

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM PROVINSI SULAWESI TENGGARA

<sup>1</sup>Farista Septiana, <sup>2</sup>Adnan Hakim, <sup>3</sup>Eliyanti Mokodompit, <sup>4</sup>Laode Asfahyadin Aliddin, <sup>5</sup>Muh. Taufik, <sup>6</sup>Enny wati

<sup>1-6</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia  
email koresponden: [faristaseptiana@gmail.com](mailto:faristaseptiana@gmail.com)

### **Abstract**

*This research aims to determine the influence of leadership, organizational support, and work involvement on the performance of the Southeast Sulawesi Provincial General Election Commission Secretariat. The population of this research is all employees of the General Election Commission Secretariat of Southeast Sulawesi Province, totaling 39 people who have the status of State Civil Apparatus. The analysis used is quantitative analysis using Multiple Linear Regression Analysis. The research results show that; (1) Leadership, organizational support and work involvement have a positive and significant effect on the performance of the Southeast Sulawesi Provincial General Election Commission Secretariat; (2) Leadership reflected through directive leadership, supportive leadership, participative leadership, results-oriented leadership, instructive behavior, consultative behavior and delegative behavior has a positive and significant effect on the performance of the Southeast Sulawesi Provincial General Election Commission Secretariat; (3) Organizational support has a positive and significant effect on the performance of the Southeast Sulawesi Provincial General Election Commission Secretariat; (4) Work involvement has a positive and significant effect on the performance of the Southeast Sulawesi Provincial General Election Commission Secretariat.*

**Keywords:** Leadership; Organizational Support; Work Involvement; Performance

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, dukungan organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja Sekretariat Komisi pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi penelitian ini merupakan seluruh pegawai Sekretariat Komisi pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 39 orang yang berstatus Aparatur Sipil Negara. Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Kepemimpinan, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara; (2) Kepemimpinan yang direfleksikan melalui kepemimpinan yang direktif, kepemimpinan yang suportif, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan berorientasi pencapaian hasil, perilaku instruktif, perilaku konsultatif dan perilaku delegatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara; (3) Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara; (4) Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara

**Kata kunci:** Kepemimpinan; Dukungan Organisasi; Keterlibatan Kerja; Kinerja

## **PENDAHULUAN**

Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, perilaku organisasi sangat penting karena mengkaji dan menerapkan pengetahuan tentang bagaimana individu bertindak dalam organisasi. Menurut Mangkunegara dan Prabu (2013), kinerja pegawai diukur dari hasil

kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik sangat bergantung pada faktor-faktor seperti kepemimpinan, dukungan organisasi, dan keterlibatan kerja. Kepemimpinan yang efektif, seperti dijelaskan oleh Hasibuan (2008) dan Siagian (2004), mampu memotivasi pegawai untuk bekerja produktif guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu, dukungan organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Eisenberger dan Rhoades (2002), mencakup penilaian organisasi terhadap kontribusi karyawan dan perhatian terhadap kesejahteraan mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan kerja.

Keterlibatan kerja, yang melibatkan partisipasi aktif dan identifikasi dengan pekerjaan, juga memainkan peran penting dalam kinerja pegawai. Robbin dan Judge (2008) menyatakan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan kinerja pekerjaan yang lebih baik. Keterlibatan kerja menurut Luthans (2009) terjadi ketika anggota organisasi menempatkan diri mereka dalam peran fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan mereka. Blau dan Boal (1987) menambahkan bahwa keterlibatan kerja mencakup dedikasi waktu dan energi pegawai dalam pekerjaan mereka, yang berhubungan dengan harga diri mereka.

Berdasarkan wawancara dengan Farah Sasmawati pada 4 September 2023, terungkap bahwa sebagian besar pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki kinerja yang cukup baik. Namun, beberapa pegawai masih menunjukkan kinerja di bawah rata-rata, terlihat dari penyelesaian tugas yang kurang efisien dan efektivitas kerja yang rendah. Fenomena kepemimpinan saat ini menunjukkan bahwa meskipun pimpinan dapat memotivasi pegawai, masih ada kekurangan dalam memberikan masukan yang konstruktif dan distribusi tugas yang merata. Dukungan organisasi juga menunjukkan ketidakseimbangan, di mana meskipun ada perbaikan dalam sarana prasarana, masih ada kendala yang mempengaruhi kemampuan pegawai untuk merasakan dukungan yang optimal. Keterlibatan kerja juga menjadi masalah, dengan beberapa karyawan merasa kurang terlibat dan tidak memanfaatkan waktu kerja secara efektif.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan, dukungan organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. Pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif (Mangkunegara & Prabu, 2013; Hasibuan, 2008; Siagian, 2004; Eisenberger & Rhoades, 2002; Robbin & Judge, 2008; Luthans, 2009; Blau & Boal, 1987).

## TINJAUAN LITERATUR

### *Kepemimpinan*

Kepemimpinan secara sederhana didefinisikan sebagai pengaruh seni atau proses mempengaruhi orang sehingga bersedia secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Pemimpin tidak berada dibelakang untuk mendorong, tetapi didepan untuk memfasilitasi kemajuan dan menginspirasi kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi Yukl (2013:4). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan atau sasaran. Kepemimpinan melahirkan komitmen kepada semua para pengikut dan menanamkan kepercayaan yang lebih besar terhadap pemimpin Robbins dan Judge (2015:384). Kepemimpinan adalah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut

yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama”Daft Richard (2015:4).

### ***Dukungan Organisasi***

Dukungan organisasi bertujuan untuk meningkatkan harapan mereka bahwa organisasi akan menghargai upaya yang lebih maksimal untuk tujuan organisasi. Se jauh mana dukungan tersebut memenuhi kebutuhan mereka sehingga dengan demikian, akan mengembangkan ikatan emosional positif individu terhadap organisasi. Dukungan organisasi didorong oleh kecenderungan individu untuk menempatkan organisasi seperti karakteristik manusia (Eisenberger, dkk., 1986). Dukungan organisasi akan dipengaruhi oleh berbagai aspek perilaku organisasi dan akan mempengaruhi interpretasi mereka terhadap motif organisasi yang mendasari perilaku mereka. Hal tersebut menggambarkan bahwa akan ada kesepakatan antara dukungan organisasi terhadap organisasi dan dalam berbagai keadaan kemungkinan akan ada reaksi dari organisasi terhadap kinerja mereka yang meningkat dan keinginan memberikan gaji yang adil serta membuat pekerjaan menjadi lebih menarik.

### ***Keterlibatan Kerja***

Menurut Borwn (1996) pegawai dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap pekerjaannya penting untuk dirinya selain untuk organisasi. Pengertian keterlibatan kerja lainnya menurut Blau dan Boal (1987) tingkatan di mana pegawai membenamkan diri dengan pekerjaan mereka, menginvestigasikan waktu dan energi di dalamnya, dan bekerja melihat sebagai pusat dari kehidupan mereka secara keseluruhan. Sedangkan menurut Khaerul Umam (2010:81) keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai suatu hal yang sangat penting bagi harga diri.

### ***Kinerja***

Secara umum, kinerja diasumsikan berhubungan dengan kemampuan individu untuk merealisasikan tujuan kerjanya, memenuhi harapan serta mencapai target pekerjaan atau mencapai standar yang ditetapkan oleh organisasi (Mathis dan Jackson, 2011:78). Kinerja merupakan kemampuan aparat terhadap pencapaian hasil kerja berupa kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tupoksi sesuai dengan tanggungjawab yang diamanahkan kepada pegawai. Karena itu kinerja adalah output dari pelaksanaan kerja yang dicapai oleh individu aparat berdasarkan pada wewenang dan tanggungjawab guna mencapai tujuan organisasi. Konsisten dengan Price (2001) mengemukakan bahwa kinerja aparat adalah orientasi efektif seorang aparat sehubungan dengan pekerjaannya. Menurut Viswesvaran dan Ones (2000:216); (Saputra et al., 2020) kinerja adalah tindakan yang dapat diukur, perilaku dan hasil kerja pegawai yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Artinya produktivitas dan hasil kerja pegawai memengaruhi atau membantu organisasi agar bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya. Mathis dan Jackson (2011:89) mendefinisikan kinerja terkait dengan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran pada pekerjaan, efisiensi dan efektivitas kerja yang telah diselesaikan. Demikian pula, Mastrangelo *et al.* (2014) menekankan efektivitas organisasi terdiri dari efisiensi setiap pegawainya.

### ***Hubungan Kepemimpinan, Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja***

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku atasan dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberdayakan, membimbing, dan melibatkan bawahan. Armstrong (2020)

menambahkan bahwa kepemimpinan melibatkan mengarahkan dan mengatur unsur-unsur dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin tergantung pada kemampuan mereka menggunakan pengaruhnya dan menyesuaikan diri dengan situasi (Amstrong, 2020). Dukungan organisasi penting untuk menciptakan ikatan emosional positif dengan individu, membantu mereka merasa dihargai (Eisenberger et al., 1986). Borwn (1996) dan Blau dan Boal (1987) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai identifikasi psikologis pegawai dengan pekerjaan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, dukungan organisasi, dan keterlibatan kerja umumnya berpengaruh positif terhadap kinerja, meskipun ada penelitian yang menemukan sebaliknya (Muryati, 2019; Tresia, 2019; Denta Umihastanti, 2022; Hamida, 2020; Sappara, 2022; Fatimah, 2023; Tombokan, 2019; Andi Paerah, 2023; Khaerul Umam, 2010).

H1: Kepemimpinan, dukungan organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sekretariat Komisi pemilihan UmumProvinsi Sulawesi Tenggara

#### ***Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja***

Gibson et al. (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah elemen kunci dalam manajemen perusahaan, melibatkan proses memengaruhi orang lain menuju tujuan organisasi dan kemampuan untuk memobilisasi dan memimpin kelompok. Kepemimpinan melibatkan perilaku pemimpin dalam membimbing, memberikan dukungan psikologis, berkonsultasi dengan bawahan, dan fokus pada kinerja. Keberhasilan kepemimpinan sangat tergantung pada kewibawaan dan kemampuan menciptakan semangat dalam diri bawahan, sesuai teori Mc Gregor (1983). Kurangnya peranan kepemimpinan dalam komunikasi dan pembinaan pegawai dapat menurunkan kinerja pegawai. Pemimpin yang sukses menciptakan lingkungan kerja yang memacu kinerja karyawan (Sasongko, 2008; Yukl, 2015). Penelitian Tresia (2019), Palinggi (2022), dan Adnan Hakim (2016) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara penelitian Sappara (2022) dan Fatimah (2023) menunjukkan sebaliknya.

H2: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sekretariat Komisi pemilihan UmumProvinsi Sulawesi Tenggara

#### ***Hubungan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja***

Dukungan organisasi adalah elemen penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, menciptakan situasi kerja kondusif melalui penilaian kontribusi, kepercayaan, perhatian terhadap kesejahteraan, dan mendengarkan keluhan pegawai (Eisenberger & Rhoades, 2002; Erna & Nurmala, 2018). Perlakuan baik dari pimpinan meningkatkan persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi, didasari oleh norma timbal balik dan pendekatan pertukaran sosial (Shanock & Eisenberger, 2006). Persepsi terhadap keadilan, dukungan atasan, dan reward mempengaruhi kinerja (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Persepsi dukungan organisasi meningkatkan rasa percaya pegawai dan keterlibatan kerja, yang berkontribusi pada kinerja yang baik (Biswas & Kapil, 2016; Rich et al., 2010). Penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Muryati, 2019; Denta Umihastanti, 2022; Tombokan, 2019).

H3: Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sekretariat Komisi pemilihan UmumProvinsi Sulawesi Tenggara

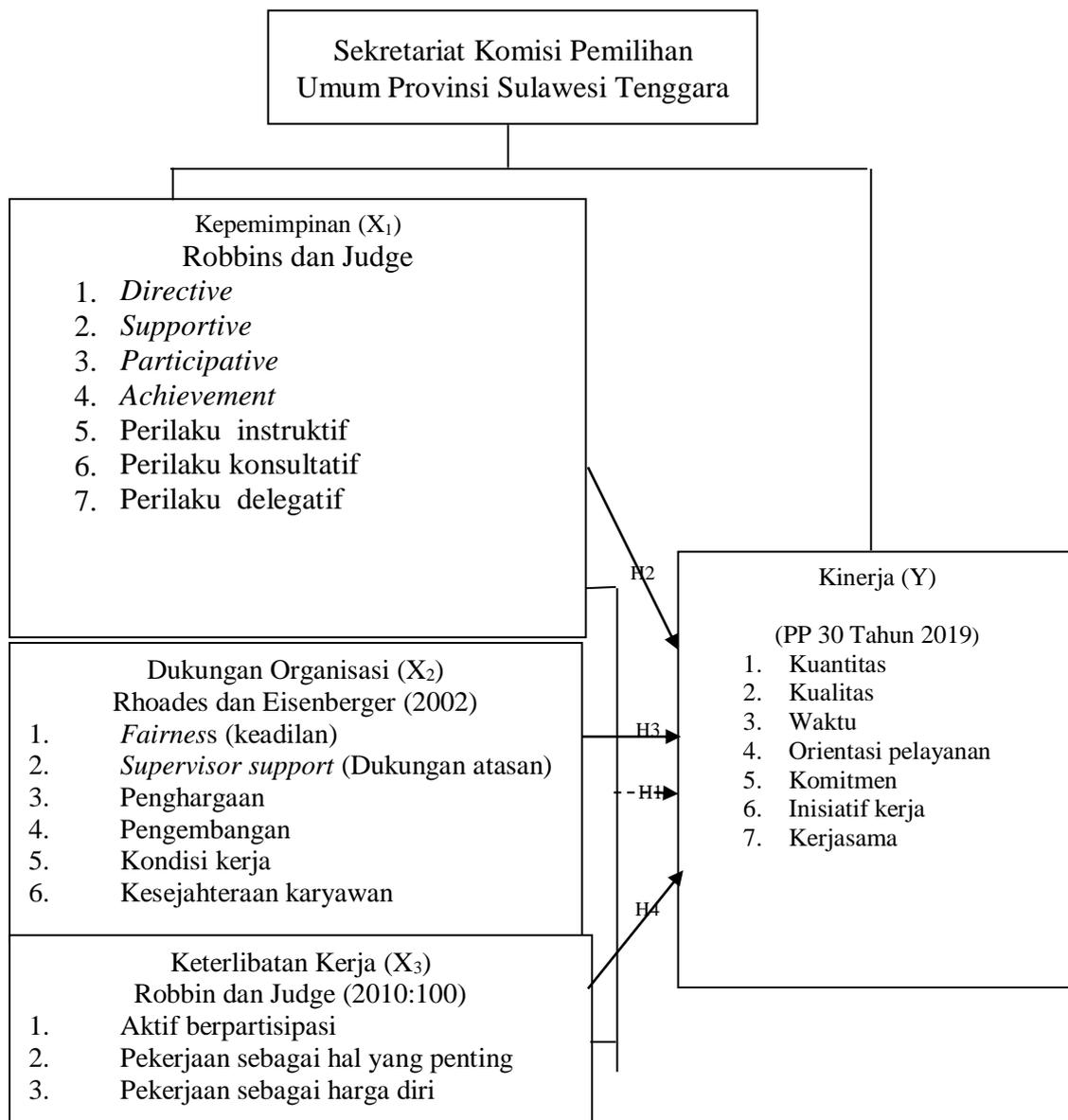
#### ***Hubungan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja***

Menurut Robbins dan Judge (2008), tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan kewarganegaraan organisasional dan kinerja pekerjaan. Khan (dalam Luthans, 2009) menyatakan bahwa keterlibatan kerja terjadi ketika anggota

organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional. Lodahl dan Kejner (1965) pertama kali memperkenalkan konsep keterlibatan kerja. Sebastianus et al. (2017) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai seberapa besar individu mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya. Nasution et al. (2018) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan. Kanungo (dalam Nasution et al., 2018) menambahkan bahwa keterlibatan kerja adalah sejauh mana karyawan menilai pekerjaannya dapat memuaskan kebutuhan intrinsik dan ekstrinsiknya. Menurut Robbins, individu dengan keterlibatan tinggi memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan berkontribusi pada kemajuan pekerjaan, sementara individu dengan keterlibatan rendah cenderung bekerja hanya pada rutinitas. Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Denta Umihastanti, 2022; Hamida, 2020), meskipun penelitian Andi Paerah (2023) menemukan sebaliknya.

H<sub>1</sub> Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sekretariat Komisi pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara

**Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian**



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Komisi pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara yang berlokasi di Puuwatu, Kec. Puuwatu, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara, dengan obyek penelitian ini adalah kepemimpinan, dukungan organisasi, keterlibatan kerja dan kinerja pegawai. Populasi penelitian ini merupakan seluruh pegawai Sekretariat Komisi pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 39 orang yang berstatus Aparatur Sipil Negara. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan sampling jenuh (sensus) dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebesar pegawai KPU Provinsi Sulawesi Tenggara. Karena semua anggota populasi relatif kecil, maka semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang pegawai Sekretariat Komisi pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data utama dalam penelitian ini yaitu data hasil kuisisioner yang diberikan kepada responden dalam penelitian ini. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Hasil Uji Reliabilitas*

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,60$  (Sugiyono, 2016).

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Cut of point	Keterangan
Kepemimpinan	0,957	0,600	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,968	0,600	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0,913	0,600	Reliabel
Kinerja	0,965	0,600	Reliabel

*Sumber: Data primer diolah, 2024*

Tabel menunjukkan bahwa semua masing-masing variabel memiliki angka koefisien yang lebih besar dari 0,600. Untuk itu instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data dinyatakan reliabel pada taraf kepercayaan 95%.

### *Uji Multikolinearitas*

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel (Ghozali, 2001). Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Adapun nilai VIF dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

**Tabel 2. Cross Loading Discriminant Validity**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.337	2.971
	Dukungan organisasi	.329	3.038
	Keterlibatan kerja	.467	2.142

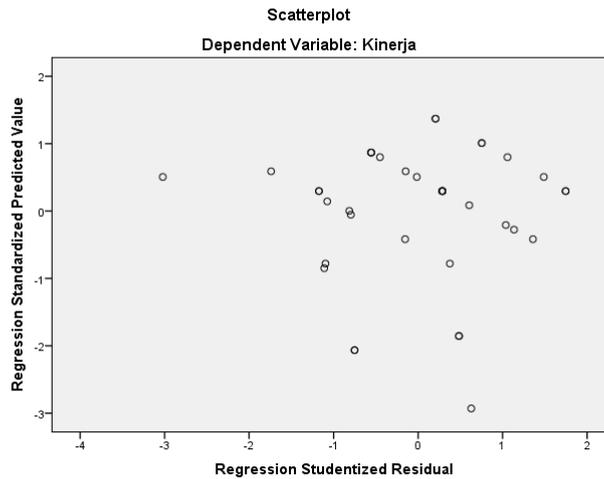
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih besar dari 95%.

**Uji Heterokedastisitas**

**Gambar 2. Cross Loading Discriminant Validity**



Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Data hasil penelitian, seperti yang digambarkan pada uraian deskripsi variabel, maka digunakan metode analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan program SPSS 22 , hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel kepemimpinan, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja. Pada pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat menjawab permasalahan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja baik secara simultan maupun secara parsial dapat dilakukan dengan analisis regresi berganda. Ringkasan hasil analisis regresi berganda disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda**

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Regresi ( $\beta$ )	t <sub>hitung</sub>	t <sub>signifikan</sub>	hasil
Kepemimpinan → Kinerja	0,292	2,586	0,033	Diterima
Dukungan organisasi → Kinerja	0,211	2,279	0,041	Diterima
Keterlibatan kerja → Kinerja	0,414	2,982	0,005	Diterima
Konstanta	= 0,431			
R	= 0,828			
R Square (R <sup>2</sup> )	= 0,686			
F <sub>sig</sub>	= 0,000			
F <sub>hitung</sub>	= 25,450			
SEE	= 0.695			

Sumber: Data primer diolah, 2024

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 22 diperoleh hasil seperti tabel 3 dapat di ketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,431 + 0,292X_1 + 0,211X_2 + 0,414X_3$$

Dari hasil persamaan tersebut, dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Adapun penjabaran dari persamaan regresi tersebut sebagai berikut:

1. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0.828 menunjukkan keeratan hubungan langsung antara kepemimpinan, dukungan organisasi dan keterlibatan kerjaberpengaruh terhadap kinerja nilai koefisien korelasi sebesar 0.828. Nilai tersebut termasuk pada kategori sangat kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel kepemimpinan, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,686 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja 68,6%, sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 31,4%
3. Nilai F hitung = 25,450 dengan nilai signifikan sebesar F sig = 0.000 yang berarti bahwa (F<sub>sig</sub> < 0,05), maka secara statistika variabel kepemimpinan, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara.
4. Sig. t adalah untuk menguji signifikansi variabel independent, dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, dukungan organisasi dan keterlibatan kerjamempunyai nilai signifikansi ≤ dari α = 0,05 Oleh karena itu kepemimpinan, dukungan organisasi dan keterlibatan kerjaberpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara.
5. Standar Error Estimate (SEE) variabel bebas Kepemimpinan, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja= 0.695 menunjukkan angka yang relatif kecil berarti model regresi semakin akurat untuk memprediksi kinerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara.

### ***Pembahasan***

#### ***Pengaruh Kepemimpinan, Dukungan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, dukungan organisasi, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai alpha. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel ini dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian juga menunjukkan bahwa karakteristik responden seperti tingkat pendidikan dan rentang umur produktif mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian Robbins (2003) mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa usia berhubungan dengan kinerja, di mana produktivitas cenderung menurun dengan bertambahnya usia, tetapi persepsi dan motivasi dapat meningkat.

Deskripsi variabel penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang delegatif, dukungan organisasi yang mencakup peluang promosi dan pelatihan, serta keterlibatan kerja yang tinggi melalui partisipasi aktif berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Robbins dan Judge (2015) serta Armstrong (2020) mendefinisikan kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi dan memberdayakan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Dukungan organisasi menurut Eisenberger et al. (1986) dan Borwn (1996) meningkatkan ikatan emosional

dan persepsi positif pegawai terhadap organisasi. Keterlibatan kerja, seperti yang dijelaskan oleh Blau dan Boal (1987) dan Khaerul Umam (2010), adalah sejauh mana pegawai secara psikologis mengidentifikasi diri dengan pekerjaan mereka.

Penelitian oleh Muryati (2019), Tresia (2019), Denta Umihastanti (2022), dan Hamida (2020) menemukan bahwa kepemimpinan, dukungan organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian oleh Sappara (2022) dan Fatimah (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara penelitian Tombakan (2019) dan Andi Paerah (2023) menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### ***Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. Kepemimpinan yang baik, ditunjukkan melalui perilaku direktif, suportif, partisipatif, berorientasi hasil, instruktif, konsultatif, dan delegatif, meningkatkan kinerja pegawai (Gibson et al., 2012; McGregor, 1983; Robbins dan Judge, 2015).

Karakteristik responden, seperti usia produktif, mendukung peningkatan kinerja, sesuai dengan penelitian Arisandi (2018) dan Robbins (2003). Fakta lapangan menunjukkan bahwa pimpinan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan arahan, mendukung kesejahteraan pegawai, dan mendelegasikan keputusan. Indikator perilaku delegatif memberikan kontribusi tertinggi terhadap kinerja, sementara kepemimpinan suportif perlu perhatian lebih.

Penelitian ini mendukung teori Gibson et al. (2012), yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah elemen kunci dalam manajemen dan proses mempengaruhi orang lain menuju tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif meningkatkan semangat dan kinerja bawahan, sesuai dengan teori kepemimpinan (behavior theories) McGregor (1983). Sasongko (2008) dan Yukl (2015) menekankan bahwa kepemimpinan yang tepat membuat pegawai puas dan meningkatkan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Tresia (2019), Palinggi (2022), dan Adnan Hakim (2016) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian Sappara (2022) dan Fatimah (2023) menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### ***Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. Semakin baik dukungan organisasi, seperti keadilan, dukungan atasan, penghargaan, pengembangan, kondisi kerja, dan kesejahteraan pegawai, semakin tinggi kinerja pegawai (Eisenberger dan Rhoades, 2002; Shanock & Eisenberger, 2006; Kurtessis et al., 2017; Biswas & Kapil, 2016; Rich et al., 2010).

Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara didominasi oleh usia produktif, yang mendukung kinerja optimal (Robbins, 2003; Arisandi, 2018). Fakta lapangan menunjukkan bahwa pegawai merasa didukung dengan baik oleh organisasi, dengan indikator pengembangan (peluang promosi dan pelatihan) memberikan kontribusi tertinggi terhadap kinerja, sedangkan dukungan atasan perlu diperhatikan lebih lanjut. Dukungan organisasi, yang melibatkan keadilan, perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, dan dukungan emosional, menciptakan situasi kerja

yang kondusif dan meningkatkan motivasi serta profesionalisme pegawai (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Persepsi dukungan organisasi meningkatkan rasa percaya pegawai dan keterlibatan dalam pekerjaan, yang berujung pada peningkatan kinerja (Biswas & Kapil, 2016; Rich et al., 2010). Penelitian ini relevan dengan penelitian Muryati (2019) dan Denta Umihastanti (2022) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian Tombakan (2019) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### ***Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja***

Hasil analisis data menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya, semakin baik keterlibatan kerja pegawai, semakin meningkat kinerja mereka. Mayoritas pegawai adalah laki-laki, menunjukkan bahwa tenaga kerja yang lebih banyak membutuhkan tenaga laki-laki. Fakta lapangan menunjukkan keterlibatan kerja pegawai sudah baik. Pegawai tidak keberatan bekerja lebih lama untuk menyelesaikan tugas, selalu peduli terhadap pekerjaan, dan berusaha memenuhi target organisasi. Indikator aktif berpartisipasi memberikan kontribusi tertinggi terhadap kinerja, sementara indikator yang menganggap pekerjaan sebagai hal yang penting perlu diperhatikan lebih lanjut.

Menurut Robbins dan Judge (2008), keterlibatan kerja dan pemberian wewenang yang tinggi berhubungan dengan kewarganegaraan organisasional dan kinerja pekerjaan. Khan (dalam Luthans, 2009) menambahkan bahwa keterlibatan kerja terjadi ketika anggota organisasi menempatkan diri mereka dalam peran fisik, kognitif, dan emosional. Lodahl & Kejner (1965) pertama kali memperkenalkan konsep keterlibatan kerja. Sebastianus et al. (2017) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi psikologis individu terhadap pekerjaannya. Nasution et al. (2018) menambahkan bahwa keterlibatan kerja merupakan internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan, serta seberapa jauh karyawan menilai bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki potensi untuk memuaskan kebutuhan mereka. Pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan pekerjaan tersebut (Robbins). Sebaliknya, pegawai yang kurang terlibat cenderung hanya bekerja pada rutinitas. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Denta Umihastanti (2022) dan Hamida (2020), yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian oleh Andi Paerah (2023) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka disimpulkan (1) Kepemimpinan, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik kepemimpinan, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja maka kinerja akan semakin meningkat. Hal ini juga didukung berdasarkan persepsi responden bahwa variabel kepemimpinan, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja dikategorikan baik. (2) Kepemimpinan yang direfleksikan melalui kepemimpinan yang direktif, kepemimpinan yang suportif, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan berorientasi pencapaian hasil, perilaku instruktif, perilaku konsultatif dan perilaku delegatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi

Tenggara. Artinya bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja juga akan semakin meningkat secara signifikan. (3) Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik dukungan dari organisasi maka kinerja akan semakin meningkat secara signifikan. (4) Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik keterlibatan kerja maka semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adnan Hakim, 2016 “Kontribusi Lingkungan Kerja, Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi”. *Jurnal Manajemen/Volume XX, No. 02*
- Amstrong Michael. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, 15th Edition Published: 3rd January 2020, London: Kogan Page.*
- Amstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen. An Evidence-Based Guide To Delivering High Performance India: By Replika Press Pvt L Td.*
- Bennet Silalahi, (2004). *Corporate Culture and Performance. Copyright. Yayasan Pendidikan Al Hambra. Jakarta*
- Biswas, S & Kapil, K. 2016. “*Linking Perceived Organizational Support And Organizational Justice To Employees' In-Role Performance And Organizational Cynicism Through Organizational Trust: A Field Investigation in India*”, *Journal of Management Development*, Vol. 36 Issue: 5, pp.696-711,
- Blau, B. A., & Boal, B. K. (1987). *Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. Academy of Management Review*, 12, p. 288-302. <http://kimboal.ba.ttu.edu/pdf>.
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management. Fourteenth Edition. London: Pearson Education*
- Dessler, Gary. (2019) *Human Resource Management eBook, 16th Edition Pearson Higher Ed USA*
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta*
- Flippo (2005). *Manajemen personalia Jilid 1 Ed.6, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr, dan Robert Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes. Singapore: McGraw-Hill.*
- Jackson, S E., Schuler, R,S., & Werner, S., (2009) *Managing Human Resources. Cengage Learning Asia Pte Ltd, 10th ed*
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.*

- Mangkunegara Anwar Prabu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. (2011). *Human Resource Management 13th Edition.*, USA: South-Western Cengage Learning.
- McConnell, C. (2003), The manager's approach to employees performance problems, *The Health Care Manager*, Vol. 22 No. 1, pp. 63-69.
- Mc.Gregor, D. 1983. The Human Side of Enterprise. *The Management Review*, Vol.46.
- Muryati, 2019 "Pengaruh Kompetensi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Kendari." *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)* 5.2 (2019): 47-55.
- Nawawi, Hadari. 1995. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Price, J. L. (2001), Reflections on the determinants of voluntary turnover, *International Journal of Manpower*, Vol. 14 No. 6, pp. 218-228. Vol.22 No7, pp. 600-624.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai Veithzal and Sagala, Eva J. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins & Judge, T.A. 2011. *Organizational Behavior, Fourteenth Edition*, Global edition: Pearson
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2015). *Organizational Behavior* 16th edition. England: Pearson.
- Sappara, 2022 "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Pemerintah Kabupaten Jeneponto". *Jurnal Sosio Sains* Vol 8, No, 1, April, pp 91-106 p-ISSN:2088-8589 dan e-ISSN: 2656-727X
- Saputra, R. A., Patwayati, P., Sinarwati, S., Mokodompit, E. A., Yusuf, A. R., Kalimin, L. O., & Isalman, I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Buton Utara. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 4(1), 140. <https://doi.org/10.33772/jumbo.v4i1.13255>
- Sasongko,dkk. 2008. Rancang Bangun Gokart dengan penggerak motor bensin 5.5 HP (Politeknik negri Semarang). Semarang.
- Sempene, M., Rieger, H.S. and Roodt, G. (2002), Job satisfaction in relation to organizational culture, *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 28 No. 2, pp. 23-30.
- Simamora, Henry (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Spence, J. R., & Keeping, L. M. (2010). *The impact of non-performance information on ratings of job performance: A policy-capturing approach. Journal of Organizational Behavior*, 31, 587–608.

Tombakan, 2019 “Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara”. *Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5525-5533*

Yukl, Gary A, (2013). *Leadership in Organizations 8 Edition*. New England: Pearson.

Yukl, Gary. 2015, *Leadership in Organizations, Seventh Edition*, PT. Indeks, Jakarta.