

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI (*ORGANIZATIONAL SUPPORT*) TERHADAP KINERJA PEGAWAI (*EMPLOYEE PERFORMANCE*) DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIA BANYUASIN



^{1*}Nurrahman Putra Faikar, ²Denny Nazaria Rifani

^{1,2}Program Studi Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan - Indonesia

e-mail:

^{1*}nurrahmanputra528@gmail.com (*corresponding author*)

²dennyrifani@poltekip.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational support on employee performance at the Class IIA Banyuasin Correctional Institution. The research method used is quantitative research with a nonexperimental quantitative design by testing causal relationships (Causality-Comparative Research). The population used was all 85 employees. This research uses a sampling technique with total sampling. Data was obtained from the results of the questionnaire. Data analysis used univariate analysis, normality test, simple linear regression, significance test and determination test using IBM SPSS 25 software. The results of the study showed that there was a positive and directly proportional influence between variable X and variable. The R square value is 23.1 which shows that organizational support is 23.1% influenced by existing performance and the remaining 76.9% is influenced by other variables. There is a positive influence of organizational support on employee performance at the Class IIA Banyuasin Correctional Institution.

Keywords: *Organizational Support; Employee Performance; Correctional Institutions*



PENDAHULUAN

Sebuah organisasi yang dibentuk mempunyai tujuan dalam mencapai suatu perkembangan yang pesat dalam ruang lingkup kegiatannya. Dalam mencapai tujuan yang efisien maupun efektif maka diperlukan factor-faktor pendukung yakni sumber daya manusia (SDM) yaitu pegawai. SDM mengacu pada orang-orang yang bekerja untuk suatu organisasi, khususnya pegawai yang bertanggung jawab untuk merencanakan, menggerakkan, dan melaksanakan tujuan organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Kualitas SDM yang dimiliki suatu organisasi mempunyai peran penting dalam berbagai aspek terutama dalam meningkatkan kualitas organisasi tersebut (Pajriah, 2018). Selain itu, adanya dukungan juga dapat membuat semangat dalam bekerja dan menciptakan hubungan baik didalam lingkungan kerja (Shaam et al, 1999). Dukungan organisasi ialah suatu cara bagaimana sebuah organisasi dalam menghadapi kondisi lingkungan yang berubah dan dinamis agar suatu organisasi dapat menyesuaikan diri (Robbins, 2001).

Rhoades & Eisenberger (2002) menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah bentuk keyakinan seorang pegawai terhadap kepedulian, perhatian dan dukungan dari organisasi dalam memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan pegawai atas partisipasi kerjanya terhadap organisasi. Banyak bentuk dukungan organisasi yang dapat diberikan kepada pegawai misalnya dalam memberikan penghargaan atau *reward* atas hasil pekerjaan yang dicapai dapat berupa gaji maupun hal lainnya, memberikan rasa saling menghormati, promosi yang dianggap dapat mendukung seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta kesejahteraan pegawai (Diana dan Frianto, 2021).

Menurut Suhartini (2018), dalam organisasi yang berkontribusi pada pembentukan organisasi, sumber daya memainkan peran penting di mana pegawai sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Organisasi pemerintah memiliki bertanggung jawab untuk memberikan layanan kepada negara dan masyarakat, dimana salah satu organisasi yang memberikan pelayanan publik yang tertuju kepada masyarakat yaitu Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS). Lapas ini juga tergolong sebagai organisasi pemerintah dibawah Kementerian Hukum dan HAM yang berperan dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat khususnya narapidana di Lapas. Tugas tersebut dijalankan atau dilaksanakan oleh petugas pemasyarakatan. Dalam menjalankan fungsi lembaga pemasyarakatan dalam melakukan pelayanan, pengamanan serta pembinaan di Lapas, petugas pemasyarakatan memainkan peran penting didalamnya. Oleh karena itu, diperlukan SDM dengan kinerja yang unggul.

Na-Nan et al (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai memenuhi tugasnya dan memenuhi tujuan organisasi yang diharapkan (Steers, 1991). Semakin tinggi kinerja pegawai, maka suatu organisasi memiliki peluang keberhasilan yang tinggi sehingga *organizational support* yang diberikan harus diperhatikan lagi kesejahteraan, kepuasan pegawai dan lainnya agar pegawai dapat bekerja lebih maksimal. Kinerja pegawai di lembaga pemasyarakatan yang merupakan organisasi publik dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat baik narapidana maupun masyarakat umum. Chairunnisah et al (2021) berpendapat bahwa kinerja pegawai sangat menentukan tingkat kesuksesan sebuah organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai sangat diutamakan dalam kemajuan organisasi dalam perbaikan kinerja organisasi.

Kinerja petugas pemasyarakatan merupakan faktor penting yang mempengaruhi perkembangan suatu organisasi. Dalam membentuk kinerja pegawai yang baik tersebut diperlukan usaha dalam meningkatkan kualitas kinerja yang diberikan. Hal tersebut diperlukan suatu dukungan baik material maupun non-material

berupa pemberian gaji, tunjangan, bonus, pemenuhan sarana dan prasarana, reward, pemberian izin dan sebagainya. Seorang pegawai lebih cenderung mengambil tanggung jawab atas pekerjaan yang perlu dilakukan ketika mereka mendapat dukungan dari perusahaan (Rhoades and Eisenberger, 2002). Penelitian terdahulu dari Hamida, Sodik dan Yekti Intyas Rahayu (2020) mengungkapkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPMD di Kabupaten Kepulauan Konawe.

Kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Banyuasin belum optimal yang disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya kurangnya dukungan organisasi yang dirasakan sehingga tingkat tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban berkurang. Selain itu, di dalam organisasi Lapas Kelas IIA Banyuasin bentuk dukungan organisasi yang diberikan berupa reward/penghargaan sertifikat yang diberikan kepada pegawai atas apresiasi pencapaian kinerja pada kurun waktu tertentu. Namun, dalam memberikan dukungan organisasi melalui pemberian penghargaan terbaik bagi pegawai kurang dirasakan secara merata, dimana dalam pemberian penghargaan tersebut dilakukan kurang terstruktur dengan baik. Selain itu juga, dalam 1 tahun terakhir hanya 7 (tujuh) orang pegawai yang mendapatkan penghargaan yang terdiri atas pejabat struktural, staf hingga penjagaan.

Pemberian penghargaan hanya dominan pada staf dan kepala seksi maupun kepala sub bagian yang hanya melihat dari segi tingkat kedisiplinan saja, sedangkan bagian penjagaan kurang mendapatkan kegiatan penghargaan dalam setahun sebagai petugas terbaik dan petugas yang dapat membuat suatu pencapaian kinerja misalnya dalam kegagalan penyelundupan narkoba, *handphone* dan sebagainya. Perbedaan bentuk dukungan yang dirasakan pegawai membuat *perceived organizational support* tidak merata. Bentuk dukungan organisasi lebih dominan dalam pemberian berfokus pada penghargaan berupa sertifikat yang membuat terkesan monoton dan sistem pemberian penghargaan juga kurang terstruktur dengan baik, dibuktikan dengan Surat Keputusan yang diberikan oleh Kalapas terkadang 1 bulan sekali dan 3 bulan sekali dalam memberikan penghargaan. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi (*Organizational Support*) terhadap kinerja pegawai (*Employee Performance*) di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banyuasin.

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PENELITIAN

Dukungan Organisasi (*Organizational Support*)

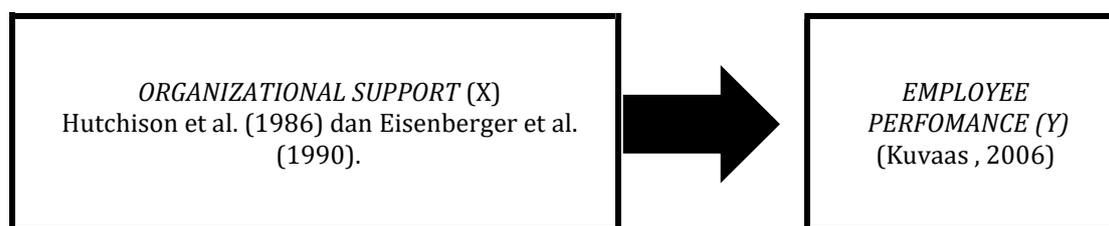
Eisenberger (2022) menjelaskan tentang teori dukungan organisasi yang berarti adalah pandangan seorang karyawan terhadap sejauh mana organisasi mampu menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan dalam kaitannya dengan dukungan yang dirasakan karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan menggambarkan respons sikap organisasi secara keseluruhan yang berbeda dari respons sikap yang mungkin dibentuk oleh karyawan mengenai atasan langsungnya. Menurut Eisenberger et al. (1986), jika organisasi membuat karyawan memiliki perasaan yang baik terhadap mereka dengan memberi nilai pada kontribusi dan kemakmuran individu mereka, karyawan menunjukkan kecenderungan untuk menunjukkan rasa kewajiban terhadap organisasi mereka. Teori *Organizational Support* menurut Hutchison et al. (1986) dan Eisenberger et al. (1990) menyatakan 6 (enam) dimensi dalam *Organizational Support* yaitu *Concern About Employees*, *Overall Employee Satisfaction*, *Employee Goals And Value*, *Employee Opinion*, *Employee Well-Being*, *Noticing Employees*.

Kinerja Pegawai (*Employee Performance*)

Secara umum, kinerja pegawai dalam pencapaian individu dapat berdampak pada kemampuan organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Selain itu kinerja pegawai berarti “*employee participation in or production of "scalable actions, behaviors, and outcomes that are related to and contribute to the goals of the organization"*” atau aktivitas, perilaku, dan hasil terukur yang merekrut personel atau mengakui komitmen mereka terhadap tujuan organisasi yang melibatkan karyawan dalam mewujudkan kontribusinya pada tujuan organisasi (Viswesvaran & Ones, 2000). Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai. Kinerja juga disebut sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam upaya pencapaian dan kesuksesan dari sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil yang telah dilakukan sejauh mana seorang dalam berperilaku dalam pekerjaannya sesuai dengan tugas, kewajiban dan tanggung jawab individu yang dapat menimbulkan efek positif maupun negatif. Teori Kinerja Pegawai/*Employee Performance* menurut Kuvaas (2006) menyatakan 6 (enam) dimensi kinerja pegawai yaitu *Extra Work, Quality Of Work, Hard Work, Intention To Do The Job, Higher Performance, Higher Efforts*.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis mencoba untuk membuat kerangka pemikiran dengan menempatkan Organizational Support/Dukungan Organisasi sebagai variabel bebas (X) dan menempatkan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y). Hal tersebut dapat diuraikan dalam beberapa dimensi sebagai berikut :



Dalam melakukan analisis, adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- H₀ : Tidak terdapat pengaruh positif dukungan organisasi (*Organizational Support*) terhadap kinerja pegawai (*Employee Performance*) di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banyuasin.
- H_a : Terdapat pengaruh positif dukungan organisasi (*Organizational Support*) terhadap kinerja pegawai (*Employee Performance*) di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banyuasin.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini secara khusus menggunakan Desain kuantitatif *Nonexperimental* dengan menguji dan membandingkan hubungan sebab akibat (*Causality-Comparative Research*) antara variabel Sumber data primer dan sekunder digunakan untuk mendapatkan data. Observasi langsung yang dilakukan peneliti pada lokus penelitian di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banyuasin serta penyebaran kuisisioner kepada seluruh pegawai yang bekerja disana sebagai responden menjadi data primer. Sebaliknya, data sekunder penelitian ini berasal dari tinjauan literatur yang diterbitkan dalam bentuk

buku, artikel, dan jurnal serta didasarkan pada kerangka teori untuk topik kajian yang diperoleh dari bahan literatur. Populasinya adalah 85 karyawan. Karena jumlah responden yang sedikit (kurang dari 100) (Sugiyono,2019). Penelitian ini menggunakan metode total sampling untuk memilih unit dari populasi. Besar sampel penelitian ini adalah 85 peserta, dan populasi secara keseluruhan dijadikan sampel. Analisis data menggunakan analisa univariat, uji normalitas, regresi linear sederhana, uji signifikansi dan uji deteminasi menggunakan bantuan Software IBM SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam menentukan uji validitas untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item pernyataan dapat dilihat dari nilai signifikansinya dimana jika Nilai (Sig) < 0,05 maka item pernyataan dalam kuisisioner tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya dianggap tidak valid apabila nilai (Sig) lebih dari 0,05. Berikut uji validitas yang dilakukan pada setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Independen (X)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0.426	0,361	Valid
X2	0.587	0,361	Valid
X3	0.505	0,361	Valid
X4	0.611	0,361	Valid
X5	0.612	0,361	Valid
X6	0.480	0,361	Valid
X7	0.682	0,361	Valid
X8	0.696	0,361	Valid
X9	0.723	0,361	Valid
X10	0.616	0,361	Valid
X11	0.589	0,361	Valid
X12	0.471	0,361	Valid
X13	0.579	0,361	Valid
X14	0.642	0,361	Valid
X15	0.573	0,361	Valid
X16	0.641	0,361	Valid
X17	0.518	0,361	Valid
X18	0.810	0,361	Valid
X19	0.454	0,361	Valid
X20	0.594	0,361	Valid
X21	0.435	0,361	Valid
X22	0.607	0,361	Valid

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan organisasi (*Organizational Support*) (X) yang digunakan dalam penelitian ini merupakan item yang valid, sehingga dapat disebar di Lokus Penelitian yaitu Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banyuasin karena ke-22 (dua puluh dua) pernyataannya adalah memenuhi syarat yaitu R-Hitung>R tabel.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Dependen (Y)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0.463	0,361	Valid
Y2	0.537	0,361	Valid
Y3	0.763	0,361	Valid
Y4	0.556	0,361	Valid
Y5	0.371	0,361	Valid
Y6	0.583	0,361	Valid
Y7	0.632	0,361	Valid
Y8	0.680	0,361	Valid
Y9	0.734	0,361	Valid
Y10	0.556	0,361	Valid
Y11	0.427	0,361	Valid
Y12	0.567	0,361	Valid
Y13	0.612	0,361	Valid
Y14	0.715	0,361	Valid
Y15	0.556	0,361	Valid
Y16	0.426	0,361	Valid
Y17	0.542	0,361	Valid
Y18	0.665	0,361	Valid
Y19	0.664	0,361	Valid
Y20	0.709	0,361	Valid
Y21	0.699	0,361	Valid
Y22	0.601	0,361	Valid
Y23	0.388	0,361	Valid

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini merupakan item yang valid karena ke-23 (dua puluh tiga) pernyataannya adalah memenuhi syarat yaitu $R\text{-Hitung} > R\text{ tabel}$.

Uji Reliabilitas

Dalam menentukan uji tersebut terkait reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian yaitu jika nilai koefisiennya $> 0,6$ (lebih tinggi dari 0,6), maka alat ukur tersebut dapat diterima untuk digunakan atau dianggap reliabel, begitu pula sebaliknya. Hasil uji reliabilitas penelitian dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kesimpulan
Dukungan Organisasi (Organizational Support) (X)	0,907	22	Reliabel
Kinerja Pegawai (Employee Performance) (Y)	0,911	23	Reliabel

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Tabel 3 menjelaskan bahwa kedua variabel penelitian dengan masing-masing berjumlah 22 item, maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha dari variabel dukungan organisasi sebesar 0,907 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,911. Dimana masing-masing nilai tersebut menunjukkan nilai koefisien $\alpha > 0,6$ sehingga mengindikasikan bahwa instrument penelitian tersebut layak digunakan dalam penelitian ini atau dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk melakukan uji normalitas. Adapun dalam pengujian ini menggunakan Ambang batas signifikansi untuk pengujian ini adalah 5%, atau 0,05. Jika Nilai (Sig) > 0,05 maka penelitian dikatakan berdistribusi normal bila begitupun sebaliknya dikatakan tidak berdistribusi secara normal bila nilai (Sig) < 0,05 (Nurhasanah,2016). Adapun hasil uji normalitas penelitian dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

		<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.50637610
	Absolute	.093
Most Extreme Differences	Positive	.093
	Negative	-.082
	Test Statistic	.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer SPSS, 2023

Pada kolom Asymp.Sig (2-tailed) yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan yakni 0,065 yang artinya nilai sig $0,065 > 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa data yang dimiliki berdistribusi normal. Oleh karena itu, penelitian ini dapat digunakan secara berulang-ulang dan data analisis penelitian ini bisa digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Regresi Linear Sederhana

Data yang telah berdistribusi normal dapat dilanjutkan dengan pengujian regresi linear sederhana yang bertujuan untuk mencari tahu bagaimana tingkat pengaruh antara variabel independent/bebas (X) terhadap variabel dependent/terikat (Y). Berikut temuan uji regresi linier:

Tabel 5
Tabel ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4022.342	1	4022.342	107.890	.000 ^b
	Residual	3094.411	83	37.282		
	Total	7116.753	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Employee Performance)

b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi (Organizational Support)

Sumber : Data primer SPSS, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 5, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Dukungan Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Terlihat pada tabel Anova tersebut menghasilkan nilai F sebesar 107,890 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan uji regresi linier sederhana ini menunjukkan bahwa uji regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria penilaian dalam mengukur variabel (X) terhadap variabel (Y). Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara variabel dukungan organisasi dan variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.523	6.202			3.470	.001
	Dukungan Organisasi (Organizational Support)	.798	.077	.752		10.387	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Employee Performance)

Sumber : Data primer SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 6, diketahui nilai konstanta sebesar 21,523 dan nilai Koefisien Regresi masing-masing sebesar 0,798 pada kolom koefisien *Unstandardized Coefficient* (B). Oleh karena itu, dapat diperoleh rumus atau model nilai persamaan regresi $Y = 21,523 + 0,798X$. Dari persamaan diatas, nilai koefisien b menunjukkan nilai koefisien regresi dan koefisien b menunjukkan perubahan rata-rata variabel Kinerja Pegawai (Y) untuk setiap perubahan variabel Dukungan Organisasi (X) sebesar 1 satuan. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi pada variabel X sebesar 21,523 yang menunjukkan bahwa variabel (X) mengalami kenaikan sebesar 1% maka nilai dari variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan juga sebesar 0,798X. Jadi dari persamaan regresi di atas nilai koefisien regresi berbanding lurus artinya kinerja pegawai akan meningkat berbanding lurus dengan tingkat dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai.

Uji Signifikansi

Uji signifikansi bertujuan untuk mengetahui apakah untuk mengetahui apakah variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Dukungan Organisasi (X). Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sebaliknya, jika t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka tidak terlihat

adanya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Dengan demikian, untuk menentukan nilai t-hitung dan menjawab hipotesis dapat dilakukan dengan hasil uji signifikansi yang dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Signifikansi

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	21.523	6.202		3.470 .001
	Dukungan Organisasi (Organizational Support)	.798	.077	.752	10.387 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (*Employee Performance*)
 Sumber : Data primer SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh hasil hasil uji signifikansi diperoleh nilai t-hitung sebesar 10,38 dan t-tabel sebesar 1,98 dengan taraf signifikansi 5% sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai t-hitung > t tabel ($10,38 > 1,98$) yang menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dukungan organisasi (*Organizational Support*) terhadap kinerja pegawai (*Employee Performance*) di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banyuasin.

Uji Determinasi

Uji determinasi ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui besar tingkat pengaruh variabel dukungan organisasi Dukungan Organisasi/*Organizational Support* terhadap variabel Kinerja Pegawai/*Employee Performance*. Berikut ini hasil uji determinasi untuk melihat tingkat pengaruh tersebut yaitu sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.231	7.551

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi (Organizational Support)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Employee Performance)

Sumber : Data primer SPSS

Berdasarkan Tabel 8 diketahui nilai R merupakan koefisien korelasi yakni sebesar 0,481. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan korelasi yang positif kuat antara variabel dukungan organisasi (*Organizational Support*) dan kinerja pegawai (*Employee Performance*). Selanjutnya, diperoleh hasil nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,231. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Lapas Kelas IIA Banyuasin dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang diberikan oleh organisasi dan dirasakan oleh pegawai dan sisanya sebesar 76,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banyuasin

Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh seberapa besar dukungan diberikan, dilihat dari bagaimana kekhawatiran organisasi terhadap pegawai, kepuasan pegawai secara keseluruhan, tujuan dan nilai-nilai pegawai, dapat menerima pendapat pegawai, kesejahteraan Pegawai, serta memperhatikan kinerja pegawai agar kinerja semakin meningkat. Selain itu, kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari aspek dukungan organisasi saja, namun terdapat variabel lain yang mempengaruhi seperti budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, pelatihan, penilaian dan lainnya yang juga turut memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai khususnya di Lapas Kelas IIA Banyuasin.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dukungan organisasi (*Organizational Support*) terhadap kinerja pegawai (*Employee Performance*) di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banyuasin. Hasil yang diperoleh ini sejalan dengan penelitian Metria dan Riana (2018) yang menjelaskan bahwa pegawai berada di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Denpasar dapat berprestasi lebih baik ketika mendapat dukungan dari organisasi. Hal ini karena adanya pengaruh dukungan organisasi yang berdampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Sejalan dengan penelitian oleh Umihastanti (2022) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah benar. Ini berarti bahwa kinerja seorang karyawan berkorelasi dengan tingkat dukungan yang mereka terima.

Oleh sebab itu, diperoleh kesimpulan dukungan organisasi sangat penting terhadap kinerja pegawai, karena kinerja pegawai khususnya di Lapas Kelas IIA Banyuasin melihat dan memperhatikan seberapa besar organisasi dapat menghargai loyalitas dan dedikasi pegawainya sesuai dengan komitmen yang ada. Hal tersebut bermacam-macam misalnya berupa pelatihan, pendidikan, keamanan, kesejahteraan, standar kerja, teknologi, dan peralatan adalah contoh dukungan organisasi yang berdampak pada kinerja pegawai yang akan bekerja lebih baik untuk organisasi itu sendiri ketika mereka merasa bahwa dukungan organisasi memberikan sesuai dengan apa yang dibutuhkan atau diharapkan dari pegawai tersebut.

Dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai Pegawai Lapas Kelas IIA Banyuasin sudah baik, dimana organisasi sudah memperhatikan bentuk-bentuk dukungan bagi pegawai dalam bentuk ekstrinsik (material) seperti seperti bonus, gaji dan tunjangan lainnya dan juga bersifat intrinsik (*Non-material*) seperti pemberian izin, penghargaan dan lainnya. Dari hasil pengisian kuesioner yang telah disebar dan dilakukan pengujian data dapat dilihat bahwa pegawai di Lapas Kelas IIA Banyuasin memiliki pandangan yang dominan dalam kategori tinggi terhadap dukungan organisasi yang diberikan, menandakan bahwa pegawai berharap dukungan dapat diberikan khususnya melalui penghargaan, izin belajar, budaya silaturahmi (*family gathering*) dan lainnya kepada pegawai setiap bulannya dan memiliki bermacam-macam penghargaan yang diberikan tidak hanya pegawai terbaik, sehingga melalui hal tersebut pegawai dapat mencapai target organisasi dan meningkatkan kinerja yang baik.

Dalam penelitian ini di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banyuasin pegawai merasa didukung oleh suatu organisasi dalam hal bagaimana organisasi berkontribusi terhadap kesejahteraan pegawai dan bagaimana organisasi membantu pegawai mencapai prestasinya. Pemberian penghargaan dapat mempengaruhi kinerja yang dapat meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja, kesediaan bekerja dengan standar kerja yang ditetapkan dan meningkatkan semangat serta usaha dalam menyelesaikan

pekerjaan, pegawai juga harus memiliki kemauan dan kemampuan serta melakukan kinerja yang dapat meningkatkan kompetensi mereka sendiri, mampu menciptakan output yang positif. Hal tersebut karena organisasi menjadi wadah bagi pegawai untuk memiliki kinerja yang tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil di atas, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat diambil mengenai dukungan organisasi dan kinerja pegawai, dimana dibuktikan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga terdapat pengaruh terdapat pengaruh positif dukungan organisasi (*Organizational Support*) terhadap kinerja pegawai (*Employee Performance*) di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banyuasin. Tingkat pengaruh sebesar 23,1% kinerja pegawai yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banyuasin dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang diberikan dan dirasakan oleh pegawai sebesar 23,1% dan sisanya sebesar 76,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat ketika semakin besar dan tinggi dukungan organisasi diberikan terhadap pegawai, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi bagi organisasi dan tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun rekomendasi yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Lapas ini harus lebih mampu memberikan pelatihan, pendidikan, penghargaan dan kesejahteraan lainnya kepada pegawai demi meningkatkan kualitas diri pegawai yang bertujuan untuk pencapaian target suatu organisasi. Lapas Kelas IIA Banyuasin juga harus lebih memperhatikan lagi dukungan organisasi yang diberikan sejak dini factor-faktor apa saja yang dapat menunjang dan menumbuhkan semangat pegawai.
2. Penghargaan/*reward* sebagai salah satu bentuk dukungan organisasi yang diberikan. Pemberian tersebut harus lebih bervariasi tidak hanya kategori pegawai terbaik saja, melainkan kategori lainnya, misalnya pegawai disiplin, petugas pengamanan terbaik, petugas disiplin dan sebagainya. Evaluasi mengenai proses dan tata cara penilaian harus dilakukan secara objektif sehingga dukungan organisasi yang diberikan dan dirasakan oleh pegawai adil dan sesuai, sehingga tidak terjadi kesenjangan sosial antara pegawai dan dapat bersama-sama melakukan kinerja terbaik khususnya di Lapas Kelas IIA Banyuasin.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggraeni, A. A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi dalam Perspektif Ekonomi Islam. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (Edisi Keempat). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, W. J., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. (Fifth Edit, Vol. 53, Issue 9). United States of America: SAGE Publication.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement Terhadap Kesiapan Berubah Karyawan Bank X Cabang Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(3), 1–127.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Eisenberger 1986 JAppPsychol POS original article. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507

- Ishaq. (2017). *Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*. Bandung : In ALFABETA, cv.
- Kurniawan, I., Harapan, E., & Rohana, R. (2021). Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas di Kota Sekayu, Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 1–18. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.38134>
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, (27 September 2005), 365–385.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 2117. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>
- Na-Nan, K., Chairasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), 2436–2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Nurhasanah, S (2016) *Praktikum Statistika 2 Untuk Ekonomi Dan Bisnis : Aplikasi Dengan MS Excel Dan SPSS* . Jakarta : Salemba Empat
- Pajriah, S. (2018). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Pariwisata Budaya Di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Artefak*, 5(1), 25. <https://doi.org/10.25157/ja.v5i1.1913>
- Robbins. (2001). *Teori Motivasi McClelland dan Teori Dua Faktor Herzberg*, (ON LINE), 22 Juni 2010.
- Robbins, S. P., Timothy A. J. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Rockstuhl, T., Eisenberger, R., Shore, L. M., Kurtessis, J. N., Ford, M. T., Buffardi, L. C., & Mesdaghinia, S. (2020). Perceived organizational support (POS) across 54 nations: A cross-cultural meta-analysis of POS effects. *Journal of International Business Studies*, 51(6), 933–962. <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00311-3>
- Sugiyono. (2019) . *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV.Alfabeta
- Steers, R.M. (1991), *Introduction to Organizational Behavior*. New York, NY : Harper Collins Publishers
- Yun, I. & Adhie, Y. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jawa Barat: Universitas Terbuka, Kementerian Pendidikan Nasional;
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 1* Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya, 10(2021), 219–232. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>.