

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SUPPORTIF TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN SEMPUSARI KECAMATAN  
KALIWATES KABUPATEN JEMBER**

**IBNU SUPRIYADI**

**ROBY PRASETYO ADI**

Program Studi Ilmu Administrasi Publik  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana kepemimpinan supportif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sempusari Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kelurahan Sempusari yang berjumlah 14 orang, sedangkan sampel yang diambil adalah sebanyak 14 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang disusun menggunakan skala likert. Metode penelitian yang dipakai adalah metode non-parametrik. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh nyata kepemimpinan supportif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sempusari Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji Regresi Sederhana yaitu  $t\text{-hitung} (3,594) > t\text{-tabel} (1,761)$ . Yang berarti hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Supportif, Kinerja Pegawai

## I. PENDAHULUAN

Pegawai yang merupakan sumber daya aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata. Setiap instansi pemerintah mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat yang maksimal. Keuntungan itu bisa diperoleh salah satunya jika instansi tersebut ditangani oleh suatu manajemen yang bagus. Apabila didalam instansi tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal maka kinerja pegawai akan tinggi dan hasilnya akan maksimal.

Pegawai atau aparatur adalah sumber daya manusia yang diharapkan menjadi enterpreneur dan agen pembangunan dalam memajukan tatanan pemerintahan serta pembangunan dalam rangka menuju kesejahteraan yang dicita-citakan. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor aparatur yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan

organisasi pemerintah. Aparatur merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategik di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Tanpa adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan aspiratif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit dicapai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun. Bass (1990:215) menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. tidak dipungkiri, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Bahkan dalam konteks yang lebih luas, diyakini bahwa kemajuan suatu bangsa dan negara sangat ditentukan oleh

kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin negara itu sendiri. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kinerja bagi setiap pegawai. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan sebuah instansi, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Kantor Kelurahan Sempusari adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas pada pelayanan jasa adalah hal mutlak yang harus terus dilakukan. tentu saja ukuran kinerja pegawai kantor kelurahan sempusari dapat dilihat dari hasil (*output*) dan

kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Kinerja pegawai yang tinggi akan membuat semakin termotivasi untuk bekerja dan akan menghasilkan tercapainya produktivitas yang tinggi pula.

Dalam hubungannya dengan perilaku pimpinan ini, ada dua hal yang biasanya dilakukan terhadap bawahan yaitu perilaku pengarahan dan perilaku mendukung. Kedua norma perilaku ini ditempatkan pada dua poros yang terpisah dan berbeda, sehingga dengan demikian dapatlah diketahui berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Bertitik tolak pada kondisi riil yang terjadi, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan supportif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sempusari.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kepemimpinan Supportif

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena dengan

kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Definisi

kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan dalam mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para bawahannya, mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok dan kerjasama orang-orang di luar kelompok. Menurut Robbins & Judge (2008:315) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan Boone dan Kurtz (1994) dalam Suwatno dan Priansa (2011:140) kelompok mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.

*Supportive leadership* atau pemimpin pendukung dapat disamakan dengan pemimpin yang mengutamakan hubungan kerja

kemanusiaan. Pemimpin akan berpengaruh positif pada kepuasan bawahan yang bekerja pada situasi ketegangan, frustrasi atau tugas-tugas yang tidak memuaskan. Pemimpin pendukung cenderung untuk menunjukkan perhatian pribadi pada bawahan, bersahabat dan mudah ditemui, mengadakan terus-menerus konsultasi pribadi, mendorong bawahan untuk memperlihatkan perasaan dan perhatian mereka, berusaha membuat keselarasan dalam kelompok kerja, menggunakan imbalan sebagai alat memperoleh dukungan, lebih banyak memakai imbalan positif dari pada sanksi negatif (House, 1974 dalam Thoah, 2007:296).

## **2.2 Kinerja Pegawai**

Kinerja atau sering disebut performance adalah suatu gambaran tentang aktivitas-aktivitas pegawai dalam menetapkan selisih antara hasil akhir yang diharapkan dengan hasil aktual yang sesungguhnya. Kinerja dapat pula diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Menurut Atmosoeparto (2001:58), kinerja adalah perbandingan antara keluaran (*output*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini.

Berkaitan dengan kesulitan yang terjadi dalam pengukuran kinerja organisasi publik ini dikemukakan oleh Dwiyanto (1995:11), "kesulitan dalam pengukuran kinerja organisasi pelayanan publik sebagaiman muncul karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali bukan hanya kabur akan tetapi juga bersifat multidimensional. Organisasi

publik memiliki stakeholders yang jauh lebih banyak dan kompleks ketimbang organisasi swasta. Stakeholders dari organisasi publik seringkali memiliki kepentingan yang berbenturan satu dengan yang lainnya, akibatnya ukuran kinerja organisasi publik di mata para stakeholders juga menjadi berbeda-beda. Namun ada beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik (Dwiyanto, 1995:67) yaitu sebagai berikut:

a. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output.

b. Kualitas Layanan

Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi public.

c. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda

dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

d. **Responsibilitas**

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

e. **Akuntabilitas**

Akuntabilitas publik menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Bila dikaji dari tujuan dan misi utama kehadiran organisasi publik adalah untuk memenuhi kebutuhan dan melindungi kepentingan publik,

kelihatannya sederhana sekali ukuran kinerja organisasi publik, namun tidaklah demikian kenyataannya, karena hingga kini belum ditemukan kesepakatan tentang ukuran kinerja organisasi publik.

### **2.3 Hubungan Kepemimpinan Supportif dengan Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan supportif digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui kegiatan mengendalikan, memimpin, memengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Jika dikaitkan dengan kinerja, maka ketika pimpinan menetapkan tujuan yang ingin dicapai adalah peningkatan kinerja, maka pimpinan akan menggunakan kepemimpinannya untuk mengendalikan bawahannya agar mengarah pada peningkatan kinerja. Sebagai hasilnya, melalui kepemimpinan yang baik maka organisasi akan berhasil mencapai target kinerja sesuai yang diharapkan. Menurut Santoso & Moeljono (2011:147) menyatakan

bahwa sukses suatu organisasi, sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang senantiasa mengantisipasi perubahan dengan memanfaatkan semua kesempatan, memotivasi bawahan mereka untuk mencapai tingkat produktivitas. Selain itu Harsey & Blanchard (1995) dalam Wibisono (2011:185) menyatakan bahwa sebuah arahan yang kuat (perilaku tugas), perilaku hubungan emosional yang tinggi merupakan faktor yang berpengaruh untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan.

#### 2.4 Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi terdiri dari banyak orang yang mempunyai beraneka ragam watak dan sifat yang belum tentu sejalan dengan tujuan organisasi. Padahal tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya kesamaan visi dan pandangan serta kerjasama semua pegawai yang berada di dalam organisasi. Pada saat itu dibutuhkan seorang pemimpin untuk mengarahkan karyawan agar sejalan dengan tujuan organisasi. kepemimpinan itu merupakan upaya untuk mempengaruhi dan

mengarahkan suatu kelompok. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergaritong pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Kepemimpinan supportif merupakan gaya kepemimpinan yang mengutamakan hubungan kerja kemanusiaan terhadap bawahannya. Indikatornya adalah menunjukkan perhatian kepada bawahan, sifat yang bersahabat, perhatian atas perasaan pegawai, perhatian terhadap konflik antar pegawai, pemberian hadiah, penekanan hubungan antar pribadi kepada karyawan.

#### 2.5 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha: Kepemimpinan supportif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Sempusari Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember

H<sub>0</sub>: Kepemimpinan supportif tidak berpengaruh terhadap

kinerja pegawai di kantor  
Kelurahan Sempusari

Kecamatan Kaliwates  
Kabupaten Jember

### III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini adalah kepemimpinan supportif dan kinerja pegawai. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor Kelurahan Sempusari Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Kelurahan Sempusari Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember yaitu sebanyak 14 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sensus atau jenuh dimana semua anggota populasi pegawai di kantor Kelurahan Sempusari Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember dijadikan sampel sebanyak 14 orang.

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, model analisis

yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara kepemimpinan supportif (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah ada atau tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan supportif (variabel X) sebagai variabel bebas dengan kinerja pegawai (variabel Y) sebagai variabel terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut maka data yang diperoleh, di analisis dengan uji t.



#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauhmana kevalidan pertanyaan dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *product moment* (*pearson correlation*). Suatu data dikatakan valid apabila memiliki tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Hasil uji validitas instrumen pada variabel kepemimpinan supportif dan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi yang signifikan karena  $\rho$  value  $< \alpha$  (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa

seluruh item variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS 16 for Windows, yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Hasil uji reliabilitas instrumen pada seluruh variabel memiliki nilai koefisien *cronbach alpha*  $> 0,60$  sehingga instrumen seluruh variabel dinyatakan reliabel.

##### 4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 <sup>a</sup>	.518	.478	3.48987

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan\_Supportif

Sumber data: hasil pengolahan data SPSS 16, 2015

Tabel 1 menjelaskan besarnya nilai (R) yaitu 0,720 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas (kepemimpinan supportif) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) yang disebut

koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,518 yang berarti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan supportif terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 51,8% sedangkan

sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

### 4.3 Uji t

Tabel 2. Hasil Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.735	4.777		5.597	.000
	Kepemimpinan_Supportif	.296	.082	.720	3.594	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: hasil pengolahan data SPSS 16, 2015

Berdasarkan Tabel 2 diatas maka dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 26,735 + 0,296X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini akan bertambah b bertanda positif dan menurun bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan regresi diatas dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 26,735 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kepemimpinan supportif

maka nilai kinerja pegawai sebesar 26,735.

- b. Koefisien regresi sebesar 0,296 menyatakan setiap penambahan 1 nilai kepemimpinan supportif, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,296.

Nilai t hitung pada Tabel 2 diketahui sebesar 3,594 dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan (nyata) dari variabel kepemimpinan supportif (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Kelurahan Sempusari

Kecamatan Kaliwates Kabupaten

Jember.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepemimpinan supportif terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Sempusari, hal ini terbukti dengan hasil  $t$ -hitung (3,594) >  $t$ -tabel (1,761). Yang berarti hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

### 5.2 Saran

Selain harus meningkatkan kepemimpinan supportif, peneliti juga menyarankan kepada lurah sebagai pimpinan untuk melihat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang diemban. Sehingga ada keseimbangan dalam peningkatan kinerja kerja oleh pegawai di Kantor Kelurahan Sempusari Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoeparto, K, 2001, *Produktifitas aktualisasi budaya perusahaan*, penerbit Gramedia, Jakarta
- Bass, B.M, 1990. “ *Influence of leadership competency and organization culture on responsiveness of and performance of firms*”
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah, 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dwiyanto, Agus, 2010, *Penilaian kinerja organisasi publik*. Yogyakarta Fisipol Universitas Gajah Mada.
- Wibowo, 2011. *Budaya organisasi: sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*, Jakarta: Rajawali Pers.