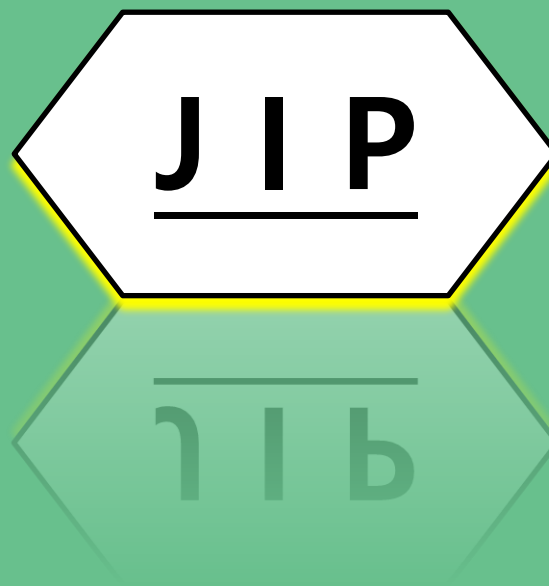


Volume 1, No.3, Desember 2017

ISSN. 2477-1287

JURNAL ILMU PENDIDIKAN



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KUPANG**

Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP)	Vol. 1	No. 3	Kupang, Desember 2017	Hlm. 1-69	ISSN 2477-1287
---	---------------	--------------	--------------------------------------	----------------------	---------------------------



9 772477 128006

Volume 1, No.3, Desember 2017

ISSN. 2477-1287

JURNAL ILMU PENDIDIKAN (JIP)

**Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Kupang**

JURNAL ILMU PENDIDIKAN (JIP)

Volume 1, No. 3, Desember 2017

SUSUNAN REDAKSI

- PENANGGUNG JAWAB : Drs. H. Abd. RAZAK SUNDU, M.Si
- KETUA PENYUNTING : Dra. SITI RODLIYAH, M.Hum
- PENYUNTING AHLI : Prof. DR. H. SANDI MARYANTO, M.Pd (UMK)
Prof. DR. FELISIANUS SANGA, M.Pd (UNDANA)
Dr. ABDUL MAJID, M.Kes (UMK)
- PENYUNTING PELAKSANA : ARIFIN, S.Pd.,M.Pd
SUNU HASTUTI, S.Pd.,M.Pd
NURLAELAH, S.Pd
- LAYOUT EDITOR : YUDI PRASETYO, ST
- SEKRETARIAT : SURYAWATI DUKA

ALAMAT REDAKSI

Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Kupang
Jln. KH. Ahmad Dahlan No. 17. Telp/HP : - / 082 339 615 424
KOTA KUPANG 85111 NUSA TENGGARA TIMUR

JURNAL ILMU PENDIDIKAN (JIP) terbit enam bulan sekali. Redaksi menerima tulisan ilmiah dari pakar, peneliti, dosen, guru, dan pemerhati pendidikan profesional. Setiap tulisan dalam jurnal ini dapat diperbanyak setelah mendapat ijin tertulis dari penulis dan redaksi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya kami dapat menyelesaikan penyusunan Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) Volume 1 Nomor 3 Edisi Desember 2017 ini dengan baik. Edisi ini adalah edisi pertama dari JIP milik Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.

Ucapan terima kasih tidak lupa kami sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu terutama Prof. Dr. H. Sandi Maryanto, M.Pd, Prof. Dr. Felisianus Sanga, M.Pd, Dr. Abdul Majid, M.Kes sebagai penyunting ahli yang berkenan meluangkan waktunya untuk mereview JIP.

Kami mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi lebih baiknya JIP pada edisi-edisi berikutnya. Semoga jurnal ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Kupang, 10 Desember 2017

Redaksi JIP.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv

PENINGKATAN KOMPETENSI MENULIS KARANGAN DESKRIPTIF DENGAN
PENDEKATAN PAKEM PADA SISWA KELAS X MAN MODEL KUPANG
TAHUN PELAJARAN 2013/2014
Fitrah Ulumando, Arifin.....1-9

INTERFERENSI FRASA BAHASA BIMA KEDALAM STRUKTUR KALIMAT
BAHASA INDONESIA TULIS MAHASISWA BIMA DOMPU UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH KUPANG TAHUN AJARAN 2013/2014
Nurlaila.....10-18

PENINGKATAN KEMAMPUAN MEMBACA PEMAHAMAN MELALUI MODEL
PEMBELAJARAN JIGSAW PADA SISWA KELAS X SMA NEGERI 2 KUPANG
Yusdiani Lahubi, Muhammad Ridwan H. Umar.....19-27

PENULISAN KARYA ILMIAH BAGI GURU SEKOLAH DASAR DAN
MENENGAH MUHAMMADIYAH SE-KOTA KUPANG
Sunu Hastuti, Arifin.....28-34

PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN (Studi Kasus Peran Kepala Sekolah di MIS
AL-Anshar Kota Kupang-NTT)
Anton.....35-46

PERAN KEPEMIMPINAN SUPPORTIF TERHADAP KINERJA LEMBAGA
PENDIDIKAN (*PERSPEKTIF TEORI*)
Fetrimen.....47-57

BAHASA DAN PERANNYA SEBAGAI SEMANTIK SOSIAL
Sandi Maryanto.....58-64

PERAN KEPEMIMPINAN SUPPORTIF TERHADAP KINERJA LEMBAGA PENDIDIKAN (*PERSPEKTIF TEORI*)

Fetrimen

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Pos-el: fetrimen@uhamka.ac.id

Abstrak

Dalam melaksanakan pengelolaan lembaga membutuhkan kepemimpinan ketegasan dan tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja anggota dalam rangka meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Di lembaga pendidikan ada beberapa faktor kepemimpinan yang mendukung berarti meningkatkan kinerja anggota untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Faktor-faktor tersebut adalah: 1) tingkat kepercayaan, (2) rasa hormat dari bawahan, (3) keahlian, (4) transparansi dalam pengambilan keputusan, (5) fleksibilitas dalam komunikasi, (6) akuntabilitas untuk semua kebijakan yang dilakukan di luar. dapat meningkatkan faktor kinerja (1). hubungan interpersonal, (2). keterampilan komunikasi, (3). Komitmen, (4). Inisiatif, (5). Kerjasama, (6). Pekerjaan di lembaga pendidikan

Kata kunci; kepemimpinan suportif, kinerja dan institusi pendidikan

Abstract

In implementing the management of the institution requires decisiveness leadership and responsibility in improving the performance of members in order to improve the quality of educational institutions. In educational institutions there are some factors supportive leadership means improving the performance of members to improve the quality of educational institutions. The factors are: 1) the level of confidence, (2) the respect of subordinates, (3) expertise, (4) transparency in decision-making, (5) flexibility in communication, (6) accountability to all of the policies carried out. it can improve the performance factors (1). Interpersonal relationships, (2). Communication skills, (3). Commitment, (4). Initiative, (5). Cooperation, (6). The work in educational institutions

Key word ; Supportive Leadership, Performance And Educational Institutions

A. PENDAHULUAN

Pengetahuan yang baik merupakan dasar bagi seseorang dalam menerapkan ilmu manajemen pada lembaga pendidikan, ketika seseorang tidak memiliki pengetahuan yang baik dalam penerapan kinerja manajemen pada suatu lembaga pendidikan, maka bisa dipastikan bahwa lembaga pendidikan tersebut menjadi stagnan perkembangannya khususnya dalam meningkatkan kinerja penyelenggaraan pendidikan.

Ada beberapa faktor yang dapat menjadi penghambat peningkatan kinerja manajemen seseorang pada lembaga pendidikan jika faktor-faktor ini tidak dilakukan dengan baik, yakni faktor kepemimpinan, ketidakmampuan seseorang memimpin lembaga pendidikan, maka lembaga pendidikan tersebut mudah disusupi oleh pengaruh luar atau ideologi-ideologi yang tidak sesuai dengan ideologi lembaga pendidikan tersebut, oleh sebab itu, kepemimpinan stakeholder lembaga pendidikan harus memahami betul ekspektasi-ekspektasi dan ideologi lembaga pendidikan yang di pimpin. Kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seseorang dalam mengembangkan lembaga pendidikan. Seorang pemimpin memberikan dorongan pada anggotanya untuk meningkatkan kinerjanya agar ekspektasi masyarakat pada

lembaga pendidikan tersebut terpenuhi, seorang pemimpin harus mampu memberikan dukungan pada anggotanya dengan baik dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, berarti kepemimpinan supportif stakeholder seharusnya mampu meningkatkan kinerja dalam mengimplementasikan visi dan misi lembaga pendidikan.

Faktor lain yang menghambat kinerja seseorang jika tidak diperhatikan dengan seksama maka dapat merusak masa depan lembaga pendidikan, faktor tersebut adalah tanggung jawab anggota itu sendiri. Seorang diberikan tugas dan kewenangan untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan tetapi orang yang diberikan tugas tersebut sibuk dengan hal lain yang di luar tugas dan kewenangannya maka apa yang diharapkan oleh masyarakat lembaga pendidikan dan harapan masyarakat luas pada lembaga pendidikan tersebut tidak tercapai dengan maksimal, karena yang diberikan tugas dan kewenangan kurang memiliki tanggung jawab yang baik karena mengerjakan tugas dan kewenangan yang bukan menjadi tanggung jawabnya. Responsibility seorang yang di beri tugas dan kewenangan tidak dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya karena tidak memahami tupoksi tersebut atau akuntabilitas yang diberikan oleh pemimpin terlalu berat. Ketidakmampuan

melaksanakan tugas dan kewenangan bisa juga terjadi karena latar belakang pendidikan yang tidak linear dengan tugas dan kewenangan tersebut atau pemberian tugas tidak sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya dalam mengimplementasikan arahan pimpinan sehingga orang tersebut mengalami “kegamangan” dalam melaksanakan tugas dan kewenangan. Apabila seseorang memiliki tanggung jawab yang baik maka dalam meningkatkan kinerjanya menerapkan fungsi-fungsi manajemen sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan dengan membuat perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan melakukan evaluasi terhadap apa yang telah dipercayakan padanya sehingga visi dan misi lembaga pendidikan dapat di capai dengan baik. Kedua faktor itu penyebab utama bagi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja demi kualitas lembaga pendidikan.

B. PERSPEKTIF KONSEP KINERJA DAN KEPEMIMPINAN SUPPORTIF

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu unit organisasi sesuai dengan kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan. Makna kinerja (*Robbins dan Coulter, 2012:496*) merupakan performance is what results from that activity, hasil akhir dari sebuah aktivitas.

Suatu hasil dapat diperoleh dari aktivitas yang dilatih berjam-jam secara intensif atau lebih lama yang dipengaruhi berbagai faktor. Kinerja diterjemahkan (*McShane and Glinow,2010:165*) sebagai penerapan kinerja yang praktis dapat diidentifikasi dari beberapa organisasi berupa penghargaan dari yang sederhana sampai yang sulit, contoh dari yang sederhana adalah pemberian komisi, upah lelah, atau penghargaan, kinerja diaplikasikan dengan komisi, atau penghargaan bila kinerja yang diperoleh berhasil. Kinerja juga didefinisikan (*Evans,2005:209*) sebagai the extend to which an individual contributes to achieving the goals and objectives of an organization, Evans menerjemahkan kinerja dengan seberapa besar kontribusi individu dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Defenisi lain dari kinerja (*George and Jones,2005:176*) sebagai performance is an evaluation of the results of a person's behavior, it involve determining how well or poorly a person has accomplished a task or done a job, kinerja adalah evaluasi hasil perilaku seseorang. Kinerja menjelaskan bagus dan buruknya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pentafsiran kinerja (*Robert Bacal,2002:4*) merupakan perbuatan dan prestasi di depan umum juga tuntutan dalam mengemban tanggung jawab. Hal ini dapat

dilihat dari perbandingan antara syarat dengan tingkat pemenuhannya. Kinerja dapat juga dilihat dari perbandingan antara persyaratan pekerjaan dengan tingkat pemenuhan kerja berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut. Kinerja seseorang sangat penting bagi kinerja organisasi. Makna kinerja seseorang pada organisasi (*Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 1994:11*) merupakan dasar bagi kinerja organisasi yang digambarkan bahwa kinerja sangat erat hubungannya dengan perilaku individu dan dipengaruhi berbagai faktor seperti; (a) faktor individu terdiri atas kemampuan dan keahlian, latar belakang kehidupan seseorang, seperti keluarga, pengalaman dan kelas social; (b) faktor psikologis terdiri atas, motivasi, sikap, kepribadian, persepsi dan pembelajaran; (c) faktor organisasi, terdiri atas: kepemimpinan, sumber-sumber keorganisasian, struktur organisasi, dan sebagainya, salah satu hal yang penting bahwa kinerja dipengaruhi motivasi kerja.

Kinerja dapat didefinisikan (*Suwarto, 2014:76*) sebagai perilaku atau apa yang dilakukan karyawan bukannya apa yang diproduksi atau apa hasil dari kerja karyawan. Ada dua ciri pelaku kinerja yaitu kinerja yang evaluatif dan kinerja multidimensional. Kinerja evaluatif bisa dinilai negatif, netral atau positif bagi efektivitas perorangan ataupun organisasi.

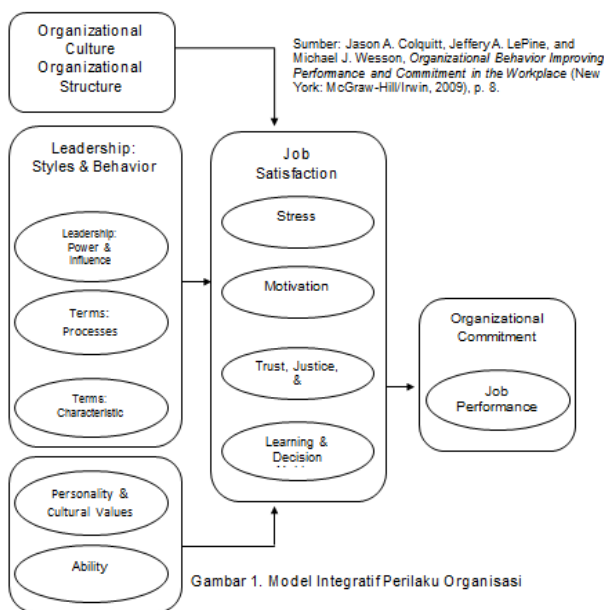
Sedangkan kinerja multidimensional artinya banyak jenis perilaku yang kapasitasnya memajukan atau menghambat tujuan organisasi. Kinerja (*Simanjuntak, 2011, 55*) merupakan tingkat pencapaian atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja (*Mocheriono, 2009:60*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja (*Timpe (ed), 2002:165*) ada enam faktor eksternal yang yang menentukan tingkat kinerja (prestasi kerja) seorang yakni 1. Lingkungan, 2. perilaku manajemen, 3. desain jabatan, 4. perilaku kinerja, 5. umpan balik, 6. administrasi pengupahan. Kinerja bagian dari proses dimana eksekutif mengajar dan supervisor bekerja untuk menyelaraskan kinerja karyawan dengan tujuan perubahan.

Kinerja (*Griffin, 1987:389*) ditentukan oleh tiga hal utama, yaitu : (1) kemampuan; (2) kebutuhan; dan (3) lingkungan. Tanpa mengetahui tiga faktor ini, maka kinerja yang baik tidak tercapai, perlu dapat dipahami bahwa individu yang mempunyai kinerja baik dengan mengetahui cara melakukan pekerjaan dengan benar, mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan,

serta mengetahui seluruh faktor-faktor utama yang mempengaruhi pekerjaannya. Oleh karena itu, perilaku individu ditentukan gabungan antara upaya kerja individu dan lingkungan, setiap individu dapat membuat keputusan mengenai perilakunya di dalam organisasi, sehingga setiap individu mempunyai perbedaan dalam hal kebutuhan, keinginan, dan tujuan. Individu mempunyai alternatif-alternatif perencanaan dan perilaku berdasarkan persepsinya mengenai perilaku terbaik yang akan dilaksanakannya. Kinerja (*Drucker, 2001:237*) terdapat lima dimensi dalam mengendalikan kinerja karyawan, yaitu (1) Dimensi fisiologis, dimana seseorang akan bekerja dengan baik apabila ia bekerja dalam berbagai konfigurasi operasional, yakni bekerja dengan berbagai ragam tugas-tugas dan ritme kecepatan yang disesuaikan dengan keadaan fisiknya. (2) Dimensi psikologis. Dalam hubungan ini bekerja merupakan ungkapan kepribadian, di mana seseorang akan memperoleh kepuasan dan pekerjaannya dengan menampilkan kinerja yang lebih baik daripada mereka yang tidak menyenangkan pekerjaannya. (3) Dimensi Sosial. Bekerja dapat dipandang sebagai suatu ungkapan hubungan sosial di antara sesama karyawan. Situasi yang menyebabkan perpecahan di antara sesama karyawan dapat menurunkan kinerja yang baik secara individu maupun kelompok. (4)

Dimensi ekonomi. Bekerja adalah kehidupan bagi karyawan. Adanya imbalan jasa yang tidak sepadan dapat menghambat atau justru memacu karyawan untuk berprestasi tergantung karyawan dalam menanggapi permasalahan itu. (5) Dimensi keseimbangan. Dalam hubungan ini keseimbangan antara yang diperoleh dari pekerjaan dengan kebutuhan hidup akan memacu seseorang untuk berupaya kerja lebih giat guna mencapai keseimbangan atau sebaliknya. Dimensi ini juga disebut sebagai dimensi kekuasaan pekerjaan karena ketidakseimbangan dapat menimbulkan konflik yang dapat menurunkan kinerja. Dengan demikian banyak yang mempengaruhi kinerja seseorang. Kenyataannya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yang sedikit berpengaruh terhadap motivasi. Konsekuensinya, manajer harus mengetahui dan kemudian menghilangkan faktor-faktor yang mungkin menghalangi “perilaku motivasi” dan peningkatan kinerja tidak semata-mata dipengaruhi faktor motivasi saja namun banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Outcomes individu (*Colquitt, LePine, dan Wesson, 2009:8*) dalam organisasi berupa kinerja dan komitmen organisasi. Outcomes individu dipengaruhi mekanisme individu yang terdiri atas kepuasan kerja, stress,

motivasi kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Mekanisme individu dipengaruhi mekanisme organisasi yang terdiri atas budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri dari gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses regu, dan karakteristik regu, serta karakteristik individu yang terdiri atas kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut:



Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dari pelaksanaan pekerjaan seseorang baik sebagai individu maupun bersama-sama dalam upaya pencapaian tujuan bersama di suatu organisasi dengan beberapa faktor yakni (1). Hubungan interpersonal, (2). Keterampilan berkomunikasi, (3). Komitmen, (4). Inisiatif, (5). Kerja sama, (6). Hasil kerja.

Makna kepemimpinan supportif (Supportive Leadership) (Gary Yukl, 2006:73) membantu membangun dan memelihara hubungan antar pribadi yang efektif. Ini merupakan salah satu dari tiga jenis perilaku berorientasi hubungan yang sangat relevan bagi kepemimpinan yang efektif. Perilaku itu meliputi (1) memberikan dukungan, (2) mengembangkan, (3) memberikan pengakuan. Memberikan dukungan meliputi beragam macam perilaku yang memperlihatkan pertimbangan, penerimaan dan perhatian pada kebutuhan dan perasaan orang-orang lain. Memberi dukungan merupakan komponen inti dari pertimbangan. Dalam kepemimpinan memberi dukungan dengan cara memperlihatkan penerimaan dan pandangan yang positif. berkelakuan sopan penuh perhatian, tidak arogan dan kasar. Perlakukan setiap bawahan sebagai manusia atau individu. Memperlakukan bawahan sebagai individu. Bersabarlah dan selalu beri bantuan ketika memberi instruksi atau penjelasan. Berikan simpati dan beri dukungan ketika bawahan gelisah atau kesal. Perlihatkan rasa percaya diri kepada seseorang ketika menghadapi tugas yang sulit. Berikan bimbingan pekerjaan ketika dibutuhkan. Selalu bersedialah membantu memecahkan persoalan pribadi bawahan.

Kepemimpinan supportif diterjemahkan (*Shane dan Glinow, 2010:366*), bahwa with behaviors provide psychological support for subordinates. The leader is friendly and approachable, make the work more pleasant; treats employees equal respect; and shows concern for the status, need, and well-being of employees. Supportive Leadership is the same as people oriented leadership, described earlier, and reflects the benefits of social support to help employees cope with stressful situations.” Dengan perilaku memberikan dukungan psikologis pada bawahan. Pemimpin ramah dan didekati, membuat pekerjaan lebih menyenangkan; karyawan memperlakukan rasa hormat yang sama; dan menunjukkan kepedulian terhadap status, kebutuhan, dan kesejahteraan karyawan. Kepemimpinan supportif adalah sama dengan orang-orang yang berorientasi kepemimpinan dengan mencerminkan manfaat dukungan sosial untuk membantu karyawan mengatasi situasi yang stres.

Kepemimpinan supportif juga diterjemahkan (*Luthans,2008:421*) sebagai leader asks for and uses suggestions from associates but still makes the decisions. Kepemimpinan supportif adalah Pemimpin meminta dan menggunakan saran dari bawahan tapi masih membuat keputusan. Kepemimpinan supportif (*Ivancevic,*

Konopaske, dan Matteson, 2008:423) menyerupai pemikiran teori perilaku yang diidentifikasi penelitian Ohio bahwa kepemimpinan supportif termasuk pemimpin yang ramah dan dapat ditemui serta memenuhi kesejahteraan dan kebutuhan bawahan. Pemimpin yang menggunakan perilaku mendukung berusaha membuat pekerjaan menjadi menyenangkan bagi bawahan. Pemimpin yang mendukung memperlakukan bawahan secara setara dan menghargai status mereka. Kepemimpinan supportif (*Shani, 2009:204*) menjelaskan kepemimpinan yang mendukung dalam Teori Jalur Tujuan.

Teori Jalur-Tujuan memprediksi bawahan yang berkebutuhan kuat untuk memiliki hubungan, lebih memilih kepemimpinan yang mendukung; karena pemimpin yang ramah dan prihatin dianggap sebagai sumber kepuasan. Tugas yang berulang membutuhkan kepemimpinan yang memberi dukungan untuk mempertahankan motivasi bawahan. Gaya yang mendukung menyediakan apa yang hilang dengan menyemangati bawahan, ketika mereka terlibat dalam tugas yang berulang dan tak menantang. Kepemimpinan yang mendukung menawarkan rasa sentuhan manusia untuk bawahan yang terlibat dalam aktifitas yang membosankan dan otomatis.

Kepemimpinan Supportif (*Northhouse, 2013:132*) merupakan bagian dari Teori Jalur Tujuan yang mempunyai kekuatan positif yang memberi kerangka teoritis untuk memahami bagaimana perilaku kepemimpinan mempengaruhi kepuasan dan kinerja kerja bawahan. Teori ini memperluas fokus penelitian sebelumnya yang hanya membicarakan tentang perilaku berorientasi tugas dan hubungan. Pendekatan jalur tujuan juga merupakan salah satu teori kepemimpinan kontingensi situasional pertama yang menjelaskan bagaimana karakteristik tugas dan bawahan mempengaruhi dampak kepemimpinan pada kinerja bawahan. Kerangka kerja yang disediakan dalam teori jalur tujuan menginformasikan pemimpin tentang cara memilih gaya kepemimpinan yang tepat berdasarkan beragam tuntutan tugas dan jenis bawahan yang diminta mengerjakan tugas itu. Kepemimpinan supportif (*Rivai dan Mulyadi, 2010:14*) tergolong model Jalur Tujuan. Model ini menjadi efektif karena pengaruh motivasi yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya. Faktor perilaku kepemimpinan supportif mempengaruhi persepsi pengikutnya pada tujuan kerja, tujuan pengembangan diri dan jalan untuk mencapai tujuan. Faktor perilaku pemimpin menurut teori ini yaitu kepemimpinan

direktif, kepemimpinan supportif, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan berorientasi tugas.

Gaya Kepemimpinan Supportif merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, sehingga secara keseluruhan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan, gaya Kepemimpinan direktif secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan Supportif secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga gaya kepemimpinan partisipatif.

Gaya Kepemimpinan supportif (*Hidayat, 2014:1*) merupakan Pemimpin yang memberi pertimbangan atas kebutuhan bawahan, memberi perhatian bagi kesejahteraan dan menciptakan keakraban dengan bawahan dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Dalam pandangan berbeda, kepemimpinan supportif (*Kreitner, 2014:215*) merupakan perilaku mendukung menunjukkan kepedulian atas kesejahteraan dan kebutuhan para pekerja, bersahabat, dan seajar, memperlakukan para pekerja secara adil. Teori jalur-tujuan memprediksi bawahan yang berkebutuhan kuat untuk

memiliki hubungan. Kepemimpinan supportif merupakan pemimpin yang ramah dan memperhatikan dianggap sebagai sumber kepuasan. Kepemimpinan supportif (Wuradji,2014:1) sangat sesuai dengan kondisi: (1) Organisasi sudah tertata baik. (2) Karyawan memiliki kemandirian dan kemampuan dalam bertugas. (3) Tugas pekerjaan memerlukan interaksi di antara para karyawan dengan karakteristik perilaku Supportif disebut Leader consideration atau employee centered leadership mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: 1). Memperhatikan aspek pribadi karyawan, 2). Bersahabat dan dekat karyawan, 3). Memotivasi, 4). Mengusahakan keharmonisan, 5). Imbalan sebagai alat dukungan, 6). Menggunakan imbalan positif daripada imbalan negatif.

Kepemimpinan supportif merupakan gaya perilaku pemimpin dalam mengarahkan bawahannya baik secara individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan dengan beberapa factor yakni (1) tingkat kepercayaan diri, (2) respek bawahan, (3) kepiawaian, (4) keterbukaan dalam pengambilan keputusan, (5) keluwesan dalam komunikasi, (6) akuntabilitas terhadap semua kebijakan yang dilakukan.

C. PERAN KEPEMIMPINAN

SUPPORTIF TERHADAP KINERJA

Beberapa hipotesis secara teoritik menggambarkan bahwa kepemimpinan supportif memiliki peran yang sangat kuat terhadap kinerja stakeholder dan anggota lembaga pendidikan.

Penerapan kepemimpinan supportif yang tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai akan menyulitkan dirinya sendiri yang akibatnya kinerja organisasi itu akan menurun atau tidak baik. Sebaliknya bila pemimpin itu melaksanakan kepemimpinan supportifnya dengan menganggap pegawai itu adalah mitra dan organisasinya itu dianggap milik bersama maka kemungkinan besar kinerja organisasi itu akan tinggi dan berhasil. Pemimpin yang tidak bijaksana tidak akan mendengar keluhan pegawai, sehingga muncul masalah yang akan berakibat menurunnya kinerja organisasi itu. Organisasi yang tidak ada masalah berarti dengan pegawainya kemungkinan besar kinerja organisasi itu akan baik.

Daftar Pustaka

- Bacal, Robert, *Performance Management*, terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan(Jakarta: Gramedia, 2002)
- Cushway, Bary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan oleh Paloepi Tyas Rahadjeng (Jakarta: PT. Gramedia, 1966)

- Drucker, Peter M., *People and Performance*, (Woburn: Butterworth-Heneimann, 2001)
- Evans, James R., *Total Quality: Management, Organization, and Strategy* (Canada: South western-Thomson Corporation, 2005)
- George, Jennifer M. and Gareth R. Jones, *Understanding and managing Organizational Behavior* (Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc., 2005)
- Gibson, James L. John M. Ivancevich, dan James H. Jr. Donnelly, *Fundamental of Management* (Texas: Business Publications, Inc, 1994)
- Griffin Ricky W., *Management*, (Boston; Houghton Mifflin, 1987)
- Hidayat Isnan, *Gaya Kepemimpinan*, <http://isnanhidayat.wordpress.com/2013>, (diakses 16 Desember 2014).
- Ivancevich John M., Konopaske, Matteson, *Organizational Behavior and Management ed.8*, (New York: Mc. Graw Hill, 2008)
- Ivancevich, John M., *Human Resources Management*, Edisi II, (Mc. Graw Hill, 2010)
- Kreitner, Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* edisi 9, penerjemah Biro Bahasa Alkemis, (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2014)
- Luthans Fred, *Organizational Behavior*, eleventh edition, (Mc Graw Hill International Edition, 2008)
- McShane, Steven L., dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior*, 5th edition, (McGraw-Hill, 2010)
- Mochriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009)
- Northouse, Peter G., *Kepemimpinan, Teori dan Praktek*, edisi ke-6, (Jakarta: PT Indek, 2013)
- Putra Christian Bayu, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada PT Astra Internasional Tbk Daihatsu Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2013).
- Rivai Vietzal dan Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010)
- Robbins, Stephen P. dan Marry Coulter, *Management 11th ed.*, (New Jersey: Pearson Education, 2012)
- Shane, Mc and Van Glinow, *Organizational Behavior* (New York: Mc Grow Hill, 2010)
- Shani, A.B.(Rami)et.al, *Behavior in Organizations an Experiential Approach*, ninth edition, (McGraw Hill, 2009)

Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen & Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI, 2011).

Suwarto, FX, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Cahaya Atina Pustaka, 2014)

Sweeney Paul D and Dean B. McFarlin, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2002)

Timpe, A. Dale (ed), *Kinerja/Performance seri Manajemen SDM* (Jakarta: PT. Gramedia Asri Media, 2002)

Yukl, Gary, *Leadership in Organizations sixth edition* (Pearson International Edition, 2006)

Wuraji, *Pengembangan Teori Kepemimpinan*, www.slideserve.com/, Sept. 23, 2014. (Diakses 16 Desember 2014).