

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SIKAP PROFESI DAN
KEPERCAYAAN TERHADAP KINERJA PERWIRA MENENGAH
DI MARKAS BESAR TNI ANGKATAN LAUT**



**BAMBANG WIRATAMA
7647121223**

**Disertasi yang ditulis untuk Memenuhi sebagian Persyaratan
Untuk Mendapatkan Gelar Doktor**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2020**

KOMISI PROMOTOR DIPERSYARATKAN UNTUK
UJIAN TERBUKA / PROMOSI DOKTOR

Promotor

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
Tanggal: 30/01/2020

Kopromotor

Prof. Dr. Billy Tunas, M.Sc
Tanggal: 30/01/2020

NAMA

Dr. Komarudin, M.Si
(Ketua)¹

TANDA TANGAN



TANGGAL

11-02-2020

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd.
(Sekretaris)²



31-01-2020

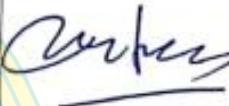
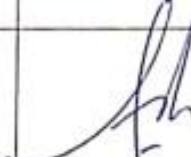
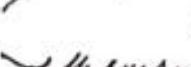
Nama : Bambang Wiratama
No.Registrasi : 7647121223
Program Studi : Ilmu Manajemen
Tanggal Lulus :

¹ Rektor Universitas Negeri Jakarta

² Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama : Bambang Wiratama
 No. Registrasi : 7647121223
 Program Studi : S3 Ilmu Manajemen

No.	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1.	Prof. Dr. Ivan Hanafi, M.Pd. (Ketua)		31/1/2020
2.	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris/Co-Promotor)		30/1/2020
3.	Prof. Dr. Billy Tunas, M.Sc. Promotor		30/1/2020
4.	Prof. Dr. Dedy Purwana, M.Bus. (Pengaji)		30/1/2020
5.	Agung Dharmawan Buchdadi, Ph.D. (Pengaji)		30/1/2020
6.	Dr. I Ketut R. Sudiardhita, M.Si. (Pengaji)		30/1/2020
7.	Dr. Suyono Thamrin, M.Eng, Sc. (Pengaji Luar)		30/1/2020

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SIKAP PROFESI DAN
KEPERCAYAAN TERHADAP KINERJA PERWIRA MENENGAH
DI MARKAS BESAR TNI ANGKATAN LAUT**

BAMBANG WIRATAMA

ABSTRAK

Setiap personel TNI Angkatan Laut pada era saat ini dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya, hal ini terkait dengan perkembangan peradaban yang menuntut tingginya kemampuan daya saing. Kondisi ini tak terkecuali terjadi pada strata pangkat kolonel yang merupakan *leader* dalam organisasi TNI karena stratanya yang berada pada strata perwira menengah harus mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, sikap profesi dan kepercayaan terhadap kinerja perwira berangkat kolonel di Mabes TNI AL. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode Path Analysis dengan penekanan pada gaya kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, 2. Sikap profesi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, 3. Kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, 4. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan, 5. Sikap profesi berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan, 6. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung positif terhadap kinerja melalui kepercayaan, 7. Sikap profesi berpengaruh tidak langsung positif terhadap kinerja melalui kepercayaan, jadi gaya kepemimpinan, sikap profesi memainkan peran penting untuk meningkatkan kinerja perwira berpangkat kolonel di TNI Angkatan Laut.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, sikap profesi, kepercayaan dan kinerja

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, PROFESSIONAL ATTITUDE AND
TRUST ON THE PERFORMANCE OF MIDDLE OFFICER
IN MARKAS BESAR TNI SEA ARCHIPELAGO**

BAMBANG WIRATAMA

ABSTRAC

Every Navy personnel in the current era is demanded to always improve their performance, this is related to the development of civilization that demands high competitiveness. This condition is no exception for the ranks of the Colonel who is a leader in the TNI organization because his strata in the middle officers must be able to show optimal performance.

This study aims to analyze the influence of leadership style variables, professional attitudes and beliefs on the performance of officers leaving the colonel at the Indonesian Navy Headquarters. This type of research is a quantitative study using the Path Analysis method. The results showed that: 1. Leadership style has a direct positive effect on performance, 2. Professional attitude has a direct positive effect on performance. 3. Trust has a direct positive effect on performance, 4. Leadership style has a direct positive effect on trust, 5. Professional attitude has a positive direct effect on Trust, 6. Leadership style has a positive indirect effect on performance through trust, 7. Professional attitude has a positive indirect effect on performance Through trust, So leadership style, professional attitude plays an important role to improve the performance of officers with the rank of colonel in the Navy.

Keywords: Leadership style, professional attitude, trust and performance

RINGKASAN

A. Pendahuluan

Kolonel merupakan pangkat tertinggi dalam tataran perwira menengah, dengan pola organisasi yang berbentuk piramida. Menempatkan posisi personel berpangkat kolonel merupakan sebuah posisi strategis dalam kepemimpinan di tubuh TNI. Hasil pengamatan sementara di lapangan menunjukkan bahwa kinerja personel TNI AL berpangkat kolonel belum dapat dikatakan optimal hal ini yang terlihat pada variabel kinerja terutama pada indikator kualitas kerja dan indikator kemampuan. Indikator kualitas kerja yang kurang optimal terlihat berdasarkan beberapa butir pernyataan. Tingginya prosentasi yang dihasilkan pada indikator kualitas kerja yaitu sebesar 32,1% menunjukkan adanya penilaian pimpinan kepada personel kolonel di Mabesal yang masih rendah berdasarkan asumsi yang pertama adalah kurang termiliknya latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan pada era seperti saat ini merupakan hal mutlak yang harus menjadi titik pusat perhatian, karena sebagaimana diketahui bahwa era saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang pesat tanpa mampu dibendung sehingga apabila terjadi kerentanan terhadap hal tersebut dapat dipastikan bahwa personel dari organisasi tersebut memiliki kemampuan daya saing atau kompetitif yang rendah. Peringkat kedua yang menyebabkan ketidak optimalan kualitas kerja menurut penilaian pimpinan terhadap 15 orang kolonel adalah ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, sikap profesi, dan kepercayaan terhadap kinerja perwira menengah di Markas Besar TNI Angkatan Laut.

Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausalitas menggunakan metode Analisis Jalur dengan penekanan pada gaya kepemimpinan. Instrument penelitian menggunakan kuisioner sesuai indikator pada tiap variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan, sikap profesi, kepercayaan dan kinerja. Metode Analisis jalur digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel. Analisis data meliputi deskripsi data, dan uji linieritas regresi. Analisis jalur meliputi analisis model, pengujian hipotesis dan penentuan tingkat pengaruh.

B. Hasil Penelitian

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, yang dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh $t \text{ hitung} = 8,652$ sedangkan $t \text{ tabel} = 2,390$ pada $\alpha = 0.01$ untuk dk = 65 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $8,652 > 2,390$, maka tolak H₀ atau terima H₁, koefisien jalur py_1 signifikan.
2. Sikap profesi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, yang dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh $t \text{ hitung} = 5,903$ sedangkan $t \text{ tabel} = 2,000$ pada $\alpha = 0.05$ untuk dk = 65, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $5,903 > 2,000$, maka tolak H₀ atau terima H₁, koefisien jalur py_2 signifikan.
3. Kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, yang dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh $t \text{ hitung} = 7,800$ sedangkan

t tabel = 2,390 pada $\alpha = 0.01$ untuk dk = 65, sehingga t hitung > t tabel atau $7,800 > 2,390$, maka tolak H₀ atau terima H₁, koefisien jalur β_{Y3} signifikan.

4. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan, yang dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh t hitung = 8,000, sedangkan t tabel = 2,390 pada $\alpha = 0.01$ untuk dk = 65, sehingga t hitung > t tabel atau $8,000 > 2,390$, maka tolak H₀ atau terima H₁, koefisien jalur ρ_{31} signifikan.

5. Sikap profesi berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan, yang dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh t hitung = 4,806, sedangkan t tabel = 2,000 pada $\alpha = 0.05$ untuk dk = 65, sehingga t hitung > t tabel atau $4,806 > 2,000$ maka tolak H₀ atau terima H₁, koefisien jalur ρ_{32} signifikan.

6. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung positif terhadap kinerja melalui kepercayaan, yang dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepercayaan, pada $\alpha = 0,05$, hal ini α hitung = 0,000 dan α hitung = 0,002, Z hitung sebesar 2,5727, dengan Z batas nilai kritis = $\pm 1,96$, dimana = $2,5727 > 1,96$.

7. Sikap profesi berpengaruh tidak langsung positif terhadap kinerja melalui kepercayaan, yang dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan sikap profesi berpengaruh terhadap kepercayaan, pada $\alpha = 0,05$, hal ini α hitung = 0,000 dan α hitung = 0,000, Z hitung sebesar 2,8337, dengan Z batas nilai kritis = $\pm 1,96$, dimana $2,8337 > 1,96$.

Berdasarkan hasil uji hipotesis statistik dan pembahasan, penelitian menghasilkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.
2. Sikap profesi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.
3. Kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan.
5. Sikap profesi berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan.
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung positif terhadap kinerja melalui kepercayaan.

7. Sikap profesi berpengaruh tidak langsung positif terhadap kinerja melalui kepercayaan

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya serta jelas sesuai dengan norma dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian disertasi ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundungan yang berlaku.

Jakarta, Februari 2020



Bambang Wiratama

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Esa yang telah memberikan Ridho kepada saya untuk dapat menyelesaikan Disertasi dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sikap Profesi dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Perwira Menengah di Markas Besar TNI Angkatan Laut”.

Disertasi ini dibuat dalam rangka memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Doktor Manajemen Program Studi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Pascasarjana Universitas Jakarta. Dalam kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, arahan dan bimbingannya terutama kepada:

1. Prof. Komarudin sebagai Rektor UNJ.
2. Prof. Dr. Nadiroh, MPd sebagai Direktur Pascasarjana UNJ.
3. Prof. Dr. Hamidah, SE, M.Si. sebagai Koordinator Program Studi Ilmu Manajemen/Co Promotor.
4. Prof. Dr. Billy Tunas, M.Sc. sebagai Promotor.
5. Kepala Staf TNI Angkatan Laut.
6. Asisten Personel Kepala Staf TNI Angkatan Laut.
- 7 . Kepala Dinas Pendidikan TNI Angkatan Laut.
8. Kepala Dinas Administrasi Personel TNI Angkatan Laut.

9. Para dosen serta rekan-rekan Mahasiswa MSDM UNJ Angkatan 2012/2013.

Dalam kesempatan ini juga, saya ucapan terima kepada Ayahanda dan Ibunda yang telah mendoakan penulis dengan tulus dalam upaya menyelesaikan studi ini. Ucapan Terima kasih terhadap istri tercinta Noer Jamila, serta untuk anak-anak saya, Bastian Arif Wiratama, Arif Darmawan Wiratama, Nur Yulitasari Wiratama dan Nur Ramadani Ratnasari Wiratama serta yang telah mendukung menyelesaikan studi. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan bagi semua pihak terkait, Aamiin YRA.

Jakarta, Februari 2020



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Dr. Bambang Wiratama, S.E., M.M., CHRMP.
NIM : 7647121223
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen (MSDM)
Alamat email : b.wiratama86@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SIKAP PROFESI DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KINERJA PERWIRA MENENGAH DI MARKAS BESAR TNI ANGKATAN LAUT

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta Mei 2020

Penulis

Dr. Bambang Wiratama, S.E., M.M., CHRMP.
()
nama dan tanda tangan

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	iv
Ringkasan	vi
Lembar Pernyataan	viii
Ucapan Terima Kasih	ix
Daftar Isi	xi
 Bab I Pendahuluan	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan Penelitian	10
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Signifikansi Penelitian	11
F. Kebaharuan Penelitian (<i>state of the art</i>)	12
 Bab II Kajian Teoritik	
A. Deskripsi Konseptual.....	14
B. Hasil Penelitian yang Relevan	39
C. Kerangka Teoretik	56
D. Hipotesis Penelitian	67
 Bab III Metode Penelitian	
A. Tempat dan Waktu Pelaksanaan	68
B. Metode Penelitian	68
C. Populasi dan Sampel Penelitian	68
D. Teknik Pengumpulan Data	69
E. Teknik Analisis Data	78
F. Hipotesis Statistik	82

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Diskripsi Data Hasil Penelitian.....	84
B. Deskripsi Hasil Penelitian dari Masing-Masing Variabel.....	91
C. Pengujian Persyaratan Analisis.....	101
D. Perhitungan Koefisien Jalur	122
E. Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung Menurut Sobel Test.....	126
F. Pengujian Hipotesis.....	133
G. Pembahasan Hasil Penelitian.....	139

Bab V Kesimpulan Implikasi dan Saran

A. Kesimpulan.....	149
B. Implikasinya.....	150
C. Saran.....	152

Daftar Pustaka	155
Lampiran I Tabel Kuisioner untuk Observasi Awal	163
Lampiran II Instrumen Penelitian Putaran I	164
Lampiran III Instrumen Penelitian Putaran II	170
Lampiran IV Hasil Validitas Reliabilitas.....	175
Lampiran V Skor Total.....	182
Lampiran VI Hasil SPSS.....	184
Lampiran VII Rekapitulasi Sobel Test.....	214
Lampiran VIII Anava.....	215
Lampiran IX Galat Taksiran.....	217

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Konteks kesesuaian orang dan jabatan	2
Tabel 1.2. Hasil observasi awal terhadap kinerja 15 orang Kolonel di Mabesal	4
Tabel 2.1 Rangkuman Jurnal	46
Tabel 3.1. Kisi – kisi variabel kinerja sebelum dilakukan uji coba	70
Tabel 3.2. Hasil olah validitas variabel kinerja	71
Tabel 3.3. Kisi-kisi variabel gaya kepemimpinan sebelum Dilakukan uji coba	72
Tabel 3.4. Hasil olah validitas variabel Gaya kepemimpinan	73
Tabel 3.5. Kisi-kisi variabel sikap profesi sebelum Di lakukan uji coba	75
Tabel 3.6. Hasil olah validitas variabel sikap profesi	76
Tabel 3.7. Kisi-kisi variabel <i>trust</i> sebelum dilakukan uji coba	77
Tabel 3.8. Hasil olah validitas variabel <i>trust</i>	78
Tabel 4.1. Skor instrument penelitian	84
Tabel 4.2. Analisis data hasil penelitian variabel kinerja (Y)	85
Tabel 4.3. Analisis data hasil penelitian variabel gaya ke pemimpinan (X_1)	87
Tabel 4.4. Analisis data hasil penelitian variabel sikap profesi (X_2)	88
Tabel 4.5. Analisis data hasil penelitian variabel kepercayaan (X_3)	89
Tabel 4.6. Rekapitulasi analisis nilai rata rata indikator tertinggi dan indikator terendah dari masing-masing variabel	90
Tabel 4.7. Hasil analisis statistik deskriptif variabel kinerja (Y)	92
Tabel 4.8. Distribusi frekuensi kinerja (Y)	93
Tabel 4.9. Hasil analisis statistik deskriptif variabel gaya Kepemimpinan (X_1)	94
Tabel 4.10.Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan (X_1)	95
Tabel 4.11.Hasil analisis statistik deskriptif variabel sikap Profesi (X_2)	97
Tabel 4.12.Distribusi frekuensi sikap profesi (X_2)	98
Tabel 4.13.Hasil analisis statistik deskriptif variabel kepercayaan (X_3)	99
Tabel 4.14.Distribusi frekuensi kepercayaan (X_3)	100
Tabel 4.15.Ringkasan Uji Normalitas Galat Taksiran dengan Uji Liliefors (L_0)	103
Tabel 4.16.Tabel anova	104
Tabel 4.17.Coeffisien	105

Tabel 4.18.Anova tabel	105
Tabel 4.19.Tabel anova untuk uji coba signifikansi dan linieritas Regresi	106
Tabel 4.20.Correlation	106
Tabel 4.21.Korelasi	107
Tabel 4.22 Anova	107
Tabel 4.23.Kategori Coefficients korelasi	108
Tabel 4.24.Anova table	109
Tabel 4.25. Coefficients X_1Y	109
Tabel 4.26.Anova Tabel X_1Y	110
Tabel 4.27.Tabel anova untuk menguji siknifikan regresi	110
Tabel 4.28.Tabel coeffisients	111
Tabel 4.29.Model Summary X_2Y	111
Tabel 4.30.Anova X_3Y	113
Tabel 4.31.Coefficients X_3Y	113
Tabel 4.32.Anova Tabel X_3Y	114
Tabel 4.33.Tabel anova dari hasil perhitungan	114
Tabel 4.34. Model Summary X_3Y	114
Tabel 4.35.Anova X_1X_3	116
Tabel 4.36. Coefficients	116
Tabel 4.37. Anova Tabel	117
Tabel 4.38. Tabel anova untuk uji signifikansi dan linieritas regresi	117
Tabel 4.39. Model Summary X_1X_3	117
Tabel 4.40. Anova X_2X_3	119
Tabel 4.41. Coefficients	119
Tabel 4.42. Anova Tabel X_2X_3	120
Tabel 4.43.Tabel Anova untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi	120
Tabel 4.44. Model Summary X_1X_3	120
Tabel 4.45.Tebel Rekapitulasi Uji koefisien, Regresi, Uji Linieritas dan uji Korelasi	122
Tabel 4.46.Correlations $X_1X_2X_3Y$	123
Tabel 4.47.Hasil Perhitungan dengan menggunakan program SPSS VS 23 untuk X_1X_2 dan X_3 Eksogen, serta Y Endogen	124
Tabel 4.48. Hasil Perhitungan dengan menggunakan program SPSS VS 23 untuk X_1 dan X_2 Eksogen, serta X_3 Endogen	125
Tabel 4.49.Persamaan Diagram Jalur sub Struktur	126
Tabel 4.50.Koefisien Gaya Kepemimpinan dan Kepercayaan terhadap Kinerja	128
Tabel 4.51.Tabel sobel Test Online	129
Tabel 4.52.Tabel sobel test dengan Ta dan tb	130
Tabel 4.53.Coefficients	131

Tabel 4.54 Tabel sobel Test Online	132
Tabel 4.55.Tabel sobel Test dengan ta dan tb	133
Tabel 4.56.Pengujian Hipotesis	136
Tabel 4.57.Rekapitulasi Pengujian Hipotesis Sobel Test	138



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Histogram Hasil Observasi Awal Variabel Kinerja	5
Gambar 1.2. Prosentase Hasil Observasi Awal Variabel Kinerja	6
Gambar 2.1. Model kausal antar variabel	67
Gambar 3.1. Parameter hubungan antar variabel	80
Gambar 3.2. Gambar Persamaan Menggunakan Mediasi	82
Gambar 4.1. Diagram Batang Analisa Data variabel kinerja (Y)	86
Gambar 4.2. Diagram Batang Analisa Data variabel Gaya Kepemimpinan	87
Gambar 4.3. Diagram Batang Analisa Data variabel Sikap Profesi	89
Gambar 4.4. Diagram Batang Analisa Data variabel Kepercayaan	90
Gambar 4.5. Histogram variable kinerja (Y)	93
Gambar 4.6. Histogram variable Gaya Kepemimpinan (X_1)	96
Gambar 4.7. Histogram variable Sikap Profesi (X_2)	98
Gambar 4.8. Histogram variable Kepercayaan (X_3)	101
Gambar 4.9. Hubungan Kausal antar variable X_1 , X_2 , X_3 dan Y	124
Gambar 4.10. Diagram Jalur pada Sub struktur 1	125
Gambar 4.11. Diagram Jalur pada Sub struktur 2	125
Gambar 4.12. Diagram Jalur	126
Gambar 4.13. Kepercayaan sebagai mediasi gaya Kepemimpinan terhadap kinerja	128
Gambar 4.14. Kepercayaan sebagai mediasi sikap profesi terhadap kinerja	131
Gambar 4.15. Daerah Kritis Zone Terima H_0 dan tolak H_0 (2 Way)	138