



Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Interpersonal Trust* pada Anggota Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Utara

Gabriel Miracle Dewa Semara¹, Meisie L Mangantes², Meike E Hartati³

^{1,2,3} Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Manado

Jl. Kampus Unima, Tonsaru, Kec. Tondano Sel., Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara

E-mail: gabrielsemara711@gmail.com¹, meisiemangantes@gmail.com², meikehartati@unima.ac.id³

Abstract : *This study aims to examine the effect of Leader Member Exchange (LMX) on interpersonal trust among personnel at the Human Resources Bureau of the North Sulawesi Regional Police. LMX reflects the quality of the relationship between leaders and subordinates, which significantly influences trust, collaboration, and organizational effectiveness. The study employed a quantitative approach with a cross-sectional design. A total of 62 personnel participated in the study using a total sampling technique. The LMX was measured using the LMX-MDM scale), while interpersonal trust was assessed based on indicators developed by Paine and Rottenberg. Data were analyzed using simple linear regression with SPSS version 26. The results showed a significant and positive influence of LMX on interpersonal trust, with a p-value of 0.000 ($p < 0.05$) and a coefficient of determination (R^2) of 0.452. This indicates that 45.2% of the variance in interpersonal trust is explained by the quality of the leader-subordinate relationship. The findings highlight the importance of fair, open, and supportive leadership interactions in fostering trust in police organizations. Practically, this research suggests the need for leadership development programs focusing on two-way communication and interpersonal relations.*

Keywords: *Leader Member Exchange, Interpersonal Trust, Police Organization*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap *interpersonal trust* pada anggota Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. LMX merefleksikan kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan yang berdampak pada kepercayaan, kolaborasi, dan efektivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian berjumlah 62 personel, yang semuanya dijadikan sampel melalui teknik *total sampling*. Instrumen penelitian menggunakan skala LMX-MDM dan skala *interpersonal trust* yang disusun berdasarkan indikator Paine dan Rottenberg. Analisis data dilakukan dengan regresi linier sederhana menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap *interpersonal trust*, dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien determinasi sebesar 0,452. Artinya, 45,2% variasi dalam kepercayaan interpersonal dapat dijelaskan oleh kualitas hubungan atasan-bawahan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya hubungan yang adil, terbuka, dan suportif antara pemimpin dan anggota dalam membangun kepercayaan kerja. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya pelatihan kepemimpinan yang menekankan komunikasi dua arah dan hubungan interpersonal dalam struktur organisasi kepolisian.

Kata kunci: Leader Member Exchange, Interpersonal Trust, Kepolisian

1. PENDAHULUAN

Kepolisian merupakan institusi negara yang memiliki mandat utama untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut, anggota kepolisian dituntut untuk selalu siap menghadapi dinamika pekerjaan yang kompleks, penuh tekanan, dan berisiko tinggi. Oleh karena itu, dibutuhkan tidak hanya kompetensi teknis dan profesional, tetapi juga iklim kerja yang harmonis dan produktif yang dibangun atas dasar kepercayaan dan hubungan interpersonal yang kuat (Robbins & Judge, 2015; Dirks & Ferrin, 2001).

Salah satu unit penting dalam struktur organisasi kepolisian adalah Biro Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki peran strategis dalam mengelola aspek-aspek seperti rekrutmen, pembinaan karier, kesejahteraan personel, pengembangan kompetensi, hingga sistem informasi kepegawaian. Lingkungan kerja biro SDM memiliki kompleksitas yang tinggi, yang menuntut koordinasi dan kolaborasi intensif antaranggota serta hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Dalam konteks tersebut, interpersonal trust atau kepercayaan interpersonal menjadi pondasi penting dalam menjaga efektivitas hubungan kerja (Lewicki & Wiethoff, 2000; Mayer & Rousseau, 2006).

Kepercayaan interpersonal mencerminkan sejauh mana individu bersedia bergantung pada tindakan orang lain berdasarkan keyakinan bahwa pihak lain tersebut akan bertindak secara konsisten, adil, dan dapat diandalkan (Rotter dalam Feist & Feist, 2008; Paine, 2003; McAllister, 1995). Menurut Rottenberg (2010), kepercayaan interpersonal dibentuk oleh berbagai faktor seperti predisposisi kepribadian, stereotipe dan reputasi, pengalaman aktual, serta orientasi psikologis individu dalam menjalin hubungan sosial. Dalam organisasi kepolisian, kepercayaan antarindividu memengaruhi efektivitas komunikasi, kerja tim, dan pengambilan keputusan, khususnya dalam situasi genting dan berisiko tinggi (Evans, 2013; Syamsuddin, 2015).

Namun, dalam kenyataannya, kepercayaan interpersonal di lingkungan Biro SDM Kepolisian Daerah Sulawesi Utara belum berkembang secara optimal. Berdasarkan observasi dan wawancara awal, ditemukan bahwa pimpinan masih menunjukkan keraguan dalam mendelegasikan tugas kepada anggota yang tidak memiliki kedekatan personal dengannya. Ada kecenderungan untuk memprioritaskan pemberian tanggung jawab kepada individu yang memiliki hubungan emosional atau historis dengan atasan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepercayaan belum merata di antara seluruh anggota biro dan menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas secara adil dan efisien.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi tingkat kepercayaan interpersonal tersebut adalah kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota, yang dalam literatur psikologi organisasi dikenal dengan konsep *Leader Member Exchange* (LMX). Teori LMX menjelaskan bahwa pemimpin tidak memperlakukan semua anggota timnya secara seragam, tetapi membentuk hubungan yang berbeda-beda, mulai dari hubungan formal dan transaksional hingga hubungan yang penuh kepercayaan, afeksi, dan loyalitas (Graen & Uhl-Bien, 1995; Yukl, 2006). LMX yang berkualitas tinggi ditandai dengan adanya pertukaran yang saling menguntungkan antara atasan dan bawahan, didasarkan pada rasa saling percaya, dukungan, dan penghargaan profesional (Liden & Maslyn, 1998; Morrow, 2005).

Beberapa penelitian terdahulu mendukung keterkaitan antara LMX dan kepercayaan interpersonal. Penelitian Brower, Schoorman, dan Tan (2000) menunjukkan bahwa kualitas hubungan LMX secara langsung berkontribusi terhadap pembentukan kepercayaan antara pemimpin dan anggota. Penelitian Dirks dan Ferrin (2002) juga mengungkapkan bahwa kepercayaan dalam hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin memperlakukan bawahannya. Semakin tinggi kualitas hubungan yang dibangun, semakin besar pula rasa percaya dan komitmen anggota terhadap organisasi. Wayne, Shore, dan Liden (1997) menemukan bahwa hubungan yang saling mendukung dalam konteks LMX memperkuat kepercayaan interpersonal dan mendorong loyalitas serta komitmen kerja.

Dalam konteks organisasi kepolisian, hubungan LMX yang kuat dapat mendukung lahirnya budaya kerja yang konstruktif, di mana anggota merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil, sehingga mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Apalagi dalam unit strategis seperti Biro SDM, keberhasilan pengelolaan personel sangat dipengaruhi oleh kualitas interaksi antaranggota, yang pada akhirnya turut menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Tambunan, Hartati, & Narosaputra, 2023; Manurung, Hartati, & Kumaat, 2023).

Melihat realitas empiris yang terjadi di lingkungan Biro SDM Polda Sulut dan merujuk pada temuan teoritis dan empiris sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap interpersonal trust pada anggota Biro SDM Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur psikologi organisasi, sekaligus menjadi bahan pertimbangan praktis bagi institusi kepolisian dalam meningkatkan kualitas hubungan kerja antaranggota dan pimpinan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk mengetahui pengaruh antara *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap *interpersonal trust* pada anggota Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Desain yang digunakan adalah *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu. Penelitian ini dilaksanakan di Markas Polda Sulut, Kota Manado, dengan populasi sebanyak 62 anggota polisi yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik *total sampling* (sampling jenuh), karena jumlah populasi yang relatif kecil dan mudah dijangkau.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner berbasis skala Likert empat poin, yaitu: Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak

Setuju (1). Instrumen untuk variabel LMX mengacu pada skala LMX-MDM yang dikembangkan oleh Liden dan Maslyn (1998), mencakup empat dimensi utama: *affection*, *loyalty*, *contribution*, dan *professional respect*. Sementara itu, variabel *interpersonal trust* diukur dengan mengadaptasi indikator dari Paine (2003) dan Rottenberg (2010), yaitu kompetensi, integritas, dapat diandalkan, keterbukaan dan kejujuran, rawan berubah, identifikasi, dan kepuasan. Uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi Pearson, dan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha, dengan hasil 0,769 untuk LMX dan 0,893 untuk *interpersonal trust*, yang menunjukkan bahwa kedua instrumen tersebut valid dan reliabel.

Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh LMX terhadap *interpersonal trust*. Uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu, meliputi uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov dan uji linearitas melalui analisis ANOVA, dan hasilnya menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan hubungan antarvariabel bersifat linear. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 pada taraf signifikansi 5%, dengan memperhatikan nilai t hitung, p-value, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan hasil penelitian dapat dijelaskan secara empiris dan terukur.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dapat dilakukan, data yang sebelumnya diuji validitas dan reliabilitasnya harus terlebih dahulu dikompilasi untuk uji asumsi klasik. Ini termasuk, khususnya, uji normalitas dan linearitas. Tujuan pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa model estimasi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik untuk memastikan hasil analisis yang andal, tepat, dan tidak bias.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah data yang dikumpulkan mengikuti distribusi normal. Metode umum untuk melakukan pengujian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov, yang sering kali lebih disukai karena kemudahan penerapannya dan pengurangan perbedaan subjektif dalam interpretasi yang dapat terjadi dengan prosedur grafis untuk menilai kenormalan.

Secara konsep, uji Kolmogorov-Smirnov bekerja dengan cara membandingkan distribusi kumulatif data sampel dengan distribusi normal standar. Dalam penelitian ini, pengujian

normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov test melalui bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

Kriteria penilaiannya adalah: jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Hasil lengkap dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LMX	IT
N		62	62
Normal Parameters^{a,b}	Mean	39.48	78.48
	Std. Deviation	4.019	6.368
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.101
	Positive	.064	.057
	Negative	-.098	-.101
Test Statistic		.098	.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}	.183^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. masing-masing sebesar 0,200 dan 0,183. Mengacu pada kriteria pengambilan keputusan dalam uji Kolmogorov-Smirnov, apabila nilai Asymp. Sig. > 0,05, maka data dapat dianggap berdistribusi normal. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memeriksa apakah ada hubungan linear yang signifikan secara statistik antara dua variabel atau lebih. Biasanya digunakan sebagai prasyarat untuk analisis lebih lanjut seperti analisis korelasi atau regresi. Hasil pengujian diinterpretasikan berdasarkan nilai signifikansi: jika nilainya di atas 0,05, maka diasumsikan terdapat hubungan linier antara variabel X dan Y. Jika nilainya kurang dari 0,05, maka menunjukkan hubungan nonlinier. maka hubungan antarvariabel tersebut dinyatakan tidak linear.

Dalam penelitian ini, analisis linearitas dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 SPSS 26 (*Statistical package For Service Solution*)

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
IT * LMX	Between Groups	(Combined)	1566.667	15	104.444	5.298	.000
		Linearity	1117.640	1	1117.640	56.694	.000
		Deviation from Linearity	449.027	14	32.073	1.627	.108
	Within Groups		906.817	46	19.713		
	Total		2473.484	61			

Berdasarkan tabel 2 diatas Berdasarkan hasil uji linearitas, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,108. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Leader-Member Exchange dan Interpersonal Trust.

Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa asumsi linearitas telah terpenuhi, sehingga data dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut melalui pengujian hipotesis.

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengevaluasi data, dilengkapi dengan korelasi Pearson untuk menentukan hubungan antara variabel independen dan dependen. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 26 For windows untuk menguji apakah *Leader Member Exchange* memiliki pengaruh signifikan terhadap Interpersonal Trust

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	36.436	6.009		6.063	.000

LMX	1.065	.151	.672	7.033	.000
-----	-------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: IT

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai (*constant*) sebesar 36.436 sedangkan nilai (b/ Koefisien regresi) sebesar 1.065 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$\hat{Y} = 36.436 + 1.065x$$

Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap penambahan satu skor nilai Interpersonal Trust maka skor turnover intention akan bertambah sebesar 1,065.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas kritis 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Leader-Member Exchange memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Interpersonal Trust. Selain itu, nilai koefisien beta sebesar 0,672 menunjukkan arah hubungan yang positif. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa t hitung sebesar 7,033 lebih besar dari t tabel sebesar 1,669, sehingga semakin menguatkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Maka hipotesis yang menyatakan *Leader Member Exchange* berpengaruh positif signifikan terhadap Interpersonal Trust diterima.

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.443	4.754

a. Predictors: (Constant), LMX

b. Dependent Variable: IT

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,452. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Leader-Member Exchange memberikan kontribusi sebesar 45,2% terhadap perubahan variabel Interpersonal Trust. Sementara itu, sisanya yaitu sebesar 54,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 5 Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					

1	Regression	1117.640	1	1117.640	49.459	.000 ^b
	Residual	1355.844	60	22.597		
	Total	2473.484	61			

a. Dependent Variable: IT

b. Predictors: (Constant), LMX

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai F hitung = 49.459 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa model regresi bisa digunakan untuk memprediksi pengaruh variable *Leader Member Exchange* (Variabel bebas) terhadap *Interpersonal Trust* (Variabel terikat).

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik utama suatu unit studi. Mereka didasarkan pada nilai variabel yang dikumpulkan dari kelompok sampel tertentu. Biasanya, hasilnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi serta angka-angka penting seperti rata-rata, deviasi standar, dan nilai statistik lainnya yang memungkinkan interpretasi terstruktur dari data yang dikumpulkan.

Tabel 6 Tabel Deskriptif *Leader Member Exchange* dan
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LMX	62	29	47	39.48	4.019
IT	62	59	89	78.48	6.368
Valid N (listwise)	62				

Dari hasil tabel 6 deskriptif yang diuraikan disimpulkan jumlah subjek penelitian ada 62 Anggota Kepolisian Biro Sumber Daya Manusia. Untuk skor terendah *Leader Member Exchange* adalah 29 dan nilai tertinggi yaitu 47. Sementara itu untuk *Interpersonal Trust* hasil nilai terendahnya adalah 59 dan nilai tertinggi adalah 89 Adapun mean (rata-rata) untuk *Leader Member Exchange* adalah 39.48 sedangkan untuk *Interpersonal Trust* adalah 78,48. Untuk Std Deviation *Leader Member Exchange* 4.019 sedangkan *Interpersonal Trust* adalah 6.368

Tabel 7 Tabel Deskriptif *Leader Member Exchange*

Leader_member_Exchange

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	46	74.2	74.2	74.2
	Rendah	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan *Leader Member Exchange* dalam kategori tinggi sebanyak 46 orang (74,2%), responden dengan *Leader Member Exchange* dalam kategori rendah sebanyak 16 orang (25,8%)

Tabel 8 Tabel Deskriptif *Interpersonal Trust*

Interpersonal_Trust

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	49	79.0	79.0	79.0
	Rendah	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan *Interpersonal Trust* dalam kategori tinggi sebanyak 49 orang (74%), responden dengan *Interpersonal Trust* dalam kategori rendah sebanyak 13 orang (21.0%).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara *Leader Member Exchange* (LMX) dengan kepercayaan interpersonal pada personel Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Analisis data yang terkumpul menunjukkan bahwa kualitas komunikasi pimpinan dan pegawai berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepercayaan interpersonal dalam organisasi, khususnya di Departemen Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Utara.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas hubungan antara pimpinan dan anggota dalam organisasi kepolisian, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepercayaan interpersonal yang terbentuk di antara mereka. Dengan kata lain, interaksi yang positif dan saling menghargai antara atasan dan bawahan berkontribusi besar dalam membangun iklim kerja yang penuh kepercayaan.

Pengaruh positif ini dapat dijelaskan dengan teori *Social Exchange Theory* Blau (1964). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan sosial terbentuk berdasarkan prinsip pertukaran timbal balik antara individu, yang melibatkan unsur kepercayaan, penghormatan, dan kontribusi bersama. Dalam konteks *Leader-Member Exchange* (LMX), teori ini digunakan untuk memahami bagaimana interaksi antara pemimpin dan anggota dapat menciptakan kepercayaan

interpersonal melalui hubungan yang saling menguntungkan. Pengaruh positif yang ditemukan dalam penelitian ini juga sejalan dengan temuan-temuan dari penelitian sebelumnya yang serupa. Beberapa studi terdahulu mendukung hasil penelitian ini, seperti yang ditemukan dalam penelitian... (Dirks & Ferrin (2002) *Leader-Member Exchange* (LMX) mempengaruhi Interpersonal Trust. Dalam penelitian yang dilakukan mereka, menemukan bahwa kualitas hubungan *Leader Member Exchange* berkontribusi signifikan terhadap pembentukan kepercayaan interpersonal antara pemimpin dan bawahan. Wayne, Shore, dan Liden (1997) Studi ini membahas hubungan antara *Leader Member Exchange*, kepercayaan, dan perilaku anggota kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa saat anggota merasa mereka memiliki hubungan yang saling mendukung dengan atasan, mereka akan lebih mempercayai Kerangka berpikir atasannya dan memperlihatkan komitmen kerja yang lebih berkualitas

Dalam konteks kepolisian, hal ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan saling mendukung. Kepercayaan yang terbentuk antara pimpinan dan anggota akan meningkatkan komitmen, moral, serta integritas dalam menjalankan tugas. Sebagai contoh, ketika seorang atasan menunjukkan perhatian, memberikan feedback yang konstruktif, serta menunjukkan sikap adil dan transparan dalam mengambil keputusan, anggota akan merasa dihargai dan dipercaya. Ini memperkuat rasa kepercayaan antar individu dan mendukung terciptanya hubungan yang harmonis dalam tim.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi yang signifikan bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Mengingat pentingnya relasi yang baik antara atasan dan bawahan dalam menumbuhkan kepercayaan interpersonal, maka para pimpinan di kepolisian sebaiknya lebih fokus pada pengembangan hubungan yang saling mendukung, terbuka, dan konstruktif dengan anggota. Hal ini akan berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan saling mempercayai.

3. KESIMPULAN DAN SARAN

hasil analisis yang telah dilakukan, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Leader-Member Exchange* (LMX) dengan *interpersonal trust* di Kepolisian Daerah Sulawesi Utara, khususnya pada Biro Sumber Daya Manusia. Sebesar Hipotesis yang diajukan, yaitu bahwa LMX berpengaruh terhadap interpersonal trust sebesar 45,2 % dan 54,8 % lainnya terdapat pengaruh pada yang lainnya. dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis dapat diterima. Hal ini melihat bahwa relasi yang baik antara pemimpin dan anggota organisasi sangat krusial dalam membangun kepercayaan antar individu, yang pada akhirnya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih efektif dan harmonis.

Disarankan agar pihak Kepolisian Daerah Sulawesi Utara memperhatikan pentingnya hubungan antara pemimpin dan anggota dalam membangun kepercayaan interpersonal. Juga disarankan agar pihak kepolisian memberikan suatu kebijakan atau pelatihan untuk peningkatan kualitas LMX, diharapkan hubungan yang lebih baik dapat tercipta, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kerja dan pelayanan publik lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Brower, H. H., Schoorman, F. D., & Tan, H. H. (2000). A model of relational leadership: The integration of trust and leader-member exchange. *The Leadership Quarterly*, 11(2), 227–250
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Wiley.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2001). The role of trust in organizational settings. *Organization Science*, 12(4), 450-467
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611–628.
- Evans, M. Max. (2013). *Kepercayaan: Keyakinan Seorang Karyawan Terhadap Rekan Kerjanya*. Jakarta: Penerbit Elex Media.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247.
- HM. Noer Soetjipto (2017). *Quality work of llife :teori dan implementasinya*,K-Media All rights reserved
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (dalam Munisa, 2016). *Leader-member exchange dan dimensi-dimensinya*.
- McAllister, D. J. (1995). *Interpersonal Trust: Konsep dan Implementasinya dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Mayer, R. C., & Rousseau, D. M. (2006). *Trust in Organizations: Resolving Uncertainty and Risk*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734.
- Morrow, P. C. (2005). *Leader-Member Exchange and Organizational Performance*. Jakarta: Penerbit Elex Media.
- Manurung, R. P., Hartati, M. E., & Kumaat, T. D. (2023). *Pengaruh Komitmen Afektif*

terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo. *Psikopedia*, 4(4), 287–292.

- Paine, K. D. (2003). *Guidelines for Measuring Trust in Organizations*. The Institute for Public Relations.
- Rottenberg, K. J. (2010). *Interpersonal trust during childhood and adolescence*. USA: Cambridge Universitas Press. *Jurnal Fakultas Psikologi, UMM*.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*. New Jersey: Pearson.
- Syamsuddin, M. (2015). *Pengaruh Kepercayaan dalam Interaksi Sosial dan Profesional: Perspektif Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Penerbit RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sumigar, A. A., Hartati, M. E., & Sengkey, M. M. (2023). Hubungan antara Innovative Work Behavior dengan Psychological Capital pada Pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon. *Jurnal Sains Riset*, 13(2), 517–526.
- Tan, H. H., & Lim, A. K. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *The Journal of Psychology*, 143(1), 45-66.
- Tambunan, R. A., Hartati, M. E., & Narosaputra, D. A. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Workplace Well-Being Pada Karyawan Di Pt. Pln Uiw Suluttenggo. *Jurnal Sains Riset*, 13(2), 690-698.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82–111.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organizations*. Jakarta: Penerbit Erlangga.