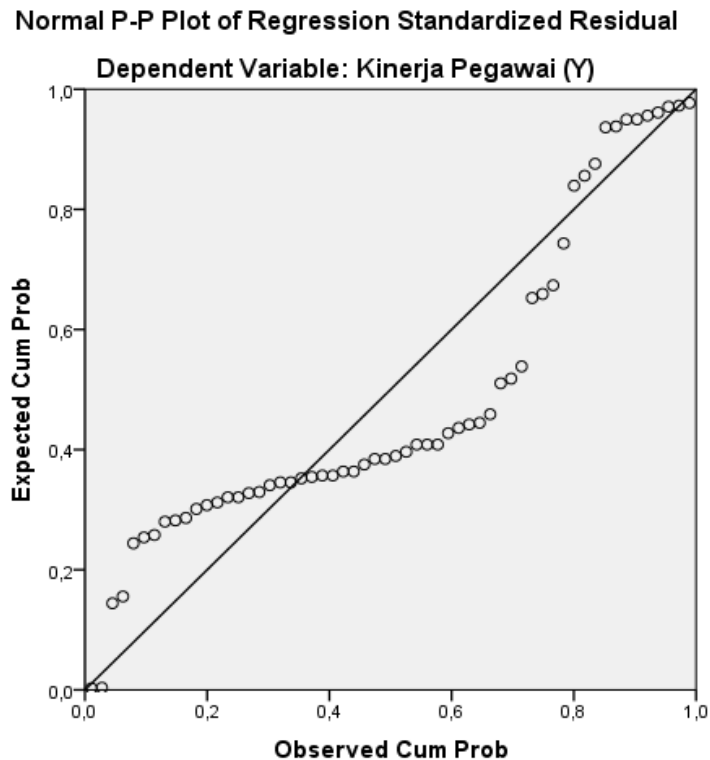
Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, perilaku kepemimpinan, kepercayaan pemimpin adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

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 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.1 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 keputusan pembelian 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 4.8:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Perilaku kepemimpinan (X1)	0,989	1,011	Non Multikolinieritas
Kepercayaan Pemimpin (X2)	0,989	1,011	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

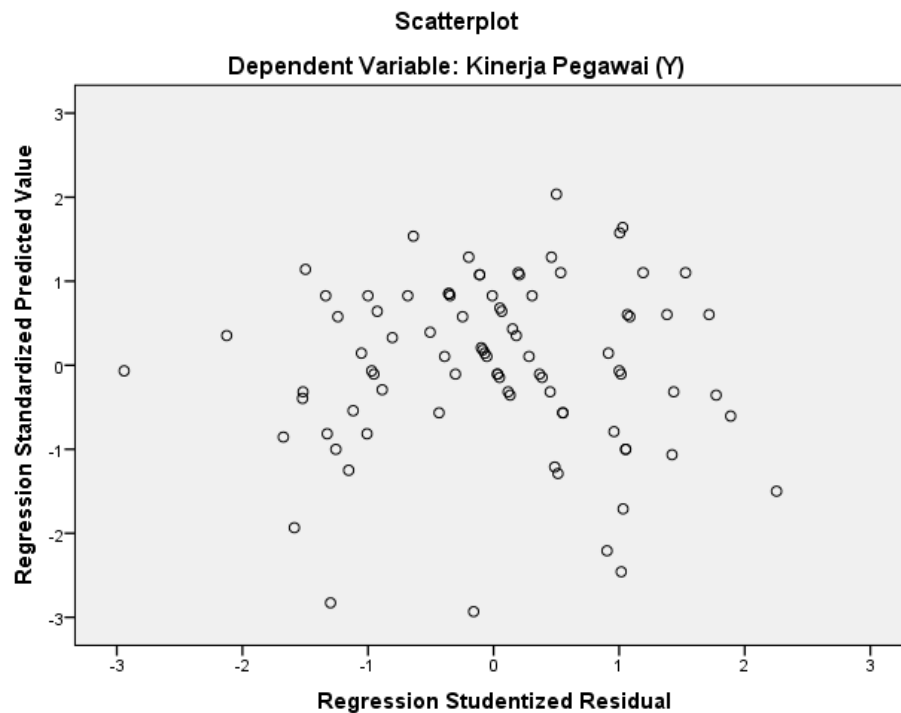
Berdasarkan Tabel 4.8 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel 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 variasi dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika variasi berbeda disebut

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 4.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar 4.2 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 Perilaku Kepemimpinan (X_1) dan variabel Kepercayaan Pemimpin (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pimpinan merasa puas dengan kualitas kerja pegawai	0	0	0	0	2	3,4	43	71,1	13	22,4	4,19
2	Kuantitas kerja pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan	0	0	0	0	2	3,4	39	67,2	17	29,3	4,26
3	Pegawai memiliki kedisiplinan yang baik	0	0	0	0	2	3,4	47	81,0	9	15,5	4,12
4	Pengalaman kerja pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi	0	0	0	0	2	3,4	49	84,5	7	12,1	4,09
5	Pegawai memiliki keahlian dalam menyelesaikan tugas	0	0	0	0	2	3,4	45	77,6	11	19,0	4,16
Rerata												4,16

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa pimpinan merasa puas dengan kualitas kerja pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 4,19. Kuantitas kerja pegawai

sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,26. Pegawai memiliki kedisiplinan yang baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,12. Pengalaman kerja pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi dengan nilai rata-rata sebanyak 4,09 dan pegawai memiliki keahlian dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 4,16. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja pegawai adalah 4,16 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja pegawai

4.4.2 Variabel Perilaku Kepemimpinan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai perilaku kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Perilaku Kepemimpinan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pimpinan selalu bersifat adil kepada pegawai	2	3,4	4	6,9	6	10,3	29	50,0	17	29,3	3,95
2	Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada pegawai	2	3,4	3	5,3	6	10,3	35	60,3	12	20,7	3,90
3	Dukungan kerja yang diberikan sudah baik	1	1,7	4	6,9	6	10,3	36	62,1	11	19,0	3,90
4	Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai	3	5,2	4	6,9	10	17,2	30	51,7	11	19,0	3,72
5	Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman	2	3,4	5	8,6	10	17,2	30	51,7	11	19,0	3,74
Rerata												3,84

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa pimpinan selalu bersifat adil kepada pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,95. Pimpinan selalu

memberikan semangat kerja kepada pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,90. Dukungan kerja yang diberikan sudah baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,90. Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,72. Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman dengan nilai rata-rata sebanyak 3,74. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel perilaku kepemimpinan adalah 3,84 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel perilaku kepemimpinan.

4.4.3 Variabel Kepercayaan Pemimpin

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Kepercayaan Pemimpin dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepercayaan Pemimpin

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai selalu merasa mempunyai reputasi yang bagus	1	1,7	2	3,4	6	10,3	36	62,1	13	22,4	4,00
2	Pegawai dapat dipercaya melakukan hal-hal baru yang dapat membantu dalam pekerjaan	1	1,7	2	3,4	11	19,0	30	51,7	14	24,1	3,93
3	Pegawai Mampu menerima masukan dari pegawai lain	2	3,4	4	6,9	11	19,0	25	43,1	16	27,6	3,84
4	Pegawai selalu diandalkan dalam mengerjakan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan	3	5,2	3	5,2	10	17,2	34	58,6	8	13,8	3,71
5	pegawai selalu dibebaskan dalam berkreatifitas dalam bekerja	1	1,7	7	12,1	10	17,2	27	46,6	13	22,4	3,76
Rerata												3,85

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai selalu merasa mempunyai reputasi yang bagus dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00. Pegawai dapat dipercaya melakukan hal-hal baru yang dapat membantu dalam pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,93. Pegawai Mampu menerima masukan dari pegawai lain dengan nilai rata-rata sebanyak 3,84. Pegawai selalu diandalkan dalam mengerjakan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,71. Pegawai selalu dibebaskan dalam berkreatifitas dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebanyak 3,76. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel Kepercayaan Pemimpin adalah 3,85 artinya responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kepercayaan pemimpin

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Perilaku Kepemimpinan (X_1) dan Kepercayaan Pemimpin (X_2), terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.12
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	2,806	0,386	7,268	2,004	0,000
Perilaku Kepemimpinan	0,308	0,070	4,386	2,004	0,000
Kepercayaan Pemimpin	0,260	0,078	3,334	2,004	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,806 + 0,308X_1 + 0,260X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,806 artinya bila mana Perilaku Kepemimpinan (X_1) dan Kepercayaan Pemimpin (X_2) dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh adalah sebesar 2,806 pada satuan skala likert atau kinerja pegawai berpengaruh masih rendah.
- b. Koefisien regresi Perilaku Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,308. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Perilaku Kepemimpinan secara relatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh sebesar 30,8% dengan asumsi variabel Kepercayaan Pemimpin (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Kepercayaan Pemimpin (X_2) sebesar 0,260. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kepercayaan Pemimpin secara relatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh sebesar 26% dengan asumsi variabel Perilaku Kepemimpinan (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 30,8%.

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 antara lain:

Tabel 4.13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,636 ^a	0,456	0,421	,38954

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,636 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 63,6%. Artinya Perilaku Kepemimpinan (X_1) dan Kepercayaan Pemimpin (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,421 artinya bahwa sebesar 42,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor Perilaku Kepemimpinan (X_1) dan Kepercayaan Pemimpin (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 57,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti kompetensi, kompensasi, loyalitas kerja dan lainnya.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Kepercayaan Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh, 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 4.13. 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. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan (X_1)

Pengaruh Perilaku kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12 nilai t_{hitung} (4,386) lebih besar dari t_{tabel} (2,004), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

2. Pengaruh Kepercayaan Pemimpin (X_2)

Pengaruh Kepercayaan Pemimpin terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12 nilai t_{hitung} (3,334) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,004) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa Kepercayaan Pemimpin berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Aceh.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Kepercayaan Pemimpin secara serempak terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial 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.

Tabel 4.14
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	Fhitung	F tabel	Sig.
1 Regression	5,491	2	2,746	18,061	3,168	,000 ^b
Residual	8,346	55	,152			
Total	13,837	57				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18,061 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,168. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (18,061) lebih besar dari F_{tabel} (3,168). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{03} , artinya secara serempak variabel Perilaku Kepemimpinan dan Kepercayaan Pemimpin berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perilaku Kepemimpinan dan Kepercayaan Pemimpin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Hajar dan Lubis (2018), Sari dan Trifiyanto (2019) karena variabel independen

yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu pimpinan selalu bersifat adil kepada pegawai, pimpinan selalu memberikan kepercayaan pemimpin kepada pegawai, dukungan kerja yang diberikan sudah baik, pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman dan sikap pimpinan yang memiliki prestasi kerja yang baik merupakan sumber inspirasi bagi pegawai. hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas. Semakin baik perilaku kepemimpinan pegawai maka semakin baik meningkat kinerja pegawai dan semakin baik kepercayaan pemimpin maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Kemudian pegawai merasa mempunyai reputasi yang bagus, dapat dipercaya melakukan hal baru yang dapat membantu pekerja dan pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai dapat di andalkan sehingga berdampak baik pada kinerja pegawai.

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. Perilaku Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.
2. Kepercayaan Pemimpin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.
3. Perilaku Kepemimpinan dan Kepercayaan Pemimpin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Dinas Sosial Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan Dinas Sosial Aceh mempunyai perilaku yang baik seperti dapat menjalankan komitmen kerja yang tinggi dalam bekerja sama atau menyelesaikan tugas serta dapat bersikap adil kepada semua pegawai pada Dinas Sosial Aceh.
2. Diharapkan pegawai Dinas Sosial Aceh dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu atau dapat menyelesaikan tugas yang efektif supaya pimpinan selalu percaya dengan tugas yang diselesaikan.

3. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak meneliti variabel Perilaku kepemimpinan dan Kepercayaan Pemimpin saja, tapi juga variabel lainnya seperti pengalaman kerja, budaya kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. Z. (2017). Hubungan Perilaku Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai pada Kua Kecamatan Sekabupaten Tapin ,Kindai, *Vol 13, Nomor 1*
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azhar, Ahmad. (2016) Analisis Pengaruh Kepercayaan, Jaminan Rasa Aman, Dan Aksesibilitas Terhadap Minat Menabung Nasabah Bank BRI Di Yogyakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*
- Casmini. (2018). *Emotional Parenting*. Yogyakarta: Pilar Media.
- Choirina, F. D. (2018). *Analisis Pengaruh Praktek Knowledge Management Dalam Memediasi Dukungan Information Technology Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Darmawanty, F. (2017). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kopertis Wilayah. *Jurnal Manajemen, Vol. 1, No. 1*
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Undip
- Hajar, S. A., dan Lubis, R. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Manajemen, Vol.2, No.1*
- Hapsara, Radityo. F. (2015) Pengaruh Kegunaan, Kemudahan, Resiko Dan Kepercayaan Terhadap Penggunaan Mobile Banking (Studi pada nasabah Bank BRI Kantor Cabang Solo Kartasura). *Jurnal Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Harlan, Dwimastia. (2016) *Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Kepercayaan Dan Risiko Persepsian Terhadap Minat Bertransaksi Menggunakan E-Banking Pada Umkm Di Kota Yogyakarta*. Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Japariato, Edwin. (2018). Analisa Pengaruh Kepercayaan, Jaminan Rasa Aman, dan Aksesibilitas terhadap Minat Menabung Nasabah Bank Danamon di Surabaya. *Jurnal Manajemen Pemasaran Petra Vol. 2, No. 1*,
- Jessika, Eka Safitri. (2019) Pengaruh Kepercayaan Pada ATasan Dan Komitmen ORganisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan
- Khori, M. (2019). Pengaruh Efektivitas Manajerial dan Kepercayaan Terhadap kinerja Guru SMA Bekasi. *Jurnal Manajemen, Vol. 2. No. 2*
- Kotler dan Armsrong. (2018). Marketing Management. Edisi Keempat belas. Global Edition : Pearson Edition.
- Kotler, P. dan Keller, K. L. (2018). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Indeks.
- Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw Hill International Edition.
- Lizawati, Ita. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Pengambilan Keputusan. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya*
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nurdiansyah, Reza. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 3*,
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..
- Roby, Sambung (2016) “Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya). Fakultas Ekonomi Universitas Palangka Raya Universitas Palangka Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 3, Nomor 1, April 2014*
- Sari, Fransiska (2016). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*.

- Sari, L. I., dan Trifiyanto, K. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kepercayaan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 12
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiyaningsih, Dewi Nur (2016) *Pengaruh Kepuasan Dan Kepercayaan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah Dengan Switching Cost Sebagai Variabel Mediasi*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Sitanjak, Shinta. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *E-Journal Administrasi Negara*,
- Slamet, Achmad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNNES PRESS, Semarang
- Steers, Richard M. (2017). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga, Jakarta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Murti (2016) Pengaruh Organizational Commitment Dan Professional Commitment Terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*
- Sundiman, Didi. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *DeReMa Jurnal Manajemen* Vol. 12 No. 1
- Wahjosumidjo. (2017). *Kepemimpinan yang efektif*. Balai Pustaka, Yogyakarta
- Wardani & Suseno, Y.D. (2016). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), pp.139–149.
- Wijonarko, R.W. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen*. Skripsi Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta (Studi kasus pada agen PT. Asuransi Jiwasraya Persero Yogyakarta Kota Branch Office)
- Winardi, J. (2018). *Motivasi dan Permotivasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada kolom yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi saya.

1. Identitas Responden

1. Umur

- a. 20-25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

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

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Magister (S2) ☐
- e. Doktor (S3) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. Rp. 1.000.000 - Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. $\geq$ Rp. 5.500.000 ☐

Keterangan :

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

a. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan merasa puas dengan kualitas kerja saya					
2	Kuantitas kerja saya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan					
3	Saya memiliki kedisiplinan yang baik					
4	Pengalaman kerja saya sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi					
5	Saya memiliki keahlian dalam menyelesaikan tugas					

b. Perilaku Kepemimpinan (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan selalu bersifat adil kepada pegawai					
2	Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada pegawai					
3	Dukungan kerja yang diberikan sudah baik					
4	Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai					
5	Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman					

d. Kepercayaan Pemimpin (X_2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu merasa mempunyai reputasi yang bagus					
2	Saya dapat dipercaya melakukan hal-hal baru yang dapat membantu dalam pekerjaan					
3	Saya Mampu menerima masukan dari pegawai lain					
4	Saya selalu diandalkan dalam mengerjakan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan					
5	saya selalu dibebaskan dalam berkreatifitas dalam bekerja					

Lampiran 2 Data Kuisioner

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	
1	6	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4,00	2	4	4	4	2	3,20	4	3	5	2	3	3,40
2	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	3	2	3	3	3,00
3	6	1	2	4	4	5	5	5	4	5	4,80	4	4	4	4	4	4,00	5	4	3	4	2	3,60
4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3	3,60	5	4	2	4	4	3,80
5	6	1	2	3	3	5	5	5	4	5	4,80	4	3	4	4	4	3,80	5	3	3	3	2	3,20
6	6	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	3	3	3,80	4	5	3	4	2	3,60
7	5	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	2	3,60
8	5	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	3	4	2	4	3,60	4	3	4	4	3	3,60
9	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	3	4	5	5	3	4,00
10	3	2	2	3	3	4	5	4	4	4	4,20	4	5	4	4	4	4,20	4	3	3	3	3	3,20
11	6	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3	3,60	4	5	5	4	5	4,60
12	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20	4	4	5	4	5	4,40
13	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	4	4,40	4	5	5	4	5	4,60
14	6	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4,20	4	5	5	4	4	4,40
15	5	2	2	3	3	4	5	4	4	5	4,40	5	4	5	5	5	4,80	4	5	5	4	5	4,60
16	6	1	3	3	3	4	5	4	4	4	4,20	5	2	2	2	2	2,60	4	4	5	5	4	4,40
17	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20	3	5	5	4	5	4,40
18	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	5	4,60	3	4	4	4	5	4,00
19	5	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	3	5	4	3	3	3,60	4	4	5	4	5	4,40
20	5	2	2	1	3	4	5	4	5	4	4,40	1	1	2	3	1	1,60	4	5	4	4	4	4,20
21	3	1	2	1	3	4	4	4	5	4	4,20	5	5	5	5	5	5,00	4	3	4	4	4	3,80
22	6	2	2	3	2	5	5	5	4	5	4,80	5	5	5	5	5	5,00	4	4	3	3	4	3,60
23	3	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5,00	2	4	4	1	3	2,80	4	3	4	1	4	3,20
24	2	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	2	3	3	2	2,80	5	4	4	4	4	4,20
25	4	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3,00	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00
26	3	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
27	3	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
28	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	3,80	5	4	5	5	5	4,80
29	3	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	4	3,60	2	4	4	4	2	3,20
30	2	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5,00	4	3	4	1	4	3,20	4	4	4	4	4	4,00
31	3	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
32	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	3	3,40
33	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	3,80
34	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	4	3	3	3	3,60
35	2	1	1	1	2	5	5	5	4	5	4,80	5	4	5	5	5	4,80	3	4	4	4	4	3,80
36	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	2	4	4	4	2	3,20	5	3	2	2	4	3,20
37	5	1	2	4	4	5	5	5	4	5	4,80	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
38	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4,20
39	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	3	3,40	3	4	4	4	3	3,60
40	6	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	3,80	5	4	4	4	4	4,20
41	5	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4,00	5	4	3	3	3	3,60	4	4	5	5	4	4,40
42	6	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4,40	3	4	4	4	4	3,80	4	5	4	4	4	4,20
43	5	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	5	3	2	2	4	3,20	5	4	5	5	5	4,80
44	5	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	2	2	2	2	2,60
45	6	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4	5	4,20
46	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3	3,60	4	4	5	5	5	4,60
47	6	1	2	3	3	5	5	4	4	5	4,60	5	4	4	4	4	4,20	3	5	3	3	3	3,40
48	6	1	2	3	2	5	5	4	4	4	4,40	4	4	5	5	4	4,40	1	1	3	3	1	1,80
49	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4,20	5	5	5	5	5	5,00
50	6	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	5	5	4,80	5	5	5	5	5	5,00
51	5	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	5	2	2	2	2	2,60	2	4	1	1	3	2,20
52	6	1	3	3	3	5	5	4	5	4	4,60	4	4	4	4	5	4,20	4	2	3	3	2	2,80
53	6	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4,20	4	4	5	5	5	4,60	5	5	4	4	4	4,40
54	2	1	1	3	3	5	5	5	4	5	4,80	3	5	3	3	3	3,40	4	4	4	4	4	4,00
55	5	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5,00	1	1	3	3	1	1,80	4	5	4	4	4	4,20
56	5	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00	4	3	4	4	4	3,80
57	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3,00	5	5	5	5	5	5,00	4	4	3	3	4	3,60
58	6	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4,00	2	4	1	1	3	2,20	4	3	1	1	4	2,60

Lampiran 3 Persentase Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-31 tahun	6	10,3	10,3	10,3
	32-37 tahun	13	22,4	22,4	32,8
	38-43 tahun	10	17,2	17,2	50,0
	44-50 tahun	12	20,7	20,7	70,7
	> 51 tahun	17	29,4	29,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	36	62,1	62,1	62,1
	Wanita	22	37,9	37,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	4	6,9	6,9	6,9
	Menikah	52	89,7	89,7	96,6
	Pernah Menikah	2	3,4	3,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	12	20,7	20,7	20,7
	Diploma	2	3,4	3,4	24,1
	Sarjana	36	62,1	62,1	86,2
	Pasca Sarjana	8	13,8	13,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	14	24,1	24,1	24,1
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	31	53,4	53,4	77,6
	>Rp. 5.500.000	13	22,5	22,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Lampiran 4 Persentase Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,4	3,4	3,4
	S	43	74,1	74,1	77,6
	SS	13	22,4	22,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,4	3,4	3,4
	S	39	67,2	67,2	70,7
	SS	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,4	3,4	3,4
	S	47	81,0	81,0	84,5
	SS	9	15,5	15,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,4	3,4	3,4
	S	49	84,5	84,5	87,9
	SS	7	12,1	12,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,4	3,4	3,4
	S	45	77,6	77,6	81,0
	SS	11	19,0	19,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Lampiran 5 Persentase Perilaku Kepemimpinan (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,4	3,4	3,4
	TS	4	6,9	6,9	10,3
	KS	6	10,3	10,3	20,7
	S	29	50,0	50,0	70,7
	SS	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,4	3,4	3,4
	TS	3	5,2	5,2	8,6
	KS	6	10,3	10,3	19,0
	S	35	60,3	60,3	79,3
	SS	12	20,7	20,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,7	1,7	1,7
	TS	4	6,9	6,9	8,6
	KS	6	10,3	10,3	19,0
	S	36	62,1	62,1	81,0
	SS	11	19,0	19,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5,2	5,2	5,2
	TS	4	6,9	6,9	12,1
	KS	10	17,2	17,2	29,3
	S	30	51,7	51,7	81,0
	SS	11	19,0	19,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,4	3,4	3,4
	TS	5	8,6	8,6	12,1
	KS	10	17,2	17,2	29,3
	S	30	51,7	51,7	81,0
	SS	11	19,0	19,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Lampiran 6 Persentase Kepercayaan Pemimpinan (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,7	1,7	1,7
	TS	2	3,4	3,4	5,2
	KS	6	10,3	10,3	15,5
	S	36	62,1	62,1	77,6
	SS	13	22,4	22,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,7	1,7	1,7
	TS	2	3,4	3,4	5,2
	KS	11	19,0	19,0	24,1
	S	30	51,7	51,7	75,9
	SS	14	24,1	24,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,4	3,4	3,4
	TS	4	6,9	6,9	10,3
	KS	11	19,0	19,0	29,3
	S	25	43,1	43,1	72,4
	SS	16	27,6	27,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5,2	5,2	5,2
	TS	3	5,2	5,2	10,3
	KS	10	17,2	17,2	27,6
	S	34	58,6	58,6	86,2
	SS	8	13,8	13,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,7	1,7	1,7
	TS	7	12,1	12,1	13,8
	KS	10	17,2	17,2	31,0
	S	27	46,6	46,6	77,6
	SS	13	22,4	22,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,19	,476	58
A2	4,26	,515	58
A3	4,12	,422	58
A4	4,09	,388	58
A5	4,16	,451	58

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	16,62	2,345	,895	,880
A2	16,55	2,287	,850	,891
A3	16,69	2,534	,866	,888
A4	16,72	3,045	,502	,951
A5	16,66	2,440	,874	,885

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,81	3,876	1,969	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	44,183	57	,775	4,103	,003
	Residual	1,021	4	,255		
	Total	14,179	228	,062		
	Total	15,200	232	,066		
Total		59,383	289	,205		

Grand Mean = 4,16

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Perilaku Kepemimpinan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,95	,999	58
B2	3,90	,912	58
B3	3,90	,852	58
B4	3,72	1,022	58
B5	3,74	,983	58

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	15,26	9,914	,451	,853
B2	15,31	9,691	,568	,819
B3	15,31	9,165	,747	,775
B4	15,48	8,815	,640	,801
B5	15,47	8,218	,809	,749

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,21	13,746	3,708	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	156,703	57	2,749	1,317	,265
	Residual	2,393	4	,598		
	Total	103,607	228	,454		
	Total	106,000	232	,457		
Total		262,703	289	,909		

Grand Mean = 3,84

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Kepercayaan Pemimpinan (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,00	,795	58
C2	3,93	,856	58
C3	3,84	1,023	58
C4	3,71	,955	58
C5	3,76	,997	58

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15,24	9,309	,310	,806
C2	15,31	7,621	,551	,706
C3	15,40	6,559	,640	,669
C4	15,53	6,885	,631	,674
C5	15,48	6,815	,605	,683

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,24	10,958	3,310	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	124,924	57	2,192	1,582	,180
	Residual	3,359	4	,840		
	Total	121,041	228	,531		
	Total	124,400	232	,536		
Total		249,324	289	,863		

Grand Mean = 3,85

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepercayaan Pemimpinan (X2), Perilaku Kepemimpinan (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,636 ^a	,456	,421	,38954

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan Pemimpinan (X2), Perilaku Kepemimpinan (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,491	2	2,746	18,061	,000 ^b
	Residual	8,346	55	,152		
	Total	13,837	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepercayaan Pemimpinan (X2), Perilaku Kepemimpinan (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,806	,386		7,269	,000
	Perilaku Kepemimpinan (X1)	,308	,070	,413	4,386	,000
	Kepercayaan Pemimpinan (X2)	,260	,078	,301	3,334	,000

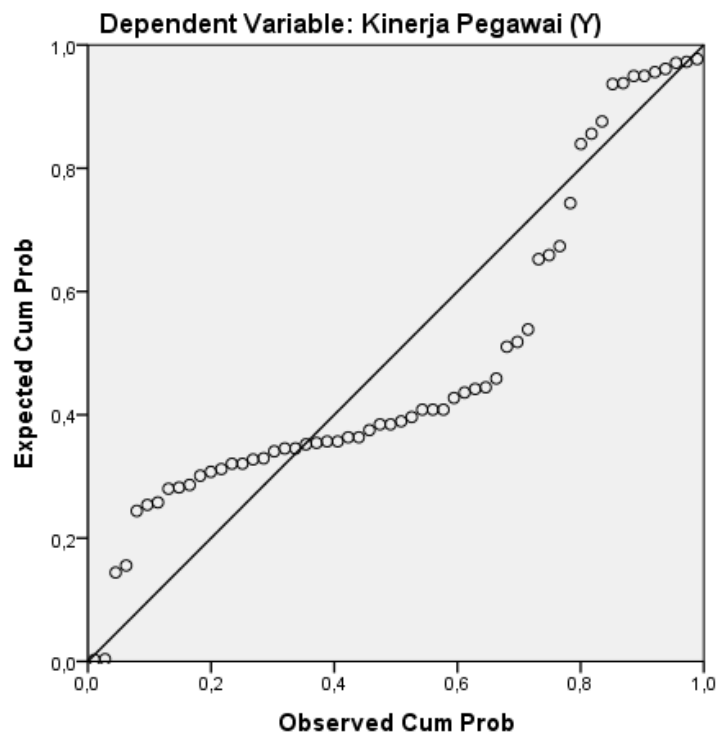
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

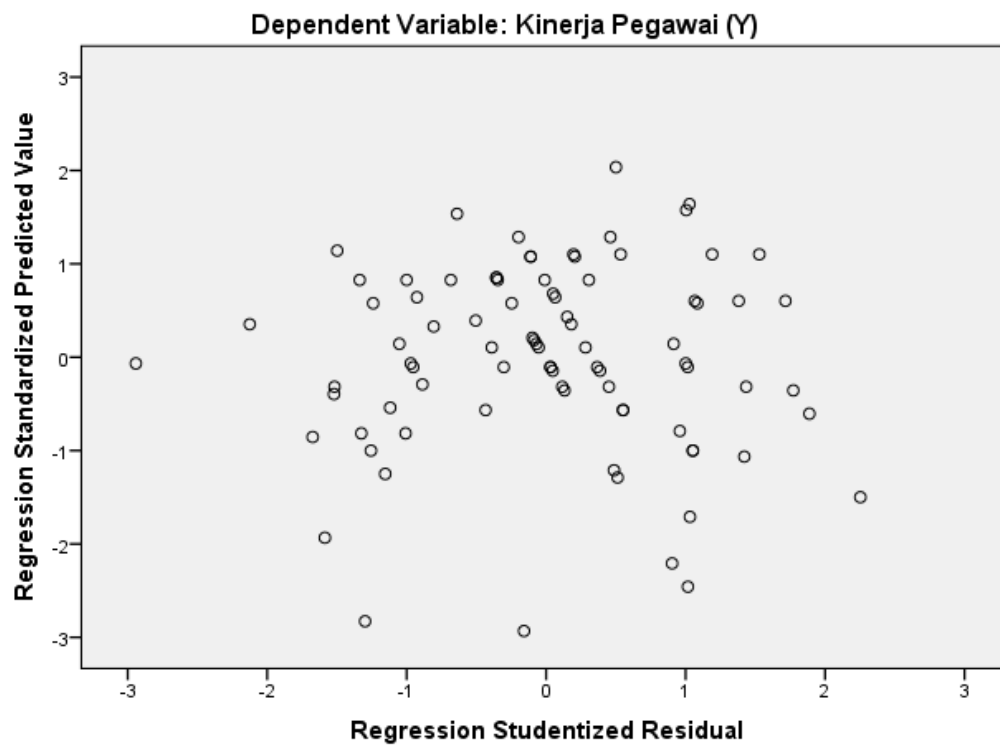
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Perilaku Kepemimpinan (X1)	,989	1,011
	Kepercayaan Pemimpinan (X2)	,989	1,011

a. Dependent Variable: Kinerja 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	55-59	0,266
4	0,950	28	0,374	60	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	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	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	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel