

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KINERJA DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN ACEH BARAT

Siti Hajar¹, A. Rahman Lubis², Permana Honeyta Lubis³

¹⁾ Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

^{2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

***Abstract**The purpose of this study is to describe (1) the behavior of leadership, trust, human relations and organizational performance, (2) the influence of leadership behavior on human relations of employees, (3) the influence of trust on human relations employees (4) influence of leadership behavior on organizational performance, (5) the influence of trust on the performance of the organization, (6) the influence of human relations on the performance of employees, (7) the indirect influence of leadership behavior and trust on organizational performance through human relations. This research was conducted on Social Service of Manpower and Transmigration of Regency of West Aceh, with object of research is behavior of leadership, trust, human relation and organizational performance. The results of this study indicate that the behavior of leadership, trust, human relations performance organization Social Service Manpower and Transmigration District of West Aceh has been going well. The result of research also proves that there are influence of leadership behavior toward human relations, there is influence of trust to human relations, there is influence of human relations to organizational performance, influence of leadership behavior toward organizational performance, influence of trust to organizational performance, and also research result direct leadership behavior and trust in organizational performance through human relations.*

***Keywords** Leadership Behavior and Trust and Organizational Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan (1) perilaku kepemimpinan, kepercayaan, *human relations* dan kinerja organisasi, (2) pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap *human relations* pegawai, (3) pengaruh kepercayaan terhadap *human relations* pegawai (4) pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, (5) pengaruh kepercayaan terhadap kinerja organisasi, (6) pengaruh *human relations* terhadap kinerja pegawai, (7) pengaruh tidak langsung perilaku kepemimpinan dan kepercayaan terhadap kinerja organisasi melalui *human relations*. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat, dengan objek penelitian adalah perilaku kepemimpinan, kepercayaan, *human relation* dan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perilaku kepemimpinan, kepercayaan, *human relations* kinerja organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat sudah berjalan dengan baik. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap *human relations*, terdapat pengaruh kepercayaan terhadap *human relations*, terdapat pengaruh *human relations* terhadap kinerja organisasi, pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, pengaruh kepercayaan terhadap kinerja organisasi, dan hasil penelitian juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung perilaku kepemimpinan dan kepercayaan terhadap kinerja organisasi melalui *human relations*.

Kata kunci : Perilaku Kepemimpinan dan Kepercayaan dan Kinerja Organisasi

PENDAHULUAN

Rendahnya kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat, berkaitan dengan proses rehabilitasi terutama terhadap masalah pengemis yang masih banyak di kawasan Kabupaten Aceh Barat dan orang-orang atau anak terlantar yang hidupnya di bawah garis kemiskinan, sehingga memerlukan adanya rehabilitasi dari Dinas Sosial agar kehidupan mereka menjadi lebih baik lagi. Kemudian rehabilitasi juga ditujukan kepada bekas narapidana, korban narkoba, dan wanita tuna susila, sehingga mereka dapat menjalani kehidupan yang lebih baik.

Berkaitan dengan pengangan Bantuan Sosial (Bansos) dapat dijelaskan bahwa bantuan sosial diberikan kepada masyarakat yang mendapatkan rehabilitasi seperti pengemis, gelandangan, bekas narapidana, pemakai narkoba maupun wanita tuna susila, namun dalam kenyataannya bantuan sosial tersebut belum mampu mengangkat harkat dan martabat masyarakat tersebut karena dana yang dikucurkan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat masih terlalu sedikit.

Rendahnya realisasi anggaran pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat juga disebabkan oleh rendahnya partisipasi sosial masyarakat terutama partisipasi menangani masalah gelandangan, pengemis, bekas narapidana maupun

wanita tuna susila yang masih rendah, dimana masih banyak masyarakat yang menganggap masalah tersebut hanya masalah yang dapat ditangani oleh pemerintah dan bukan melibatkan masyarakat. Penyerapan tenaga lokal dan asing khususnya di Kabupaten Aceh Barat masih tergolong rendah, hal ini karena rendahnya pembangunan infrastruktur di Kabupaten Aceh Barat. Sedangkan berkaitan dengan program transmigrasi di Kabupaten Aceh Barat saat ini belum sesuai dengan harapan pemerintah, karena banyak peserta transmigrasi terutama dari penduduk lokal banyak meninggalkan lokasi transmigrasi, sehingga program pangan yang diterapkan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat tidak dapat berjalan dengan baik.

Rendahnya kinerja organisasi pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat salah satunya dipengaruhi oleh adanya faktor human relation atau hubungan kemasyarakatan antara organisasi dengan lingkungan sekitarnya. Human relations dalam suatu organisasi sangat diperlukan terutama untuk mendapatkan masukan atau mendapatkan isu-isu yang berkembang dalam masyarakat maupun dalam lingkungan organisasi. Dengan adanya human relations, maka suatu organisasi akan lebih mudah dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai maupun

kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi berkaitan dengan menurunnya kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat disebabkan oleh faktor perilaku kepemimpinan. Dimana keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi itu. Yousef (2012), mengatakan bahwa “tidak ada peran lain dalam organisasi yang telah menarik begitu banyak perhatian seperti peran pemimpin”. Peran pemimpin sangat diperlukan dalam menetapkan tujuan, mengalokasikan sumber daya yang langka, memfokuskan perhatian pada tujuan perusahaan, mengkoordinasikan perubahan yang terjadi, membina kontak antar pribadi dengan pengikutnya, dan menetapkan arah yang benar atau yang paling baik bila kegagalan terjadi.

Kecepatan dari perubahan yang dihadapi oleh berbagai organisasi dewasa ini telah membuat banyak kalangan menyerukan tentang perlunya kepemimpinan yang lebih adaptif dan fleksibel. Pemimpin yang adaptif akan dapat bekerja dengan lebih efektif di dalam lingkungan yang berubah secara terus menerus dengan cara memahami tantangan dan pertumbuhan yang dihadapi pemimpin dan kemudian memberikan respons yang tepat terhadap tantangan itu. Pemimpin

yang adaptif akan bekerjasama dengan pengikut mereka untuk menciptakan solusi yang kreatif bagi berbagai masalah yang kompleks dan sekaligus mengembangkan diri mereka sendiri agar bisa menangani tanggungjawab kepemimpinan yang lebih luas jangkauannya (Bennis, 2011).

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih rendahnya kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat diindikasikan dengan tidak tercapainya realisasi anggaran tahun 2016, baik yang melalui mekanisme tender, maupun swakelola. Rendahnya kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat ini disebabkan oleh rendahnya kinerja pegawai, indikasinya adalah belum terpenuhinya ekspektasi pimpinan terhadap hasil kerja pegawai baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Selain itu banyak pegawai yang belum mampu menyusun rencana kerja anggaran yang tepat, sehingga anggaran yang telah di rencanakan tidak dapat direalisasikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan pada awal tahun.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Teori Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan telah banyak ditawarkan para penulis di bidang organisasi dan manajemen. Kepemimpinan tentu saja mengkaitkan aspek individual seorang pemimpin dengan konteks situasi di mana pemimpin tersebut menerapkan

kepemimpinan. Kepemimpinan juga memiliki sifat kolektif dalam arti segala perilaku yang diterapkan seorang pimpinan akan memiliki dampak luas bukan bagi dirinya sendiri melainkan seluruh anggota organisasi.

Sebelum memasuki materi kepemimpinan, perlu terlebih dahulu dibedakan konsep pemimpin (*leader*) dengan kepemimpinan (*leadership*). Pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi anggota kelompok atau organisasi guna mendorong kelompok atau organisasi tersebut mencapai tujuan-tujuannya. Pemimpin menunjuk pada personal atau individu spesifik atau kata benda. Sementara itu, kepemimpinan adalah sifat penerapan pengaruh oleh seorang anggota kelompok atau organisasi terhadap anggota lainnya guna mendorong kelompok atau organisasi mencapai tujuan-tujuannya, Lussier, (2010).

Ada berbagai gaya kepemimpinan. Gaya pemimpin mempengaruhi perilaku pemimpin. Dengan kata lain, perilaku pemimpin benar-benar membuat gaya pemimpin. Sebuah perilaku menampilkan pemimpin otokratis berbeda dari seorang pemimpin yang demokratis. Hubungan manusia antara pemimpin dan pengikut akan berbeda sesuai dengan gaya kepemimpinan, Lussier, (2010).

Cukup banyak definisi kepemimpinan yang ditawarkan para ahli di bidang organisasi dan manajemen.

Masing-masing memiliki perspektif dan metodologi pembuatan definisi yang cukup berbeda, bergantung pada pendekatan (epistemologi) yang mereka bangun guna menyelidiki fenomena kepemimpinan. Stephen Robbins, misalnya mendefinisikan kepemimpinan sebagai “... *the ability to influence a group toward the achievement of goals.*” [1] Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan, Lussier, (2010).

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara

tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu. Menurut Pradjudi Robbins, (2012:12) organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.

Organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang / beberapa orang yang disebut atasan dan seorang / sekelompok orang yang disebut dengan bawahan.” Robbins (2012:12).

Organisasi adalah sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi di bentuk karena mempunyai dasar dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Roy (2014), organisasi adalah bentuk perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama. Akan tetapi perlu kita fahami bahwa yang menjadi dasar organisasi, bukan “siapa” akan tetapi “apanya” yang berarti bahwa yang dipentingkan bukan siapa orang yang akan memegang organisasi, tetapi “apakah” tugas dari organisasi.

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan

perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran.

“Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya”. Pieter (2015)

Menurut Yousef (2012) Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact*.

Human Relations

Human relations adalah suatu proses komunikasi yang dilakukan oleh 2 orang atau lebih untuk mencapai kepuasan bersama yang memperhatikan aspek manusiawi melalui pendekatan persuasif atau tatap muka dan didasari motif. Aspek manusiawi yaitu aspek yang sudah lahir dari kodrat manusianya seperti sifat, bakat, minat dan perilakunya serta perangnya. Di negara yang sudah maju human relations semakin mendapat perhatian para manajer dalam organisasi, karena semakin

dirasakan pentingnya dalam memecahkan berbagai masalah yang menyangkut faktor manusia dalam manajemen. Human relations juga dirasakan penting oleh para manajer untuk menghilangkan akibat salah komunikasi dan salah interpretasi yang terjadi antara manajer beserta karyawan dengan publik di luar organisasi, Lussier, (2010).

Hubungan kemanusiaan adalah komunikasi eksternal dengan menggunakan simbol dan tindakan simbolis untuk menginformasikan atau mempengaruhi publik dengan menggunakan tulisan, pemasaran, periklanan, publisitas, promosi dan *event* penting. Beberapa spesialis HR bekerja paruh waktu dalam perusahaan, politisi, organisasi nirlaba, atau pemerintah; sedangkan beberapa HR melakukan kontrak dengan organisasi mereka. HR adalah fungsi komunikasi manajemen dimana organisasi beradaptasi dengan atau mengelola lingkungan mereka untuk mencapai tujuan tertentu dari organisasi.

Rogers, (2012) mengungkapkan hubungan masyarakat adalah fungsi manajemen yang khas yang mendukung dan memelihara jalur bersama bagi komunikasi, pengertian, penerimaan dan kerja sama antara organisasi dan khalayaknya; melibatkan manajemen dalam permasalahan atau persoalan; membantu manajemen memperoleh penerangan mengenai dan tanggapan terhadap opini publik; menetapkan dan

menegaskan tanggung jawab manajemen dalam melayani kepentingan umum, menopang manajemen dalam mengikuti dan memanfaatkan perubahan secara efektif dalam penerapannya sebagai sistem peringatan secara dini guna membantu mengantisipasi kecenderungan; dan menggunakan penelitian serta teknik-teknik komunikasi yang sehat dan etis sebagai kegiatan manusia.

Menurut Luftim Cania (2014), *human relations* adalah fungsi manajemen yang mengevaluasi, mengidentifikasi kebijakan dan prosedur individual dan organisasi yang mempunyai kepentingan publik serta merencanakan dan melaksanakan program aksi dalam rangka mendapatkan pemahaman dan penerimaan publik. Pengertian Khusus *human relations* adalah fungsi khusus manajemen yang membantu membangun dan memelihara komunikasi bersama, pengertian, dukungan, dan kerjasama antara organisasi dan publik, melibatkan masalah manajemen, membantu manajemen untuk mengetahui dan merespon opini publik, menjelaskan dan menekankan tanggung jawab manajemen untuk melayani minat publik, membantu manajemen untuk tetap mengikuti dan memanfaatkan perubahan secara efektif, berguna sebagai sistem peringatan awal untuk membantu mengantisipasi tren, dan menggunakan penelitian dan teknik suara yang layak dalam komunikasi sebagai alat utama Luftim Cania (2014).

Dari kedua definisi diatas, human relations dapat diartikan sebagai suatu proses manajemen yang dijalankan oleh seseorang atau dijalankan dengan bersama – sama (*team work*) untuk mencapai tujuan perusahaan atau individu dengan menciptakan atau membangun citra/image positif dari perusahaan atau individu tersebut secara berkesinambungan (adanya sinergi dari kedua belah pihak antara perusahaan dengan khalayaknya).

Perilaku Kepemimpinan

Berbagai kajian mengenai perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dan perilaku kepemimpinan berorientasi tugas telah dimulai sejak dekade 1950-an sampai sekarang (Lusier, 2010). Hasil kajian terhadap perilaku kepemimpinan tersebut telah memberikan banyak kontribusi literatur pada teori kepemimpinan. Satu kontribusi penting yang telah didapatkan adalah penggunaan konsep orientasi hubungan dan orientasi tugas untuk membedakan berbagai jenis perilaku kepemimpinan. Kontribusi lainnya adalah penggunaan konsep perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dan perilaku kepemimpinan berorientasi tugas untuk mengukur efektifitas individu dan efektifitas organisasional. Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dan tugas dianggap sebagai bentuk kepemimpinan aktif (Lusier, 2010). Maksudnya dalam dua jenis perilaku ini, pemimpin mengambil pendekatan proaktif

atau reaktif di dalam melaksanakan peranan mereka. Ada satu lagi pendekatan kepemimpinan dimana pemimpin melakukan pendekatan non-aktif dimana pemimpin melepaskan tanggung jawab mereka dan berusaha untuk tidak membuat keputusan (Lusier, 2010). Perilaku kepemimpinan ini disebut sebagai kepemimpinan *laissez faire*.

Dimensi perilaku kepemimpinan yang akan diukur dalam penelitian ini merujuk pada konsep yang dikembangkan oleh (Lusier, 2010). Variabel kepemimpinan berorientasi tugas diukur melalui tiga indikator; yaitu (1) *contingent reward* adalah perilaku yang selalu mengakui prestasi karyawan dan menjelaskan penghargaan; (2) *management by-exception-active* adalah perilaku pemimpin yang akan melakukan tindakan dengan segera untuk mengoreksi masalah dan menunjukkan kesalahan-kesalahan yang terjadi; dan (3) *management by-exception-passive* adalah perilaku pemimpin yang akan menunggu sampai masalah menjadi kronis atau serius baru melakukan koreksi. Sedangkan variabel kepemimpinan berorientasi hubungan diukur melalui lima dimensi, meliputi (1) *idealized influence/attributed*, adalah pemimpin yang menanamkan kebanggaan dan membangun rasa percaya diri bawahan; (2) *idealized influence/behaviors* adalah pemimpin yang menekankan makna kolektif dari misi dan berbicara tentang nilai-nilai dan keyakinan; (3) *inspirational motivation* adalah

pemimpin yang mampu mengekspresikan rasa antusiasme, optimisme dan keyakinan diri; (4) *intellectual stimulation* adalah pemimpin yang mau mengembangkan, melatih dan mengajari bawahan, dan (5) *individualized consi-derations* adalah pemimpin yang mau mengakui prestasi bawahan dan menjelaskan harapan-harapan mereka.

Kepercayaan

Menurut Lussier (2010) Kepercayaan adalah harapan positif yang tidak akan diterima orang lain. Kepercayaan tidak diberikan begitu saja, hal ini diperoleh ekspektasi positif, berdasarkan pengetahuan, keakraban, dan pengalaman dengan orang lain, membutuhkan waktu untuk berkembang.

Ketiga jenis kepercayaan dalam hubungan manusia organizational yang berbeda, pengetahuan, dan kepercayaan berdasarkan identifikasi. Mereka juga bisa disebut tingkat kepercayaan, karena mereka membentuk sebuah blok bangunan kepercayaan. Kepercayaan organisasi didasarkan pada asumsi ini. Dua orang memasuki hubungan baru tanpa pengalaman sebelumnya, mereka tidak yakin tentang satu sama lain, mereka percaya bahwa mereka rentan jika mereka mengungkapkan terlalu banyak dan terlalu cepat, dan mereka tidak yakin berapa lama hubungan akan bertahan.

Menurut Robbins, (2012) kepercayaan sebagai sesuatu yang

diharapkan dari kejujuran dan perilaku kooperif yang berdasarkan saling berbagi norma-norma dan nilai yang sama. Kepercayaan adalah pengharapan positif bahwa orang lain tidak akan membohongi dan mengecewakan anda. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kepercayaan sebagai derajat di mana seseorang yang percaya menaruh sikap positif terhadap keinginan baik dan keandalan orang lain yang dipercayanya di dalam situasi yang berubah ubah dan beresiko.

Kepercayaan (*trust*) adalah keyakinan terhadap integritas, kemampuan, karakter seseorang atau sesuatu. Dalam berorganisasi kepercayaan adalah hal yang penting karena itu akan membantu mengatur kompleksitas, mengembangkan kapasitas aksi, meningkatkan kolaborasi dan meningkatkan kemampuan pembelajaran organisasi. Kepercayaan pada atasan merupakan unsur penting yang mempengaruhi munculnya komitmen pada pegawai.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah perilaku kepemimpinan, kepercayaan, *human relation* dan kinerja organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat.

Peralatan Analisis Data

Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation modelling* (SEM) dengan bantuan program Amos. Model persamaan SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif rumit secara simultan (Ferdinand, 2012 : 181).

Tampilnya model yang rumit membawa dampak bahwa dalam kenyataannya proses pengambilan keputusan manajemen adalah sebuah proses yang rumit atau merupakan sebuah proses yang multidimensional dengan berbagai pola hubungan kausalitas yang berjenjang. Oleh karenanya dibutuhkan sebuah model sekaligus alat analisis yang mampu mengakomodasi penelitian multidimensional itu.

SEM mampu memasukkan variabel laten kedalam analisis. Variabel laten adalah unobserved konsep yang diaproksimasi dengan variabel terobservasi atau terukur yang diperoleh oleh responden lewat metode pengumpulan data (survey, test, observasi) dan sering disebut manifest variabel (Ghozali, 2014).

Keunggulan aplikasi SEM dalam penelitian manajemen adalah karena kemampuannya untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah konsep atau faktor yang sangat lazim digunakan dalam manajemen serta kemampuannya untuk mengukur pengaruh hubungan-hubungan

yang secara teoritis ada (Ferdinand, 2012:5).

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Human Relations

Pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap human relations menunjukkan nilai CR sebesar 4,086 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai yang diperoleh tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu nilai CR sebesar 4,086 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat berpengaruh terhadap human relations Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat.

Pengaruh Kepercayaan terhadap Human Relations

Pengaruh kepercayaan terhadap human relations menunjukkan nilai CR sebesar 4,086 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu nilai CR sebesar 4,086 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Human Relations terhadap Kinerja Organisasi

Pengaruh human relations terhadap kinerja organisasi menunjukkan nilai CR sebesar 4,202 dan dengan

probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu nilai CR sebesar 4,202 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Perilaku kepemimpinan terhadap Kinerja organisasi

Perilaku kepemimpinan terhadap kinerja organisasi menunjukkan nilai CR sebesar 4,614 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H4 yaitu nilai CR sebesar 4,007 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Kepercayaan terhadap Kinerja Organisasi

Pengaruh kepercayaan terhadap kinerja organisasi menunjukkan nilai CR sebesar 4,007 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H5 yaitu nilai CR sebesar 4,614 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh tidak Langsung Perilaku kepemimpinan, Kepercayaan, Human relations terhadap Kinerja Organisasi

Hasil pengujian parameter sebagaimana dijelaskan pada gambar 4.2 hasil pengujian *Structural Equation Model* (SEM) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif variabel perilaku kepemimpinan, kepercayaan, human relations terhadap kinerja organisasi Dinas

Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat melalui human relations. Pengaruh langsung antara variabel variabel independent yang ada pada penelitian ini yaitu perilaku kepemimpinan dan kepercayaan terhadap variabel human relations pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat (Z), lebih besar dibandingkan pengaruhnya bila melalui variabel intervening human relations (Y). Pengaruh langsung antara X dan Z adalah 4,614. Sedangkan pengaruh tidak langsung lebih kecil yaitu 4,007.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Perilaku kepemimpinan, kepercayaan, human relations kinerja organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat sudah berjalan dengan baik, hal ini mengindikasikan bahwa perilaku kepemimpinan, kepercayaan dan human relations dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat.
2. Terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap *human relations* pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat.

3. Terdapat pengaruh kepercayaan terhadap *human relations* pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat.
 4. Kemudian terdapat pengaruh *human relations* terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat.
 5. Terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat.
 6. Terdapat pengaruh kepercayaan terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat.
 7. Terdapat pengaruh tidak langsung perilaku kepemimpinan dan kepercayaan terhadap kinerja organisasi melalui *human relations* Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat.
2. Kemudian berkaitan *human relations* dan kinerja organisasi berdasarkan variabel kepercayaan, maka yang harus diperhatikan adalah hendaknya pimpinan memberikan kepercayaan yang lebih kepada setiap pegawai melalui pemberian delegasi pekerjaan.
 3. Untuk meningkatkan *human relations* maka yang perlu menjadi perhatian adalah dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai yang mempunyai kemampuan dalam pengendalian emosi untuk melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan pendekatan secara personal terutama dalam menghadapi berbagai tekanan dan beban kerja yang berhubungan dengan masyarakat.
 4. Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, maka yang perlu mendapatkan perhatian dan dijalankan adalah meningkatkan kemampuan pegawai dengan cara memberikan pelatihan secara berkelanjutan maupun memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Saran

1. Dalam rangka meningkatkan *human relations* dan kinerja organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat berdasarkan variabel perilaku kepemimpinan, maka yang perlu diperhatikan adalah pimpinan harus mampu memberikan contoh dan teladan kepada setiap bawahan terutama dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Baron, R. M. And Kenny, D. A. 1996. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bennis, W. 2011. Leading in unneving times. *MIT Sloan Management Reviev*. Vol. 18, No. 6: 7-10.

- Cutlip, Scott M. Allen H, Center. Broom, Glen M. 2006. *Effective Public Relations*. Edisi 8. Jakarta. PT Indeks Kelompok Gramedia
- Dwi Maryani dan Bambang Supomo, 2011, Studi Empiris Pengaruh Kerja terhadap Kinerja Individual, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Volume 3.
- Ferdinand, Agusty (2012), Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen, Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister & Disertasi Doktor, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam, (2014), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati Damodar (2013) *Dasar-dasar Ekonometrika* (Terjemahan) Penerbit Erlangga Surabaya.
- Hair, Joseph F. Jr. Rolph E. Anderson; Ronald L Tatham and William C. Black. (2012), *Multivariate Data Analysis*, 5th Ed. Upper-Saddle River, NJ: Prentice Hall, Inc.
- Hari Mulyadi (2010) *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. PT. Galamedia Bandung Perkasa.
- Hasan, Iqbal (2012), *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Inez Makaske, (2015), The effect of leadership behavior on work climate and team effectiveness. 5th IBA Bachelor Thesis Conference, July 2nd, 2015, Enschede, The Netherlands.
- Luftim Cania (2014), The Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance. *Economia. Seria Management* Volume 17, Issue 2, 2014.
- Lussier N Robert (2010), *Human Relation in Organization Applications and Skill Building*. New York: Mc. Graw Hill.
- Luthans Fred, (2012), *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Malhotra, K. Naresh (2011), *Marketing Research: An Applied Orientation (5th Edition)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Masruhi (2010), Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 4 No. 4,
- Mathis Jackson dan Schuler (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta
- Noe, R.A. et.al, (2011), *Fundamental of Human Resources Management*, 3rd ed. Mc Graw Hill, London, UK.
- Riduwan, (2010), Cara Mudah Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Alfabeta. Bandung.
- Roya Yousefi. (2014), The Effect Of Knowledge Management On Organizational Learning And Performance Of Education Department Of Abhar County. Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review Vol 3. No.12a; August. 2014.
- Robbins, S.P., (2012), *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Pringhalindo, Jakarta.
- Sitinjak J.R.T. dan Sugiharto, 2012), Lisrell, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Wijayanto, (2012), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Yousef, Darwis A. (2012). Organizational Commitment: A Mediator of the Relationship of Leadership Behavior with Job Satisfaction and In a Non Western Country, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15 (4): 6-28.