

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAWASLU KABUPATEN SOPPENG

Nurlaelah^{*1}, Syafruddin Kitta², Asri³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}nurlaelah@gmail.com, ²syafuruddin@stienobel-indonesia.ac.id, ³asri@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian survei. Tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Soppeng. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 40 orang yang terdiri dari 15 orang PNS dan 25 orang non PNS. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling*. Analisa data menggunakan uji regresi berganda. Hasil Uji T menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research is a quantitative research using a survey research design. The purpose of the study was to examine and analyze the influence of leadership, motivation and work culture on employee performance at Election Supervisory Agency Office in Soppeng Regency. The population used in this study were all 40 employees, consisting of 15 civil servants and 25 non-civil servants. Determination of the sample is done by total sampling technique. Data analysis using multiple regression test. The results of the T test show that leadership and motivation have a significant effect on employee performance, while work culture has no significant effect on employee performance. In addition, the F test shows that leadership, motivation and work culture have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, kinerja dari perorangan (*individual performance*) sangatlah mempengaruhi kinerja organisasi (*organization performance*), baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan- kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang bekerja sama yang aktif berperan sebagai pelaku dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik. Dengan kata lain, tercapainya tujuan organisasi dikarenakan adanya upaya yang dilakukan oleh orang- orang dalam organisasi tersebut.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas- tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing- masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif

Badan Pengawas Pemilihan Umum (disingkat Bawaslu) adalah badan yang bertugas mengawasi penyelenggaraan pemilu di seluruh wilayah Negara Kesatuan

Republik Indonesia. Bawaslu ditetapkan berdasarkan Undang- Undang Nomor 22 Tahun 2007 Pasal 70 tentang Pemilihan Umum. Pengawas Pemilu adalah lembaga "ad hoc" yang dibentuk sebelum tahapan pertama pemilu (pendaftaran pemilih) dimulai dan dibubarkan setelah calon yang terpilih dalam pemilu dilantik. Lembaga pengawas pemilu adalah khas Indonesia, dimana Pengawas Pemilu dibentuk untuk mengawasi pelaksanaan tahapan pemilu, menerima pengaduan, serta menangani kasus- kasus pelanggaran administrasi dan pelanggaran pidana pemilu.

Dalam Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Kerja dan Pola Hubungan Badan Pengawas Pemilihan Umum, Badan Pemilihan Umum Provinsi, Badan Pemilihan Umum Kabupaten/ Kota, Panitia Pengawas Pemilihan Umum Kecamatan, Panitia Pengawas Pemilihan Umum Kelurahan/ Desa, Panitia Pengawas Pemilihan Umum Luar Negeri, dan Pengawas Tempat Pemungutan Suara disebutkan bahwa penyelenggaraan pengawasan pemilu dan pemilihan di Kabupaten/ Kota dibagi dalam beberapa divisi yang memiliki jumlah anggota diantaranya: 1). Divisi Pengawasan, Hubungan Masyarakat dan Hubungan Lembaga. 2). Divisi Hukum, Penanganan Pelanggaran, dan Penyelesaian Sengketa. 3). Divisi Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Data dan Informasi.

Sehingga untuk meningkatkan fungsi dari divisi kerja yang ada di bawaslu kabupaten Soppeng, maka kualitas sumber daya manusia masih harus diperjuangkan, kendati banyak tantangan dan hambatan, pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka memenuhi cita- cita dan harapan bangsa dan negara. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, tentunya sangat dipengaruhi oleh faktor yang sifatnya internal ataupun eksternal. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Menurut (Siagian, 2016)□, kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, motivasi juga merupakan faktor kedua yang memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Menurut Simamora, Sutrisno & Sinambela (2016)□, motivasi merupakan sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu itu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya itu akan membuahkan imbalan atau juga hasil yang dikehendaki. Selanjutnya McClelland dalam Suwatno (2015) □menjelaskan bahwa individu yang memiliki motivasi cenderung menjalankan aktifitas dengan lebih gigih, sehingga intensitas perilaku dan tindakan yang mengarah pada kinerjanya semakin meningkat jika individu tersebut berada pada situasi yang kompetitif.

Kemudian faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai adalah budaya kerja. budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai- nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. Sehingga dalam melakukan tugas- tugasnya, seorang pegawai harus berpatokan dengan budaya kerja yang telah diterapkan. Semakin baik pelaksanaan budaya kerjanya maka semakin baik pula kerjanya.

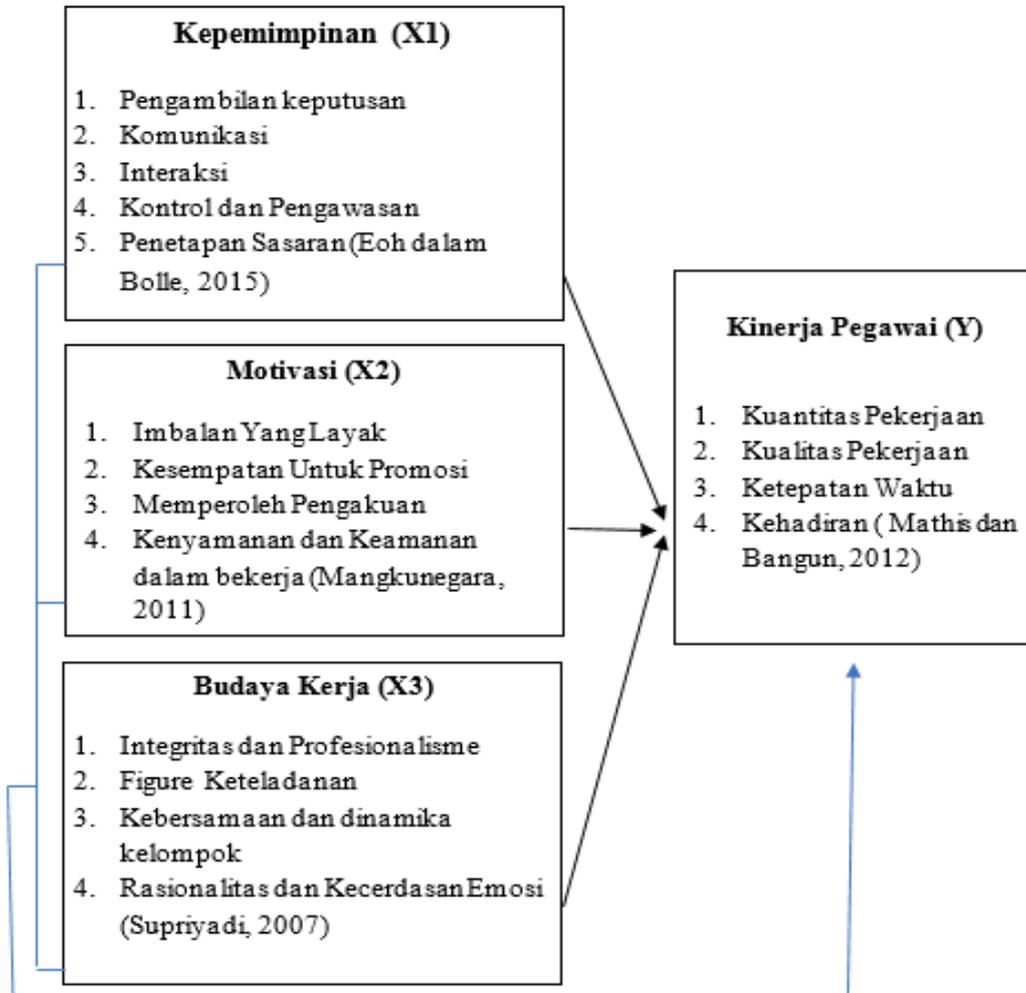
Dalam laporan terkait program kerja bawaslu kabupaten soppeng menunjukkan bahwa terdapat program yang belum terlaksana, pada program sosialisasi pengawasan pemilu pada tingkat kabupaten atau kota dan kecamatan terdapat 6 kegiatan yang

direncanakan seperti sosialisasi pengawasan pemilihan kepala daerah, sosialisasi netralitas ASN, sosialisasi penanganan pelanggaran, sosialisasi netralitas aparat desa dan kelurahan, deklarasi kampanye damai dan penyebaran spanduk dan iklan sosialisasi di kab/ kota. Salah satu program diatas yang tidak dapat dilaksanakan yaitu kegiatan deklarasi kampanye damai. Selain itu, pada kegiatan pelantikan/ bimtek, rapat kordinasi dan rapat kerja teknis dalam rangka pengawasan pemilu terdapat 2 program tingkat kabupaten yang direncanakan diantaranya pelantikan dan bimtek/ pelatihan panwas kecamatan (di kab/ kota) serta bimtek pengelolaan keuangan dan peningkatan kapasitas SDM bagi panwascam. Kedua program tersebut sudah dilaksanakan, namun pada kegiatan bimtek pengelolaan keuangan dan peningkatan kapasitas SDM bagi panwascam belum terlaksana sebagaimana semestinya, yang dimana direncanakan dilaksanakan sebanyak 2 kali, akan tetapi hanya dapat terlaksana sebanyak satu kali.

Dalam pelaksanaan program kerja bawaslu kabupaten soppeng pun mengalami banyak kendala dalam hal melakukan pembentukan dan pembinaan penyelenggara pengawasan pemilu ditingkat kabupaten dan kecamatan, tahapan pengawasan serta kehumasan. Hal ini disebabkan karena kurangnya kapasitas dan kuantitas sumber daya manusia sehingga kurang maksimal dalam mensosialisasikan terkait beberapa program yang membutuhkan partisipasi dari beberapa elemen masyarakat dan aparat di tingkat kecamatan dan desa/ kelurahan. Melalui hasil pengamatan di Bawaslu Kabupaten Soppeng juga teridentifikasi masih belum maksimalnya kinerja pegawai hal ini ditandai pada kurangnya ketaatan pada jam kerja, ketaatan terhadap peraturan kedinasan serta adanya pegawai yang sering menunda pekerjaan. Hal ini jika dibiarkan terus menerus tidak hanya akan mengganggu kinerja mereka secara individual, namun kinerja organisasi secara umum akan terganggu karena adanya keterkaitan kerja satu dengan yang lain. Selain itu, pada Bawaslu persoalan budaya kerja ini terlihat ditemukan fakta bahwa masih terdapat Pegawai yang absensi kehadirannya tidak sesuai dengan hari kerja yang ditentukan dalam satu bulan tertentu. Ini disebabkan mereka menganggap bahwa daftar hadir atau absensi tidak penting serta masih terdapat pegawai yang terlambat menyelesaikan tugas yang dibebankan karena beberapa pegawai masih menganggap ini hal biasa. Sehingga cenderung mengabaikan perintah yang diberikan atasan. Ini tentunya dapat menurunkan kinerja dari seorang pegawai.

Hal diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum berjalan secara maksimal sesuai harapan organisasi, ini tentunya tidak lepas dari beberapa faktor diantaranya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja, selain itu adanya motivasi dan budaya kerja yang diterapkan sangat berperan penting dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai di bawaslu. Atas dasar uraian tersebut, maka peneliti merasa perlu untuk menganalisis lebih dalam terkait dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Soppeng.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Mengacu pada kerangka pikir konseptual yang telah diuraikan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut ini:

1. Diduga kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Soppeng
2. Diduga kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Soppeng
3. Diduga motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Soppeng.

METODE PENELITIAN

Adapun jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Lokasi penelitian penelitian di Kantor Bawaslu Kabupaten Soppeng, Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan pada Awal Agustus 2021 – Akhir Agustus 2021. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 40 orang yang terdiri dari 15 orang PNS dan 25 orang non PNS. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik total sampling. Untuk mengumpulkan data penelitian digunakan metode angket berupa instrumen kuesioner. Jenis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data inferensial. Berdasarkan jenis variabel penelitian yang terdiri atas dua yaitu variabel bebas meliputi: kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan

budaya kerja (X3) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), maka jenis statistik inferensial pengujian hipotesis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi ganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	<i>P-value</i>	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0.559	0.000	Valid
	2	0.501	0.001	Valid
	3	0.361	0.022	Valid
	4	0.586	0.000	Valid
	5	0.583	0.000	Valid
	6	0.505	0.001	Valid
	7	0.726	0.000	Valid
	8	0.499	0.001	Valid
Kepemimpinan (X1)	1	0.761	0.000	Valid
	2	0.795	0.000	Valid
	3	0.545	0.000	Valid
	4	0.631	0.000	Valid
	5	0.800	0.000	Valid
	6	0.675	0.000	Valid
	7	0.756	0.000	Valid
	8	0.413	0.000	Valid
	9	0.675	0.000	Valid
Motivasi (X2)	1	0.639	0.000	Valid
	2	0.749	0.000	Valid
	3	0.584	0.000	Valid
	4	0.777	0.000	Valid
	5	0.607	0.000	Valid
	6	0.618	0.000	Valid
	7	0.799	0.000	Valid
	8	0.749	0.000	Valid
Budaya Kerja (X3)	1	0.352	0.026	Valid
	2	0.395	0.012	Valid
	3	0.473	0.002	Valid
	4	0.367	0.020	Valid
	5	0.721	0.000	Valid
	6	0.721	0.005	Valid
	7	0.693	0.023	Valid
	8	0.405	0.009	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator menunjukkan nilai *P-value* <5% maka dapat dinyatakan valid. Pada hasil diatas setiap

item variabel memiliki nilai *P-value* dibawah taraf 5%. Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 . Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0.647	Reliabel
Kepemimpinan	0.846	Reliabel
(X1) Motivasi (X2)	0.834	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	0.612	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas, semua nilai cronbach’s alpha lebih besar dari standart yang telah ditentukan yaitu (>0.60). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel penelitian dinyatakan reliabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan pada setiap variabel dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.821	3.203		1.505	.141
	Kepemimpinan	.340	.050	.577	6.868	.000
	Motivasi	.565	.077	.606	7.342	.000
	Budaya_Kerja	-.088	.093	-.082	-.936	.356

Berdasarkan hasil uji data dengan SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi: $Y = 4.821 + .340X1 + .565X2 + (-.088)X3$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 4.821 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja nilainya tetap/ konstan maka peningkatan Kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar 4.821
- b. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar .340 berarti adapengaruh positif kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai sebesar .340 sehingga apabila skor kepemimpinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap Kinerja pegawai sebesar .340poin.
- c. Nilai koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar .565 berarti ada pengaruh positif motivasi terhadap Kinerja pegawai sebesar .565 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja pegawai sebesar .565 poin.

- d. Nilai koefisien regresi Budaya kerja (X3) sebesar (-.088 berarti ada pengaruh negatif budaya kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar -.088 sehingga apabila skor budaya kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja pegawai sebesar -.088 poin.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.821	3.203		1.505	.141
Kepemimpinan	.340	.050	.577	6.868	.000
Motivasi	.565	.077	.606	7.342	.000
Budaya_Kerja	-.088	.093	-.082	-.936	.356

Sumber : Data Diolah, 2021

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)
 - 1) Merumuskan hipotesis
 $H_0 : b_1 = 0$, artinya X1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai
 $H_a : b_1 \neq 0$, artinya X1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai
 - 2) Menghitung nilai t-test
 Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai thitung variabel kepemimpinan sebesar 6.868 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000
 - 3) Kriteria penerimaan
 Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 36$ yang ditentukan ttabel sebesar 2.026
 - 4) Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel
 Oleh karena thitung sebesar 6.868 lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 2.026 yang berarti variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai
- b) Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)
 - 1) Merumuskan hipotesis
 $H_0 : b_2 = 0$, artinya X2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi terhadap Kinerja pegawai
 $H_a : b_2 \neq 0$, artinya X2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi terhadap Kinerja pegawai
 - 2) Menghitung nilai t test
 Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai thitung variabel Disiplin kerja sebesar 7.342 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000
 - 3) Kriteria penerimaan
 Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 36$ yang ditentukan t tabel sebesar 2,026

- 4) Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel
Oleh karena thitung sebesar 7.342 lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 2,026 yang berarti variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai
- c) Pengaruh Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y)
 - 1) Merumuskan hipotesis
H0 : $b_3 = 0$, artinya X3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai
Ha : $b_3 \neq 0$, artinya X3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai
 - 2) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai thitung variabel Budaya Kerja sebesar -.936 dengan tingkat signifikan sebesar 0.356
 - 3) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 36$ yang ditentukan t tabel sebesar 2,026
 - 4) Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel
Oleh karena thitung sebesar -.936 lebih kecil dibandingkan dengan ttabel sebesar 2,026 yang berarti variabel budaya kerja secara parsial tidak signifikan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 5. Hasil uji F (Secara Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	286.382	3	95.461	43.727	.000 ^b
	Residual	78.593	36	2.183		
	Total	364.975	39			

Oleh karena nilai Fhitung sebesar 43.727, berarti variabel bebas/ independen (X) yang meliputi Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, serta bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 43.727 lebih besar dari Ftabel = 2,87.

Uji Variabel Paling Dominan

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.821	3.203		1.505	.141
	Kepemimpinan	.340	.050	.577	6.868	.000
	Motivasi	.565	.077	.606	7.342	.000
	Budaya_Kerja	-.088	.093	-.082	-.936	.356

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja, maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja pegawai adalah variabel motivasi (X2).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 ^a	.785	.767	1.478	1.730

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.785 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/ independen (X) yang meliputi Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja pegawai sebesar 78.5% sedangkan sisanya sebesar 21.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Soppeng

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Soppeng.

Kepemimpinan merupakan salah faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain khususnya bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di bawaslu kabupaten soppeng.

Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa keberhasilan dalam suatu organisasi juga tidak terlepas dari adanya kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Hal ini juga sejalan dengan Moh. Khoiri (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan” yang menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bawaslu kota administrasi jakarta selatan berdasarkan hasil perhitungan model regresi yang diperoleh adalah $Y = 21,77 + 0,484 X$. Artinya konstanta sebesar 21,77 menyatakan bahwa tanpa kepemimpinan, kinerja karyawan tetap terbentuk sebesar 21,77. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,484. Artinya jika variabel kepemimpinan meningkat satu satuan,

maka kinerja akan meningkat sebesar 0,484

- b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Soppeng.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor bawaslu kabupaten soppeng.

Pada penelitian ini, motivasi pegawai akan ditinjau dari indikator-indikator yang meliputi aspek imbalan yang layak, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan dan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Berdasarkan hasil analisis jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki motivasi kerja yang baik, hal ini dikarenakan pegawai merasa dihargai prestasi kerja dan kinerjanya. Dalam hasil analisis kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai baik bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan memperoleh reward atau penghargaan baik berupa insentif ataupun kesempatan untuk memperoleh pengembangan karir baik berupa mendapatkan izin mengikuti pelatihan atau melanjutkan pendidikan dan juga mengikuti promosi jabatan di kantor bawaslu kabupaten soppeng.

Menurut Simamora dkk (2016), motivasi merupakan sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu itu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya itu akan membuahkan imbalan atau juga hasil yang dikehendaki. Selanjutnya McClelland dalam Suwatno (2015) menjelaskan bahwa individu yang memiliki motivasi cenderung menjalankan aktifitas dengan lebih gigih, sehingga intensitas perilaku dan tindakan yang mengarah pada kinerjanya semakin meningkat jika individu tersebut berada pada situasi yang kompetitif.

Dalam penelitiannya, Kopelman dan Thomson (2017) mengatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja tergantung lima kondisi, yaitu waktu, kriteria tugas, imbalan, kemampuan dan tanggungjawab. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan Urdiwan (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng” yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Soppeng

- c. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Soppeng.

Budaya kerja adalah suatu pandangan hidup sebagai nilai- nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita- cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Budaya kerja mulai dipandang sebagai sesuatu hal yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan akhir suatu organisasi. Lingkungan yang berbeda akan memberi dampak pada pola dan warna budaya, karena itu terjadi pola dan warna budaya yang tebal dan tipis. Dalam budaya yang tebal terdapat kesepakatan yang tinggi dari anggotanya untuk mempertahankan apa yang diyakini benar dari berbagai

aspek sehingga dapat membina keutuhan, loyalitas dan komitmen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor bawaslu kabupaten soppeng. Relatif kecilnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di kantor bawaslu kabupaten Soppeng dikarenakan menurut sebagian pegawai, penerapan budaya kerja tidak mendapatkan pengawasan secara ketat dari pimpinan. Hal ini dikarenakan, terkadang masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Di pandangan beberapa pegawai, kinerja mereka sangat berfokus pada perintah atasan, apa yang diperintahkan atasan akan mereka lakukan meskipun terkadang mereka belum menguasai dengan baik terkait tugas yang diberikannya. Oleh karena itu, untuk melihat apakah penerapan budaya kerja berjalan dengan baik di kantor ataupun di lapangan, maka diperlukan peranan utama dari pimpinan karena pengelolaan organisasi yang baik tidak hanya dari seberapa banyak tujuan yang telah dicapai tetapi seberapa baik sistem yang berlaku diterapkan.

Hal diatas sangat penting untuk dilakukan mengingat dalam organisasi Bawaslu Kabupaten Soppeng terdapat adanya pembagian divisi yang masing-masing membawahi staf kepegawaian, sehingga terkadang budaya kerja organisasi yang seharusnya saling berkaitan sebagai sistem tidak berjalan dengan baik. Ini dikarenakan, masing-masing divisi hanya bekerja berorientasi pada hasil kerja tanpa mengutamakan bekerja secara kolektif. Padahal meskipun divisi kerja dalam Badan Pengawasan Pemilu Kabupaten Soppeng terbagi- bagi, akan tetapi pencapaian kinerja antara satu divisi dengan divisi lainnya saling berkaitan. Sehingga setiap divisi harus bekerja secara kolektif dengan tetap mematuhi budaya kerja yang telah disepakati.

Temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian hasil penelitian yang dilakukan oleh Artina dkk (2014) serta Renah dan Setyadi (2014), menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Tetapi, temuan penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Susanto dan Aisiyah (2010), Arianto (2013), Yunita (2013), Hardiyana dkk. (2013), Logahan dan Aesaria (2014), Hakim (2015), dan Alia dkk. (2015), yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Soppeng

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Soppeng. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh kepemimpinan dan adanya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri pegawai, dipengaruhi juga oleh budaya organisasi yang dianut oleh setiap pegawai yang ada di organisasi. Dari pembahasan diatas, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang saling mempengaruhi satu sama lain yang diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Soppeng.

3. Variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Soppeng

Pada penelitian ini, diantara ketiga variabel yang meliputi kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja yang memiliki pengaruh paling dominan adalah motivasi (X2). Hal ini dikarenakan, motivasi sebenarnya menjadi faktor internal yang sangat mempengaruhi kinerja. Semakin tinggi motivasi kerjanya maka semakin tinggi pula semangat kerjanya sehingga dalam menjalankan tugasnya setiap pegawai bekerja secara optimal.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan dan motivasi secara parsial signifikan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, sedangkan budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Soppeng
2. Kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Soppeng
3. Motivasi menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Soppeng

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking Organizational Strategy to Information Technology Strategy and Value Creation: Impact on Organizational Performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Kartono. (2008). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Lolita. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan dan Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pemda Jakarta Timur.
- Maghfiroh. (2015). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Pajak Terhadap Kinerja Pegawai Pajak Pada KPP Madya Se- Jakarta.
- Mangkunegara. (2014). Evaluasi Kinerja. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE Universitas Diponegoro.
- Mathis, Bangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1). Yogyakarta. Salemba Empat.
- Munandar. (2015). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

- Nanda. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan. Program Studi Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Partono. (2018). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bni Syariah Kc Surakarta. Program Studi Perbankan Syariah S1. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Rahayu. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap.
- Rivai. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins. (2016). Manajemen (Edisi 11). Jakarta. PT. Indeks.
- Samsudin. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pustaka Setia.
- Siagian. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H., Sutrisno, E., & Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 8). Yogyakarta. STIE YKPN.
- Suklentiana. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perizinan Kota Bandung. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Pasundan Bandung.
- Sunyoto. (2013). Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional.
- Suryani. (2016). Pengaruh Motivasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Lampung.
- Suwatno. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga.
- Thoha. (2014). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Urduwan. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja (Edisi 4). Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Zulkarnain. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur.