PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA KABUPATEN KONAWE KEPULAUAN

Hamida
Sodik
Yekti Intyas Rahayu
Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Abstrak
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Teknik sampel adalah sensus, yakni 23 orang Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan, baik secara simultan maupun parsial. Kepemimpinan memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Dukungan Organisasi. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi. Menurut DuBrin (2005), kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Anoraga (2003), menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang didalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi dan memerlukan bantuan orang lain. Kepemimpinan adalah cara mengajak pegawai agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009).

Selain kepemimpinan, variabel lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah dukungan organisasi. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif, sehingga kinerja pegawai akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim kerja, sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja (Shaam et al., 1999). Robbins (2001), menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesesuaikan diri. Flippo (1996), dukungan organisasi adalah bantuan dari penerapan teknologi, manusia melaksanakan fungsi atau tugas yang menuntun kepada tercapainya sasaran yang ditentukan secara rasional. Sedangkan, Mathis dan Jackson (2001), berpendapat bahwa dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Beberapa dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja, antara lain: Pelatihan, standar kerja, serta peralatan & teknologi.

Dukungan organisasi dipandang sangat penting bagi perilaku pegawai. Organisasi memiliki kewajiban untuk mengembangkan suatu iklim yang mendukung orientasi konsumen. Gronroos (1990), menemukan bahwa dukungan organisasi dan manajemen akan meningkatkan motivasi perilaku orientasi pelanggan dari para pekerjanya. Locke (1976) mengemukakan bahwa

individu tertarik dan merasa nyaman berada di organisasi dikarenakan adanya kesamaan karakteristik diantara keduanya. Meglino (1989) mengemukakan bahwa individu yang mempunyai nilai-nilai yang sama dengan organisasi, maka mereka akan mudah berinteraksi secara efisien dengan system nilai organisasi, mengurangi ketidakpastian, dan konflik serta meningkatkan kepuasan dan meningkatkan kinerja. Sedangkan, Susskind et al. (2000) berpendapat bahwa dukungan perusahaan dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi pekerja yang berhubungan dengan pelanggan, sehingga dapat dikatakan variable dukungan perusahaan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi pekerja. Dukungan organisasi yang dikembangkan oleh Susskind et al (2000) terdiri dari 3 item yaitu penghargaan terhadap nilai, kesediaan perusahaan untuk membantu dan kepedulian perusahaan.

Penelitian ini mencoba membangun hubungan diantara ketiga variabel tersebut, yakni: kepemimpinan, dukungan organisasi, dan kinerja pegawai, dengan merumuskan masalah: Apakah kepemimpinan dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan, baik secara simultan maupun parsial? Manakah diantara kedua variabel independen ini yang berpengaruh dominan?

TINJAUAN PUSTAKA

- Kajian Teori

Yulk (2005) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses untuk mempengarui orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kreitner dan Kinicki (2005) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses pengaruh sosial di mana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Flippo (1982) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, iklim kerja, dukungan organisasi, disiplin kerja, motivasi dan kemampuan karyawan. Perlakuan-perlakuan dari organisasi yang diterima oleh karyawan ditangkap sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Persepsi ini akan menumbuhkan tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi mereka (*valuation of employees contribution*) dan perhatian organisasi pada kehidupan mereka (*care about employees. well-being*) (Eisenberger, et all. 1986). Tingkat kepercayaan karyawan terhadap dukungan organisasi ini akan dipengaruhi oleh evaluasi mereka atas pengalaman dan pengamatan tentang cara organisasi memperlakukan karyawan-karyawannya secara umum (Allen, 1995; Eisenberg et all.,1986).

Menurut Hutchinson (1997), dukungan organisasi bisa juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada individu. Bila dalam interaksi individu-organisasi, dikenal istilah komitmen organisasi dari individu pada organisasinya, maka dukungan organisasi berarti sebaliknya, yaitu komitmen organisasi pada individu (karyawan) dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi pada karyawan bisa diberikan dalam berbagai bentuk, di antaranya berupa rewards, kompensasi yang setara, dan iklim organisasi yang adil. Bentuk-bentuk dukungan ini pun berkembang dari mulai yang bersifat ekstrinsik (material) seperti gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya; hingga yang bersifat intrinsik (non material),

- Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Populasi/ Sampel	Hasil Penelitian
1.	Alizadeh and Cheraghalizadeh (2015)	*The Effect Of Organizational Supports On Job Performance In Construction Projects*.	Tujuh manajer proyek membantu dalam prosedur pengumpulan data dan 216 tanggapan yang dapat digunakan	Temuan dari penelitian ini menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara semua variabel dalam penelitian ini. dukungan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja. Juga ada hubungan positif yang signifikan antara kedua motivasi intrinsik dan ekstrinsik dan prestasi kerja. Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan prestasi kerja.
2.	Hassan (2015)	*The Importance of Ethical Leadership and Personal Control in Promoting Improvement-Centered Voice among Government Employees*.	Survei terpisah dari 477 karyawan dan 161 manajer yang bekerja di sebuah lembaga tinggi negara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan etis dan kontrol pribadi, setelah mengendalikan untuk karakteristik karyawan, kepuasan kerja, keadilan prosedural, dan kinerja pemantauan, berhubungan positif dengan penilaian pengawas perilaku suara bawahan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa efek dari kepemimpinan etis menjadi signifikan kuat ketika pegawai merasa bahwa mereka memiliki tingkat yang lebih tinggi dari kebijaksanaan atas pekerjaan perilaku dan pengaruh pada keputusan dalam kelompok kerja mereka.
3.	Butt et.al (2014)	*The Impact of Leadership on the Productivity of Employees: An Evidence from Pakistan*.	Ukuran sampel: Ini adalah metode memilih elemen dari populasi yang besar. Sehingga pembelajaran sampel dan pemahaman tentang karakteristik akan membuat kemungkinan bagi kita untuk menyederhanakan sifat atau karakteristik seperti pada elemen populasi. Jumlah anggota yang disurvei adalah n = 102.	Hasilnya sangat mencengangkan dan semua variabel memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan yang bekerja di Pakistan melalui keterampilan kepemimpinan.
4.	Al Fahmi dkk (2014)	Pengaruh Dukungan Perusahaan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja	Total sebesar 105 Orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, dukungan organisasi dan kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Langsa, Aceh. dukunga

		Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Langsa, Aceh.		organisasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi tetapi akan berpengaruh secara tidak langsung jika yang dimediasi oleh kinerja karyawan (mediasi secara penuh). Penelitian ini memiliki implikasi bahwa PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Langsa, Aceh. ingin meningkatkan kinerja organisasi, maka hal yang harus dilakukan adalah memberikan perhatian penuh terhadap kinerja karyawan.
5.	Agustina (2012)	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organization Support) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi-STIE Palangka Raya).	Total sampling sebesar 37 orang	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Palangka Raya mempunyai persepsi terhadap dukungan organisasi, motivasi kerja dan kinerja yang kurang baik dengan rata-rata total 2, pengaruh langsung (direct effect) persepsi dukungan organisasi terhadap motivasi kerja dan terhadap kinereja dosen (0,388) adalah positif dan signifikan, pengaruh langsung (direct effect) motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen (0,433) adalah positif dan signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung (indirect effect) persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja (0,222) < dari pengaruh langsung (0,513), perubahan kinerja dosen dipengaruhi oleh perubahan persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja sebesar 63,90 % dan sisanya 36,10 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukan dalam model.
6.	Wikendari (2010)	Pengaruh Dukungan Organisasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Universitas Al Washliyah Labuhanbatu.	Total sampling sebesar 46 responden	Hasil penelitian pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan penilaian kinerja secara serempak maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dan dukungan organisasi merupakan factor yang paling mempengaruhi prestasi kerja. Sedangkan hasil penelitian pada hipotesis kedua menunjukkan hasil kerja, perilaku, serta atribut kompetensi secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja. Secara parsial yang paling dominan adalah hasil kerja. Kesimpulan penelitian ini: 1) Secara serempak dukungan organisasi dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Universitas Al-Wasliyah Labuhanbatu. 2) Secara serempak hasil kerja, perilaku serta atribut kompetensi berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai di Universitas Al Wasliyah

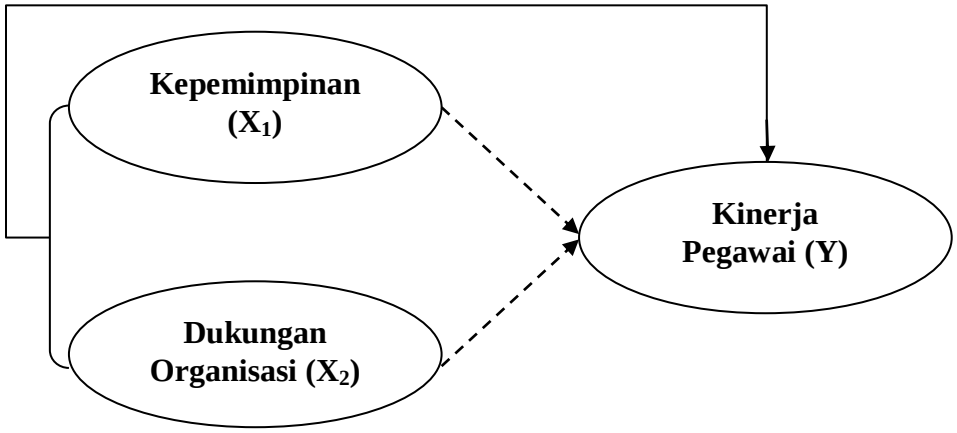
				Labuhanbatu.
7.	Kiswanto (2010)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda.	Total sampling sebesar 56 orang	Hasil analisis menunjukkan kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
8.	Fatdina (2010)	Peran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.	Total sampling 96 orang	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ternyata dukungan organisasi yang dirasakan karyawan sebagai mediator pengaruh keadilan prosedural terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (PKO) sudah tepat dalam model ini. Keadilan prosedural berpengaruh positif yang sangat signifikan terhadap dukungan organisasi yang dirasakan karyawan.

Sumber: Alizadeh and Cheraghalizadeh (2015), Hassan (2015), Butt et.al (2014), Al Fahmi dkk (2014), Agustina (2012), Wikendari (2010), Kiswanto (2010), Fatdina (2010).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

- Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan: ⟶ Pengaruh simultan
- - - - - ▸ Pengaruh parsial

Sumber: Hasil pengamatan, 2016

- Hipotesis

1. Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan.

2. Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan.
3. Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan.

- Denisi Operasional Variabel

Tabel 2 Variabel Penelitian dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kepemimpinan (X_1)	1. Keterampilan memimpin 2. Tingkah laku memimpin	Likert
2.	Dukungan Organisasi (X_2)	1. Perusahaan mengapresiasi kontribusi karyawan 2. Perusahaan mau mempertimbangkan aspirasi karyawan 3. Perusahaan mau mempertimbangkan nilai-nilai yang dimiliki karyawan 4. Perusahaan benar-benar peduli pada hal baik yang karyawan lakukan di dalam pekerjaannya 5. Perusahaan bangga dengan prestasi yang karyawan raih 6. Perusahaan peduli akan kesejahteraan karyawan	Likert
3.	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan 3. Kerjasama dengan Rekan Kerja 4. Inisiatif Karyawan	Likert

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Ada tiga variabel yang dianalisis, yaitu: Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi sebagai variabel independen, serta Kinerja Pegawai sebagai variable dependen.

Seluruh pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan, yang berjumlah 23 orang sekaligus menjadi sampel penelitian, atau yang dikenal dengan metode Sensus (Sugiyono, 2009).

HASIL

- Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	25 - 29	2	8.70%
2.	30 - 34	3	13.04%
3.	35 - 39	6	26.09%
4.	40 - 44	7	30.43%

5.	> 50	5	21.74%
Jumlah		23	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Pria	15	65.22%
2.	Wanita	8	34.78%
Jumlah		23	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD	0	0.00%
2.	SMP	0	0.00%
3.	SLTA	8	34.78%
4.	Diploma	2	8.70%
5.	S1	11	47.83%
6.	S2	2	8.70%
7.	S3	0	0.00%
Jumlah		23	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Eselon I	0	0.00%
2.	Eselon II	2	8.70%
3.	Eselon III	8	34.78%
4.	Eselon IV	13	56.52%
Jumlah		23	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	I	1	4.35%
2.	II	6	26.09%
3.	III	14	60.87%
4.	IV	2	8.70%

Jumlah	23	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Th)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 8	4	17.39%
2.	8 – 16	11	47.83%
3.	> 16	8	34.78%
Jumlah		23	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

- Uji Hipotesis

Hipotesis 1 penelitian ini menduga Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 9 menunjukkan angka nilai signifikansi F 0,015 lebih kecil dari nilai α 0,05, sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.282	2	15.141	5.057	.015[a]
	Residual	147.196	20	7.360		
	Total	177.478	22			
a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Kepemimpinan						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 2 penelitian ini menduga Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 10 menunjukkan angka nilai signifikansi t 0,027 untuk Kepemimpinan, serta 0,027 untuk Dukungan Organisasi, yang masing-masing lebih kecil daripada nilai α 0,05, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.724	6.271		3.623	.002
	Kepemimpinan	.192	.169	.250	2.138	.027
	Dukungan Organisasi	.262	.233	.247	2.124	.027

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.724	6.271		3.623	.002
	Kepemimpinan	.192	.169	.250	2.138	.027
	Dukungan Organisasi	.262	.233	.247	2.124	.027
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 3 penelitian ini menduga Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. Nilai koefisien Beta dalam Tabel 10 menunjukkan angka 0,250 untuk kepemimpinan yang lebih besar daripada koefisien Beta 0,247 untuk Dukungan Organisasi. Jadi, hipotesis 3 juga diterima.

PEMBAHASAN

- Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.73 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41-4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Disamping itu berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Hassan (2015), Butt et.al (2014), Al Fahmi dkk (2014) dan Kiswanto (2010). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Tujuan dan kepentingan tersebut apabila sejalan dengan tujuan organisasi tentu saja tidak masalah, akan tetapi sering kali kepentingan individu justru bertentangan dengan kepentingan organisasi. Agar pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga prestasi kerja menjadi tinggi. Ini merupakan tugas bagi pemimpin untuk dapat memanfaatkan, menilai, memilih dan menempatkan sumber daya manusianya dengan tepat.

Beberapa faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual dan lingkungan kerja di mana faktor-faktor tersebut sangat berhubungan dengan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yaitu peningkatan kinerja baik kinerja individu (pegawai) maupun organisasi. Dengan adanya dukungan kepemimpinan yang baik dan tepat pada suatu organisasi tentunya pegawai akan berupaya untuk mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang yang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok/organisasi (Robbins, 2006).

Selanjutnya Siagian dalam Waridin (2002) berpendapat bahwa peranan para pimpinan dalam organisasi sangat sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penentu arah dalam pencapaian tujuan, wakil dan juru bicara organisasi, komunikator, mediator, dan integrator.
Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut siagian (2006) yaitu (1) Bersikap ramah (2) Membantu bawahan (3)Menerima konsultasi (4) Memberikan kesejahteraan.

- Pengaruh Dukungan organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.96 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41- 4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Disamping itu berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel dukungan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Alizadeh and Cheraghalizadeh (2015), Al Fahmi dkk (2014), Agustina (2012), Wikendari (2010) dan Fatdina (2010). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima oleh karyawan dari organisasi tempatnya bekerja berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Menurut Robbins (2001) Dukungan organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesesuaikan diri. Menurut Mathis dan Jackson (2001) dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif.

Beberapa dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja, antara lain; pelatihan; (2) standar kerja; (3) peralatan dan (4) teknologi. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yang juga berperan penting terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (PKO) memiliki definisi keyakinan umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger, dkk, 1986). Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan ini dinilai sebagai kepastian akan tersedianya bantuan dari organisasi ketika bantuan tersebut dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugas karyawan agar dapat berjalan secara efektif serta untuk menghadapi situasi-situasi yang mengandung tekanan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Dukungan organisasi dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada karyawan. Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka para karyawan secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan akses-akses informasi, serta bentuk-bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Terdapatnya norma timbal balik ini menyebabkan karyawan dan organisasi harus saling memperhatikan tujuantujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut (Rhoades & Eisenberger, 2002). Eisenberger, dkk (1986) mengemukakan dua aspek untuk mengetahui kondisi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Kedua aspek tersebut adalah: penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), terdapat tiga bentuk umum perlakuan dari organisasi yang dianggap baik dan akan dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, yaitu:

a. Keadilan. Faktor keadilan di sini adalah keadilan prosedural yang menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan sumber-sumber daya yang ada dalam organisasi. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), terjadinya keadilan yang berulang-ulang dalam membuat keputusan mengenai distribusi sumber daya akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yang ditunjukkan dengan adanya perhatian pada kesejahteraan karyawan.
b. Dukungan Atasan. Menurut Eisenberger, dkk (1986), oleh karena tindakan atasan sebagai wakil organisasi bertanggung jawab untuk mengatur dan menilai kinerja bawahan, maka para karyawan memandang tindakan-tindakan atasan yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan sebagai perwujudan dari dukungan organisasi.
c. Imbalan-imbalan dari Organisasi dan Kondisi Kerja. Imbalan-imbalan berupa penghargaan, gaji, dan promosi, membantu mengomunikasikan suatu penilaian positif dari kontribusi karyawan yang selanjutnya juga akan menyumbang pada peningkatan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Selain itu, adanya keamanan kerja yang memiliki arti bahwa terdapatnya kepastian bahwa organisasi akan tetap mempertahankan keanggotaan karyawan di masa depan dan hal ini diharapkan akan menyebabkan tingginya dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Kepercayaan organisasi terhadap kebijaksanaan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya juga akan meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan (Eisenberger, dkk, 1999). Stresorstresor peran seperti: pekerjaan yang terlalu banyak; tuntutan pekerjaan yang mustahil diselesaikan dalam waktu yang terbatas; kekaburan peran, termasuk didalamnya tidak adanya informasi yang jelas mengenai tanggung jawab individu; dan konflik peran, termasuk tanggung jawab-tanggung jawab kerja yang saling bertentangan akan dapat menurunkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, Hartiwi. 2012. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organization Support) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi-STIE Palangka Raya). JSM (Jurnal Sains Manajemen) ISSN: 2302-1411 Program Magister Sains Manajemen UNPAR Volume I, Nomor 1, September 2012.

Al Fahmi, M. Lutfi, dkk. 2014. Pengaruh Dukungan Perusahaan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Langsa, Aceh. Jurnal Manajemen ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala pp. 92- 103.

Alizadeh, Raheleh Cheragh and Romina Cheraghalizadeh. 2015. The Effect Of Organizational Supports On Job Performance In Construction Projects. Electronic Journal of Vocational Colleges-December/Aralık 2015.

Allen, G.R 1995. Rainboryfishes Of Australia And Papua New Guinea T.F.H, Publication inc. USA.

Anoraga, Pandji, 1995. Psikologi Kepemimpinan. Bandung: Rineka Cipta.

Anthony, R. N., Dearden, J., & Bedford. 1998. Management Control System.Chicago: Irwin.

Arikunto, S. 2002. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Becker, B. & Gerhart, J. P. 1996. The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospect. Academy of Management Journal, Vol. 4: 779-801.

Blau, P. 1964. Exchange and Power in social life. New York: Wiley Inc.

Butt, Faisal Shafique, et.al. 2014. The Impact of Leadership on the Productivity of Employees: An Evidence from Pakistan. Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology 7(24): 5221-5226, 2014 ISSN: 2040-7459; e-ISSN: 2040-7467.

Cowherd, D.M., & Levine, D.I. (1992).Product quality and pay equity betweenlow level employees and top management: an investigativeof justice theory. Administrative Science Quarterly,37: 302-320.

Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. 1997. The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes and Stress. Journal of Organizational Behavior, Vol. 18: 159-180.

Darwito, (2008). Analis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Thesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.

Dessler, Gary. 2000. Human Resource Management. Tenth Edition. New Jersey :Prentice Hall.

Dubrin, Andrew J. 2005.Leadership: The Complete Ideal's Guide. Jakarta: Prenada Media.

Eisenberger, R.; Huntington, R.; Hutchison, S.; dan Sowa,D. (1986). Perceived Organizational Support.Journal of Applied Psychology, 71(3): 500-507.

Fatdina. 2010. Peran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Volume 36, NO. 1, 1 – 17 ISSN: 0215-8884.

Flippo, Edwin B, 1982, Manajemen Personalia, Terjemahan Moh. Masud, Jilid 1 dan 2, Edisi 6, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Flippo, Edwin. 1996.Manajemen Personalia . Alih Bahasa Moh. Masud. Edisi Ke Enam Jakarta : Penerbit Erlangga.

Gibson, et.al. (2006). Organisasi (Terjemahan). Edisi Ke-Lima, Jakarta : Erlangga.

Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. American Sociological Review, 25, 161–178.

Gronroos, C. 1990. Service Management and Marketing: Managing the Moment of Truth in Service Competition. Massachusetts: Lexington.

Gujarati, Damodar, 2003, Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.

Handoko dan Supriyono. 2004. Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi : Isu, Teori,dan Solusi.Amara Books, Yogyakarta.

Hassan, Shahidul. 2015. The Importance of Ethical Leadership and Personal Control in Promoting Improvement-Centered Voice among Government Employees. JPART 25:697–719.

Henry Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.

Hutchinson, S. 1997. Perceived Organiza tional Support: Further Evidence of Construct Validity. Educational & Psychological Measurement, Vol. 57. Durham.

Kiswanto, M. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. Jurnal Eksis Vol.6 No.1, Maret 2010: 1267 – 1439.

Kreitner dan Kinicki.(2005). Perilaku Organisasi. Jakarta.Salemba empat.

Kuncoro, Mudrajat. 2001. Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.

Lako, Andreas. 2005. Kepemimpinan dan Efektifitas Kerja Organisasi: Teori dan Solusi. Yogyakarta : Amara Books..

Levinson, H. 1965. Reciprocation: The Relationship Between Man and Organization. Administrative Science Quarterly, Vol. 9: 370-390.

Locke, E.A, 1976,The Nature and Causes of Job Satisfaction, NewYork: John Wiley and Sons.

Maddala, G.S. 2001. Introduction to Econometrics, John Wiley & Sons Ltd, England.

Manaroinsong, Johny. 2014. "Analysis of Organizational Behaviour Interaction on Human Resources Performance in University of Manado"European Journal of Business and Management, Vol 6, No. 3.

Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Salemba Empat.

McNeese–Smith, Donna, 1996, "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment " Hospital & Health Services Administration, Vol. 41: 2, p. 160-175.

Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. 1992. A work values approach to corporate culture: a field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. Journal of Applied Psychology, 74 (3), 424-432.

Moenir. 1992; Manajemen Pelayanan Umum. Jakarta: Bumi Aksara.

Randal, M. L., Bormann, C. A., & Birjulin, A., 1999. Organization Politics and Organizational Support as a Predictor of Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior. Journal of Organizational Behavior, Vol. 18: 159-180.

Rhoades, L. & Eisenberger, R., 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. Journal of Applied Psychology, Vol. 87(4): 698-714.

Robbins. (2001), Teori Motivasi McClelland dan Teori Dua Faktor Hezberg, (ON LINE), 22 Juni 2010.

Schneider, B., Asworth, S.D., Higgs, A.C. & Carr, L. (1996). Design, validity and use of strategically focused employee attitude surveys. Personnel Psychology, 49: 695-705.

Setton, R. P., Bennet, N., & Liden, R. C. 1996. Social Exchange in Organization: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity. Journal of Applied Psychology, Vol. 81(3): 219-227.

Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. CV.Alfabeta: Bandung.

Susskind, Alex M., Carl P. Borchgrevink., K. Michale Kacmar., Robert A. Brymer. 2000. Customer Sevice Employyes' Behavioral Intentions and Attitudes : An Examination of Construct Validity and A Part Model. Hospitality Management. Volume 19. 53 – 77.

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, Vol. 40: 80-111.

Wikendari, Ulfah. 2010. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Universitas Al Washliyah Labuhanbatu. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.

Wirartha, I Made. 2006. Metodologi Penetilian Sosial Ekonomi. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Yukl. 2005. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta : Indeks.