

**PENGARUH POLA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KOMISIONER KOMISI PEMILIHAN UMUM
PROVINSI SULAWESI TENGAH**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Pada Prodi Pemikiran Politik Islam Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Datokarama (UIN) Palu

Oleh

YULIANINGSI
NIM : 17.2.17.0005

**PROGRAM STUDI PEMIKIRAN POLITIK ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA (UIN)
PALU SULAWESI TENGAH
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "*Pengaruh Pola Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Komisioner Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah*". Benar adalah hasil karya penyusun sendiri, jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, Rabu 1 September 2021 M
24 Muharram Akhir 1443



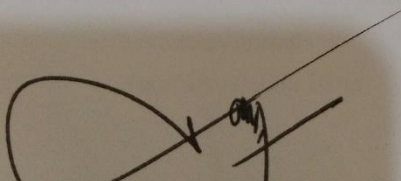
Yulhaningsi
NIM.17.2.7.0005

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Pola Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Komisioner Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah*" Oleh mahasiswa atas nama Yulianingsi NIM: 17.2.17.0005 Prodi Pemikiran Politik Islam Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri Datokarama (UIN) Palu. Setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat- syarat ilmiah dan dapat diajukan untuk diseminarkan.

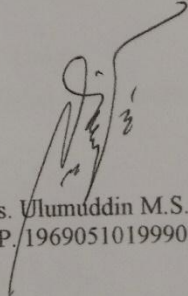
Palu, Rabu 1 September 2021 M
24 Muharram Akhir 1443

Pembimbing I



Dr. H. Muhtadin, Dg. H. Mustafa, M.H. I.
NIP. 197009251998031003

Pembimbing II

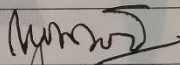
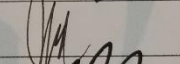
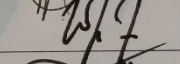
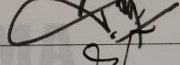
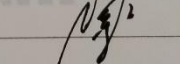


Drs. Ulumuddin M.S.I
NIP. 196905101999031003

HALAMAN PENGESAHAN

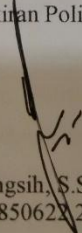
Skripsi Saudari Yulianingsi 17.2.17.0005 dengan judul “Pengaruh Pola Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Komisioner Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah” yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Fakultas Ushuluddin, Adab Dan Dakwah Universitas Islam Negeri Datokarama (UIN) Palu. Pada tanggal 11 february 2022 dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat ditrimah sebagai prasyarat guna memperoleh Gelar Sarajana Agama Prodi Pemikiran Politik Islam dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI

Jabatan	N a m a	TandaTangan
Ketua	Noorwahid sofyan, S.IP., MA	
Munaqisy I	Prof. Nurdin, S.Pd.,S. Sos.,M. Com.,Ph.D.	
Munaqisy II	Siti Rabiatul Wahdaniyah Herman, M.Si	
Pembimbing I	Dr. H. Muhtadin,Dg, H. Mustafa, M.H.I.	
Pembimbing II	Drs. Ulumuddin M.S.I	

Mengetahui :

Ketua Jurusan
Pemikiran Politik Islam


Fitrianingsih, S.S.,S.Pd.,M.Hum
NIP. 19850623 2015 03 2 002

Dekan
Fakultas Ushuluddin, Adab Dan Dakwah



KATA PENGANTAR

مُحَمَّدٌ رَحْمَةُ اللَّهِ وَسُبْحَانَ اللَّهِ

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah swt. karena berkat dan rahmat hidayah-Nya jualah, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Pola Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Komisioner Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah” ini dapat diselesaikan sesuai target waktu yang direncanakan. Sholawat serta salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad saw, beserta segenap keluarga dan sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman hidup umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mendapat bantuan moril dan materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

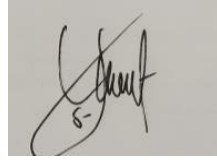
1. Kedua orang tua penulis Ayahanda Suharto. S. Ndala dan Ibunda Saida B. Lau yang saya muliakan, yang saya hormati, dan saya cintai yang telah membesarkan, mendidik dan membiayai penulis dalam kegiatan studi dari jenjang pendidikan dasar sampai saat ini.
2. Rektor IAIN Palu, Bapak Prof. DR. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd, yang telah memberikan kewenangan dan kebijakan dalam proses perkuliahan selama ini serta telah banyak berjasa dan berkorban baik waktu, tenaga dan pikiran dalam meningkatkan kualitas pendidikan IAIN Palu.
3. Bapak Dr. H. Sidik, M.Ag.s selaku Dekan Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah yang telah banyak memberikan arahan kepada penulis selama proses perkuliahan.
4. Ibu Fitriingsih, S.S., S.Pd., M.Hum selaku ketua jurusan Pemikiran Politik Islam dan Bapak Noorwahid sofyan, S.IP., M.A selaku sekertaris jurusan Pemikiran Politik Islam yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis selama proses perkuliahan dan rencana penelitian ini.

5. Bapak Dr. H. Muhtadin DG. H. Mustafa M.H.I selaku selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Ulumuddin. M. S.I selaku pembimbing II dalam penelitian ini yang dengan ikhlas meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya dalam membimbing, mengarahkan dan membantu penulis dalam menyusun skripsi ini dari awal bimbingan proposal sampai pada tahap terakhir ini sehingga bisa selesai sesuai dengan harapan.
6. Bapak dan Ibu Dosen FUAD yang selama ini telah memberikan ilmu kepada penulis sejak awal masuk smpa akhir menyelesaikan perkuliahan.
7. Seluruh civitas akademika IAIN Palu yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis serta rekan-rekan seangkatan yang telah memberikan bantuan moril maupun material.
8. Kaka tertua penulis, Irsan. S. Ndala. S. Pi dan seluruh saudara serta keluarga yang selalu memberi motivasi, dorongan dan semangat agar bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh sahabat penulis di kelas PPI yang sejak dari semester awal sampai hari ini telah banyak memberikan motivasi dan pengalaman kepada penulis baik dari awal proses perkuliahan sampai pada akhir studi ini.
10. Seluruh adik-adik penulis, di PPI yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, mereka yang telah memberi semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
11. Sahabat terbaik penulis, Israwia yang telah memberi dorongan serta dukungan dan moivasi sekaligus memberi kesempatan kepada penulis untuk meminjamkan motornya untuk keperluan penyelesaian skripsi ini.
12. Sahabat sekaligus saudari perempuan penulis, Elsa yang telah memberi tumpangan untuk beristirahat sekaligus tempat penulis untuk melengkapi skripsi dan telah sabar mendampingi penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Waabarakatuh

Palu, Rabu 1 September 2021 M
24 Muharram Akhir 1443

Penulis



Yulianingsi
NIM. 17.2.1.70005

MOTTO

Kesuksesan tidak serta merta hadir hanya karena manusia berusaha.

Namun bukan berarti pula kita tidak melakukan apa-apa.

Selama masih bernafas, maka masih ada kehidupan.

Selama masih ada kehidupan, maka masih ada harapan sekecil apapun

itu.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Garis-Garis Besar Isi.....	9
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Penelitian Terdahulu.....	10
B. Konsep Kinerja.....	13
C. Konsep Kepemimpinan.....	22
D. Kerangka Pikiran.....	40
E. Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Desain Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
D. Variabel Penelitian.....	45
E. Defenisi Oprasional.....	47

F. Instrumen Penelitian.....	49
G. Teknik Pengumpulan Data.....	50
H. Teknik Analisis Data.....	51

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah KPU provinsi Sulawesi tengah	55
1.... Visi dan Misi.....	63
B. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian.....	64
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	67
D. Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
E. Pembuktian Hipotesis.....	72
F. Pembahasan.....	74

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 1.1 Kerangka Pemikiran.....	41
Tabel 2.1 Jumlah Populasi.....	44
Tabel 2.2 Defenisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 3.1 Deskripsi kuesioner dan sampel penelitian.....	64
Tabel 3.2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	65
Tabel 3.3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	66
Tabel 3.4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.....	66
Tabel 3.5 Distribusi responden terhadap budaya organisasi.....	67
Tabel 3.6 Distribusi responden terhadap variabel kinerja.....	69
Tabel 3.7 Karakteristik responden menurut jenis kelamin	71
Tabel 3.8 hasil pengujian regresi linear berganda.....	71

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar observasi dikantor Kpu Provinsi Sulawesi Tengah
2. Gambar wawancara dengan ketua bidang SDM, ibu Suhriati. S.Sos. M.Ap.
3. Gambar pegawai mengisi kuisisioner penelitian

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Sk penetapan pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Lampiran Sk ketua sidan dan dosen penguji skripsi.
3. Lampiran bukti pembayaran uang kuliah tunggal.
4. Lampiran buku konsultasi bimbingan Skripsi.
5. Lampiran undangan untuk menghadiri seminar Proposal Skripsi
6. Lampiran surat izin penelitian untuk menyusun Skripsi.
7. Lampiran surat balasan penyelesaian Skripsi.
8. Lampiran Angket Instrumen Penelitian.
9. Lampiran Dokumentasi penelitian.
10. Lampiran Pengajuan judul skripsi
11. Lampiran Daftar Riwayat Hidup.

ABSTRAK

Nama Penulis : Yulianingsi
NIM : 17.2.17.0005
Judul Skripsi : Pengaruh Pola Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Komisioner Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Pola Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Komisioner Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. Adapun pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah faktor pola kepemimpinan dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja komisioner Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. (2) Bagaimana pengaruh pola kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 2 (dua) variabel. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menguraikan suatu masalah dengan menggunakan analisis yang berupa angka atau bilangan. Subyek dalam penelitian ini adalah Komisioner dan pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. Populasi dalam Penelitian ini adalah di kantor KPU Provinsi Sulawesi Tengah, yang berjumlah 46 orang diambil dengan cara menyebar angket. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *stratified random sampling* sebanyak 31 orang, dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner dan dokumentasi. Dalam membuktikan dan menganalisis hal tersebut, maka digunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda serta uji f (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pembuktian hipotesis pertama menggunakan uji F_{sig} . bahwa besarnya nilai signifikansi F (probabilita) 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 0,05. Maka terbukti ketiga variabel bebas yaitu *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*, berpengaruh secara serempak terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah. 2) besarnya nilai signifikansi t (probabilita)

variabel *Kepemimpinan* (X1) adalah 0,000 jika dibandingkan dengan nilai alpha 0,05 menunjukkan nilai signifikansi t lebih kecil dari alpha. Sehingga H0 tidak dapat diterima dan H1 tidak dapat ditolak. Dengan demikian bahwa secara statistik variabel *Kepemimpinan* dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah.

Berdasarkan analisis dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Faktor Pola Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh serempak terhadap Kinerja komisioner komisi pemilihan umum Prov. Sulteng. Pola Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap meningkatkan Kinerja komisioner komisi pemilihan umum Prov. Sulteng.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu organisasi memerlukan pemimpin atau manajer yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi yaitu karyawan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka pemimpin atau manajer akan membagi tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatannya dalam organisasi. Tugas yang diberikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Tujuan organisasi akan tercapai pada suatu perusahaan maupun organisasi bisnis jika tingkat kinerjanya tinggi. Menurut Rivai Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan¹. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang

¹ Rivai, Vethzal. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo persada, 2005)309

digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Seorang pemimpin harus mampu memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong karyawannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan².

Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelolah organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

² Robbins, P, Stephen. *Perilaku Organisasi*, (Jakarta, Indeks, 2006)

Manurut Budi Setiyawan dan Waridin Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.³ Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penigkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi termasuk pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehinggah organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektifitas dan efisien.

³ Setiyawan, Budi dan Waridin, *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. (Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol 2. No 2.)181-198

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam mencapai prestasi kerja yang baik.

Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja di antaranya adalah pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan berasal dari kata pimpin. Pemimpin sebagai subjek, dan yang dipimpin sebagai objek. Kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain⁴. Kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelolah bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya⁵.

Seorang pemimpin atau manajer harus menerapkan pola kepemimpinan yang tepat, sesuai dengan kondisi yang sedang dihadapi. Berbagai pola kepemimpinan antara lain: pertama *the autocratic leader* atau pemimpin otokratik yaitu seorang pemimpin yang otokratik menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, untuk menjalankan tindakan, dan untuk mengarahkan, memberi motivasi dan mengawasi

⁴ Suranta, Sri. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*, (Empirika, Vol 15, No 2, 2002)116-136

⁵ Bambang Guritno dan Waridin. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*, (JRBI, Vol 1, No 1)63-74

bawahannya terpusat ditangannya, kedua *the participative leader* atau pemimpin partisipatif yaitu apabila seorang pemimpin menggunakan gaya partisipatif ia menjalankan kepemimpinannya dengan konsultasi, dan ketiga *the free rein leader* yaitu apabila pemimpin menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada para bawahan, dalam artian pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri di dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut telah meneliti pola kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai⁶.

Setiap organisasi memiliki budaya di dalamnya, budaya organisasi yaitu: sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya untuk membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Unsur-unsur budaya organisasi menyangkut; ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat, perilaku/ kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/pewarisan dan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal⁷.

Beberapa hal yang menjadi karakteristik budaya organisasi, bahwa (1) budaya organisasi bisa menjadi pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (2). Budaya organisasi membawa suatu ras identitas bagi anggota-anggota organisasi/organisasi (3). Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang (4). Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi/organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh pegawai (5). Budaya

⁶ Teguh setya nugroho dalam Heidjrahman dan Suad Husnan, *Pola Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*, (Edisi Ke empat, BPFE UGM, Jogjakarta, 2000)225

⁷ Edgar H. Schein, *Organizational Culture And Leadership*, *Budaya organisasi* (2nd Edition Jossey- Bass, San Fransisco 1992)

organisasi menjadi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai sebagai anggota organisasi⁸.

Pembentukan organisasi pada setiap organisasi melewati proses yang berbeda-beda. Ada organisasi yang merancang nilai-nilai budaya didasarkan pada sejarah hidupnya suatu organisasi. Misalkan, bagaimana organisasi itu jatuh bangun menghadapi berbagai krisis, kesuksesan dan sebagainya. Pengalaman-pengalaman itu pada akhirnya bisa menjadi pelajaran penting untuk kemudian diformulasikan dalam bentuk nilai-nilai aturan yang menjadi semangat bersama. Ada pula budaya organisasi yang secara sengaja dirancang berdasarkan kesepakatan para anggota manajemen puncak organisasi tersebut.

Menurut Schein, budaya organisasi terdiri dari tiga lapisan yaitu yang pertama, berkaitan dengan artefats. Hal ini mengacu kepada tingkatan atau bentuk organisasi seperti; struktur organisasi, lingkungan fisik organisasi dan produk-produk yang dihasilkan. Kedua berkaitan dengan *Espoused Values*. Hal ini menyangkut nilai-nilai yang didukung yang terdiri dari strategi, tujuan, filosofi organisasi. Tingkat ini mempunyai arti penting dalam kepemimpinan, dan nilai-nilai ini harus ditanamkan pada diri setiap anggota organisasi. Ketiga, yang disebut dengan *underlying assumption* yang berkaitan dengan keyakinan, pemikiran dan keterkaitan perasaan terhadap organisasi⁹.

Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi maka diperlukan adanya penanganan sendiri terhadap sumber daya manusia agar mereka dapat bekerja

⁸ Stephen Robbins. P, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta, Edisi Bahasa Indonesia, PT Indeks, Kelompok GRAMEDIA 2006)

⁹ Edgar H.Schein, *Organizational Cultur And Leadership*,*Budaya organisasi* (2nd Edition Jossey- Bass, San Fransisco 1992)

sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan organisasi. Dengan demikian pemeliharaan tenaga kerja mutlak diperlukan baik moral maupun fisik, dengan adanya pola kepemimpinan yang baik, dapat membantu pegawai bertanggung jawab terhadap organisasi. Hal ini dapat digunakan sebagai faktor untuk meningkat semangat kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena di atas dan mengingat pentingnya tugas dan peranan komisi pemilihan umum dalam membina sumber daya manusia, serta peran dari pola kepemimpinan dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul ''Pengaruh pola kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi tengah''.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana faktor pola kepemimpinan dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi tengah?
2. Seberapa signifikan pengaruh pola kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi tengah?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui:
 - a) Bagaimana kinerja komisi pemilihan umum provinsi sulteng (KPU) dalam penyelenggaraan pemilihan umum legislatif serta Pola kepemimpinan dan budaya organisasi apa yang diterapkan terhadap kinerja komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi tengah?
 - b) Pengaruh faktor Pola kepemimpinan dan budaya organisasi apa yang diterapkan terhadap kinerja komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi tengah
2. Kegunaan yang diharapkan dari penelitian adalah meliputi dua aspek:
 - a) Aspek akademis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya hal-hal yang berkaitan dengan ilmu kepemimpinan dan budaya organisasi baik dalam kehidupan organisasi maupun dalam hubungan kemasyarakatan
 - b) Aspek praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan bagi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

D. Garis-Garis Besar Isi

Untuk memperoleh gambaran keseluruhan isi dalam proposal ini, maka penulis menerapkan garis-garis besarnya sebagai berikut :

BAB I merupakan bab pendahuluan yang mencakup tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan, kegunaan penelitian, dan diakhiri dengan garis- garis besar isi skripsi.

BAB II merupakan penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III merupakan bab yang memuat tentang pendekatan dan desain penelitian, populasi, sampel penelitian, variabel penelitian, defenisi oprasional dan instrumen penelitian.

BAB IV adalah devisi hasil penelitian yaitu pola kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum provinsi Sulawesi tengah, pengaruh faktor pola kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum provinsi Sulawesi tengah, dan pengaruh faktor budaya organisasi terhadap kinerja komisi pemilihan umum provinsi Sulawesi tengah.

BAB V merupakan bab yang memuat tentang kesimpulan dan implikasi penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini yaitu penelitian Teguh Setya Nugroho, “Pengaruh pola kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan”¹⁰. Penelitian ini menggunakan peralatan statistik yaitu analisis regresi linier berganda. Jumlah populasi sebanyak orang 38 orang dengan penelitian secara sensus. Hasil penelitian menunjukkan secara serempak kepemimpinan militeristik, otokrasi, administrative dan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja komisi pemilihan umum kota palu sulawesi tengah. Secara persial kepemimpinan demokratis berpengaruh dominan.

¹⁰ Teguh Setya Nugroho, *pengaruh pola kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan*, (Jogjakarta, Edisi Ke empat, BPFU UGM, 2009)

Penelitian Sari pratama,“ Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aparatur dinas pekerjaan umum kabupaten morowali¹¹”. Hasil penelitian Sari menunjukkan dari hasil perbandingan nilai F-dihitung lebih bear dari F- tabel. Ini membuktikan bahwa secara serempak faktor kepimpinan militeristik (X1), otokratis (X2), administratif (X3) dan demokrasi (X4), berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Morowali. Berdasarkan uji t membuktikan kepemimpinan demokratis berpengaruh nyata terhadap kinerja guru pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Morowali. Adapun ketiga gaya lainnya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sebab nilai t-hitung masing-masing faktor tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel. Jika dari keempat kepemimpinan demokratis lebih besar dibandingkan ketiga gaya lainnya. Sehingga ini pun membuktikan bahwa kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja aparatur Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Morowali.

Penelitian Dedi Kurniawan dkk” Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai *International Federation Red Cross (Ifrc)* Banda Aceh¹²”. Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama budaya kerja dan motivasi kerja pegawai lembaga di International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. Penelitian ini dilakukan pada kinerja pegawai lembaga di International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. Objek penelitian ini ada para pegawai yang secara nyata dan aktif

¹¹ Sari Pratama, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Morowali* (2009)

¹² Dedi Kurniawan dkk, *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai International Federation Red Cross (Ifrc)*, (Banda Aceh, Related articles, 2003)

melaksanakan tugas, dengan jumlah responden sebanyak `130 orang pegawai International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. Sedangkan hasil penelitian secara persial juga menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh, sedangkan motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai pada International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. Berikut disajikan matriks dari penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan saat ini:

Tabel 1.1

Matriks Penelitia Terdahulu dan Penelitian saat ini

<i>No</i>	<i>Penelitian/ Judul</i>	<i>Persamaan</i>	<i>Perbedaan</i>
1	Teguh Setya Nugroho Pengaruh Pola Kepemimpinan, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan	1. <i>Variabel:</i> <i>Kepemimpinan</i>	1. <i>Lokasi Penelitian</i> Teguh Setya Nugroho : Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Daerah Istimewah Yogyakarta Tahun Penelitian: 2009 Yulianingsi : Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah Tahun Penelitian: 2020
2	Sari pratama Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aparatur dinas pekerjaan umum kabupaten morowali	1. <i>Variabel:</i> <i>Kepemimpinan</i>	1. <i>Lokasi Penelitian</i> Sari pratama : Dinas pekerjaan umum kabupaten morowali Tahun Penelitian Sari pratama : 2001 Penelitian Yulianingsi: Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah Tahun Penelitian Yulianingsi : 2020

3	Dedi kurniawan dkk (2003) Pengaruh Budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan international federation Red cross (ifrc) Banda aceh	<i>1. Variabel: Budaya kerja dan kinerja</i>	<i>1. Lokasi Penelitian</i> Dedi kurniawan dkk : Dinas pekerjaan umum kabupaten morowali Tahun Penelitian Dedi kurniawan dkk : 2001 Penelitian Yulianingsi: Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah Tahun Penelitian Yulianingsi : 2020
---	--	--	---

B. Kajian teori

1. Konsep Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job* Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang). Terdapat begitu banyak definisi kinerja yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya dapat di kemukakan sebagai berikut : Anwar Prabu mangkunegara memberikan definisi sebagai berikut : “*Kinerja adalah hasil kerja seacara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya*”.¹³

¹³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT. Remaja Rosida Karya, Bandung, 2001), Hal. 67

Bila definisi kinerja dikaitkan dalam organisasi, maka mencakup kinerja secara keseluruhan yang meliputi kinerja individu, kelompok dan instansi. Dengan demikian, selain mencakup aspek perilaku juga mencakup aspek kelembagaan.

Di dalam pemahaman tentang kinerja ada pula tentang pemahaman dari kata dasarnya yaitu “kerja” yang dikemukakan oleh The Liang Gie dalam bukunya *Filsafat Administrasi*, bahwa : kinerja adalah perbandingan terbaik antara suatu usaha yang hasilnya prestasi dalam pekerjaan-pekerjaan merupakan perbandingan yang terbaik antara suatu kinerja dengan hasil yang dicapai”.¹⁴ Bersangkutan yang mana dalam hal ini Suryadi Prawirosentono menyatakan bahwa :

“Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral atau etika”.¹⁵

Selanjutnya menurut Yudono Dkk mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Berdasarkan pengertian diatas terdapat tiga aspek yang perlu di pahami oleh setiap pegawai atau suatu organisasi/unit kerja yaitu :

- 1) Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Kejelasan hasil yang di harapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi.

¹⁴ The Liang Gie, 1980. *Filsafat Administrasi* , (Gunung Agung, Jakarta, 1980),62.

¹⁵ Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Pegawai*, (PPFE : Yogyakarta, 1997),2.

- 3) Waktu yang diperlukan menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Berkaitan dengan adanya beberapa reformasi dari kinerja itu sendiri antara lain :

a. Faktor Kemampuan

kemampuan yang dimaksudkan yaitu sebagai kesanggupan (*capacity*) pegawai untuk melaksanakan *job* atau pekerjaan. Kemampuan ini mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan unsur itu intelektual, bahkan sampai pada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Yang unsur juga dapat mencerminkan pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang dianut sesuai dengan perincian kerja yang memungkinkan kariawan bekerja secara optimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi menjelaskan mengapa ada orang yang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan dalam kaitannya dengan pekerjaan. Secara umum teori motivasi dibagi dalam dua kategori yaitu teori kandungan (*content*) , yang memusatkan perhatian pada kebutuhan, sasaran, tujuan dan teori proses yang banyak berkaitan dengan bagaimana orang berperilaku dan mengapa mereka berperilaku dengan cara tertentu.

Menurut Agus Dwiyanto ada beberapa indikator yang dipakai sebagai kriteria penilaian terhadap kinerja organisasi adalah Produktivitas, *Responsivitas*, *Responsibility* dan *Accountability*.¹⁶

¹⁶ Agus Dwiyanto, *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*, (Makalah Seminar Sahari, Yogyakarta, 1996),5.

- 1) Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu atau tingkat hasil yang diperoleh seseorang dalam menjalankan suatu tujuan. Semakin tinggi Produktivitasnya, berarti akan semakin banyak hasil yang akan dicapai dalam suatu kinerja.
- 2) *Responsivitas* di maksud adalah sebagai salah satu ukuran kinerja karena ia secara langsung menggambarkan kemampuan dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat responsivitas yang rendah, seperti yang ditunjukkan dengan ketidak selarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat, jelas menunjukkan kegagalan organisasi yang memiliki responsivitas yang rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.
- 3) *Responsibility* (Responsibilitas) disini menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijaksanaan organisasi baik yang implisif. Karena itu responsibilitas bias saja suatu ketika berbenturan dengan responsivitas. Keinginan seorang pejabat organisasi publik untuk meningkatkan responsivitas bias saja mengorbankan responsivitas manakala kebijakan prosedur administrasi yang ada dalam organisasinya ternyata tidak lagi memadai untuk menjawab dinamika yang terjadi dalam masyarakat. Ini seringkali terjadi karena dinamika masyarakat selalu lebih cepat dari perubahan organisasi.
- 4) *Accountability* (Akuntabilitas) menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh

rakyat. Asumsinya disini adalah bahwa pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat sedang dalam pengertian kinerja pegawai maka *Accountability* (Akuntabilita) diarahkan pada rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seseorang sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu yang dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

b. Komisi Pemilihan Umum (KPU)

Komisi pemilihan umum adalah lembaga penyelenggara pemilihan umum. Namun pelaksanaan pemilu yang dilaksanakan lima tahun sekali dalam sistem hukum di Indonesia ini merupakan perwujudan dari demokrasi. Penyelenggaraan pemilu tidak pernah bisa terlepas dari warga negara, karena hal itu merupakan hak konstitusional warga negara baik untuk memilih maupun dipilih. Lebih lanjut, pemilihan umum diselenggarakan atas manifestasi prinsip persamaan di muka hukum (*equality before the law*) dan kesempatan yang sama dalam pemerintahan (*equal opportunity principle*).

Dalam bidang penyelenggaraan pemilu, dilakukan oleh KPU “Secara normatif, eksistensi KPU untuk penyelenggaraan pemilu diatur dalam pasal (22E) ayat (5) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa penyelenggara pemilihan umum oleh suatu komisi pemilihan

umum (KPU)”.¹⁷ Kata suatu pada Undang-undang Dasar 1945 menunjukkan makna subjek yang kabur dan tidak jelas, lain halnya dengan makna kata sebuah yang disebutkan pada kekuasaan kehakiman oleh sebuah MA dan MK. Di samping itu, eksistensi KPU merupakan suatu komisi negara. Posisi komisi negara secara hierarki sebagai lembaga penunjang atas lembaga negara utama seperti MPR,DPR,DPD,Presiden,MA,MK Dan BPK.

Lebih lanjut. “ Prof. Natabaya mengemukakan bahwa penafsiran organ UUD 1945 terkelompok kedalam dua bagian, yaitu main state organ, dan auxiliary state organ”.¹⁸ KPU merupakan organ konstitusi yang masuk dalam auxiliary State organ. Berdasarkan teori organ negara, menjadi mustahil dan sangat sulit untuk mewujudkan KPU untuk mandiri dan independen dalam penyelenggaraan pemilu yang demokratis. Hal ini mengingat kelembagaan KPU merupakan *auxiliary state body*, yaitu penunjang atas lembaga negara utama (*main state organ*).

1) Peranan KPU dalam mewujudkan pemilihan umum yang Demokratis

Berkaitan dengan penyelenggaraan pemilihan umum. KPU berperan sebagai saluran untuk mewujudkan kedaulatan rakyat. Pengaruh pemilu ditentukan oleh perundang-undangan yang berlaku. Pemilu merupakan suatu instrumen demokrasi yang sangat penting, mengingat pelaksanaan kedaulatan rakyat dapat tersalurkan untuk lima tahun sekali untuk memilih wakil dan pemimpin rakyat. Pemilu merupakan titik awal terbentuknya suatu pemerintahan negara dalam

¹⁷ Undang-Undang Dasar 1945 Pasal (22E) ayat (1) tentang penyelenggara Pemilihan Umum oleh suatu Komisi Pemilihan Umum (KPU)

¹⁸ Prof. Natabaya, Ahmad Syarifuddin. *Manata Ulang Sistem Peraturan Perundang-undang di Indonesia*, (Jejak langkah dan Pemikiran Hukum Konstitusi, Setjen dan Kepanitraan, Jakarta, 2008).

upaya mewujudkan cita-cita negara hukum dan demokrasi sehingga tercapainya kesejahteraan rakyat.

2) Melembagakan KPU sebagai Lembaga Negara Utama

Komisi Negara independen seperti halnya KPU merupakan organ negara yang diidealkan independen karena keberadaannya diluar cabang kekuasaan eksekutif, dan yudikatif. Namun justru mempunyai fungsi campur sari ketiganya. Dalam bahasa *Funk dan Semon*, komisi independen tidak jarang memiliki kekuasaan *quasi legislative, executive power, and quasi judicial*.

Kelembagaan KPU berdasarkan ajaran organ negara merupakan *auxiliary state organ* atau lembaga negara bantu, yang mana sebagai lembaga yang memenuhi dan menjadi pelengkap atas organ negara utama. Implikasinya seolah menjadi lembaga *inferior* yang kedudukannya di bawah *main state organ*. Upaya untuk mewujudkan independensi KPU dapat dilakukan dengan cara menyetarakan posisi KPU dengan lembaga negara utama, atau dengan kata lain keberadaan KPU ditingkatkan menjadi lembaga negara utama dalam sistem ketatanegaraan di Indonesia. Dengan keberadaan KPU sebagai lembaga negara utama (*main state organ*), maka KPU akan menjadi lebih independen dan bebas atas campur tangan lembaga negara lain terhadap penyelenggaraan demokrasi. Implikasinya, profesionalitas KPU akan tetap terjaga, dan terdapat jaminan atas kredibilitas hasil pemilu, untuk mempertegas eksistensi KPU sebagai lembaga negara, dapat dilakukan upaya konstitusionalisasi kewenangan KPU. Pada akhirnya, amandemen UUD 1945 pun tidak bisa dihindarkan.

3) Membangun Profesionalisme KPU dalam Berdemokrasi.

KPU merupakan organisasi negara baru yang lahir berdasarkan atas amandemen UUD 1945 sebagai tuntutan demokrasi dan sebagai lembaga khusus untuk penyelenggaraan pemilu. Eksistensi KPU senantiasa diidealkan independen, namun dalam implementasinya, KPU tidak mampu menjaga independensinya. Hal ini berimplikasi terhadap manifestasi hukum dan demokrasi di Indonesia yang berjalan tidak seimbang.

Selain upaya melembagakan KPU sebagai lembaga negara, kriteria yang menjadi pertimbangan penting dalam menjaga independensi KPU yaitu pola rekrutmen keanggotaan. Pola rekrutmen keanggotaan KPU selama ini yaitu dipilih oleh DPR atas usul dari presiden. Untuk melancarkan proses pemilihan calon anggota komisi, pemerintah membentuk panitia seleksi (pansel). Pansel terdiri dari unsur pemerintah dan masyarakat. Panitia ini yang kemudian melakukan seluruh tahap penjurian dan penyeleksian calon anggota komisi dan hasilnya diserahkan kepada presiden untuk diusulkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat.

DPR kemudian melakukan pemilihan terhadap calon anggota yang telah diusulkan oleh presiden. Sebelum melakukan pemilihan, DPR terlebih dahulu akan melakukan *fit and proper tes* terhadap para calon. Setelah itu, pemilihan dilakukan melalui mekanisme *voting*. Terakhir, hasil dari DPR diserahkan kepada presiden untuk disahkan.

Dalam pola rekrutmen tidak lagi diusulkan presiden, mengingat presiden mempunyai kepentingan dalam pemilihan umum, untuk tetap menjaga independensi dan terwujudnya mekanisme *checks and balances*, maka pola rekrutmen anggota KPU

diusulkan berdasarkan profesionalitas tiga lembaga negara utama sebagai mana rekrutmen hakim MK, kemudian dipilih oleh komisi atau lembaga negara khusus semisal Komisi Yudisial (KY), Demi menjaga independensi anggota KPU.

Selanjutnya, upaya untuk mewujudkan profesionalitas KPU dalam penyelenggaraan pemilu harus senantiasa terwujud mekanisme *checks and balances*, sehingga tidak dapat tersentralisasi kekuasaan dalam penyelenggaraan pemilu. Untuk itu upaya yang dilakukan yaitu dibentuknya bawaslu atau badan usaha pemilu.

UU Tentang Pemilihan Umum (Pemilu). UU ini terdiri atas 573 pasal, penjelasan dan 4 lampiran.

Ditegaskan dalam UU ini, pemilu dilaksanakan berdasarkan asas langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil. Dan dalam penyelenggaraan pemilu, penyelenggaraan pemilu harus melaksanakan pemilu berdasarkan pada asas sebagaimana dimaksud, dan penyelenggaraannya harus memenuhi prinsip : a. mandiri; b. jujur; c. adil; d. berkepastian; e. tertib; f. terbuka; g. proposional; h. professional; i. akuntansi; j. efektif; dan k. efisien.

Adapun penetapan partai politik sebagai peserta pemilu, menurut UU ini, dilakukan dalam sidang pleno KPU paling lambat 14 bulan sebelum hari pemungutan suara. Sementara penetapan nomor urut partai politik sebagai peserta pemilu dilakukan secara undi dalam sidang pleno KPU yang terbuka dengan dihadiri wakil partai politik peserta pemilu.

Penyandang disabilitas yang memenuhi syarat mempunyai kesempatan yang sama sebagai pemilih, sebagai calon anggota DPR, sebagai calon anggota DPD, sebagai calon Presiden/wakil Presiden, sebagai calon anggota DPRD, dan sebagai penyelenggara pemilu, bunyi pasal 5 UU ini. Menurut UU ini, peserta pemilu untuk pemilihan umum anggota DPR, DPRD Provinsi, dan DPRD Kabupaten/kota . adalah partai, yang telah ditetapkan/ lulus verifikasi oleh komisi pemilihan umum (KPU).¹⁹

Partai politik yang telah lulus verifikasi dengan syarat sebagaimana dimaksud tidak diverifikasi ulang dan ditetapkan sebagai partai politik peserta pemilu, bunyi pasal 173 ayat (3) UU No.7 Tahun 2017

2. Konsep Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan diterjemahkan dari bahasa Inggris "*Leadership*". Dalam Ensiklopedi Umum diartikan sebagai hubungan yang erat antara seseorang dengan kelompok manusia, karena ada kepentingan yang sama.

Menurut Terry dan Rue dalam bukunya Husaini Usman, Kepemimpinan adalah hubungan yang ada di dalam diri seorang pemimpin, memengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan aspek dinamis dari pemimpin, yaitu mengacu pada tindakan-tindakan atau perilaku yang ditampilkan dalam melakukan serangkaian pengelolaan, pengaturan, dan

¹⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 Tentang pemilihan Umum.

pengarahan untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/ kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama²⁰.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dibawa turut serta dalam suatu pekerjaan. Jadi Sebagian besar definisi mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan yang ada di dalam sebuah organisasi, kelompok atau institusi tertentu. Jadi keefektifan pemimpin tergantung dari bagaimana pola kepemimpinan terealisasi dengan situasi di mana kepemimpinan dioperasikan²¹.

b. Kepemimpinan Kolektif Kolegial

Kolektif kolegial adalah sesuatu hal yang dilakukan secara bersamaan dan dalam jumlah yang banyak. Sedangkan kolegial bersifat seperti teman sejawat atau sepekerjaan. Sedangkan secara terminology dapat dimaknai bahwa kolektif kolegial adalah suatu ikatan dan interaksi yang dilakukan secara bersamaan layaknya pertemanan.

²⁰ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2010),187

²¹ Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, No. 25/KEP/M.PAN/04/2002. Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara dan Surat Nomor : 170/M. PAN/ 6/2002 tanggal 17 Juni 2002 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara.

Sedangkan kepemimpinan kolektif adalah istilah umum yang merujuk kepada sistem kepemimpinan yang melibatkan beberapa orang pimpinan dalam mengeluarkan keputusan atau kebijakan dengan mekanisme tertentu, yang ditempuh melalui mufakat atau pemungutan suara dengan mengedepankan semangat kebersamaan. Masing-masing pimpinan itu memiliki hak suara yang sama dalam pengambilan keputusan dan/atau kebijakan dalam lembaga tersebut²².

c. Kepemimpinan dan pemimpin

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin, pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya²³. Kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain²⁴.

d. Teori Lahirnya Pemimpin

²² Fahrul rozi Burda, *kepemimpinan kolektif kolejal*, Jakarta, 2019)

²³ Suradinat, Ermaya, *pimpinan dan kepemimpinan pemeerintah pendekatan moral*, (Gramedia pustaka utama, Jakarta, 1997)11

²⁴ Suranta, Sri. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*,(Empirika, Vol 15, No 2, 2002)116-136

Munculnya seorang pemimpin dapat dijelaskan dengan teori yang ada. Ada 3 teori tentang kemunculan pemimpin, yaitu teori genetis, sosial dan ekologis/sintesis²⁵.

- 1) Teori genetis, menurut teori ini pemimpin itu tidak dibuat tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat yang luar biasa sejak lahirnya. Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi dan kondisi tertentu.
- 2) Teori sosial, menurut teori ini pemimpin itu harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak terlahir begitu saja. Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui usaha penyiapan dan pendidikan, serta didorong oleh kemauan sendiri.
- 3) Teori ekologis/sintesis, menurut teori ini seseorang akan menjadi sukses menjadi pemimpin bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan juga sesuai dengan tuntutan ekologisnya²⁶.

e. Gaya dan Pola Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Menurut Thoha dalam bukunya Mulyasa, Gaya kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain

²⁵ Sunindhia, Y.W, dan Ninik Widiyanti, *Pembaharuan Hukum Agraria*, (PT, Dina Aksara, Jakarta, 1988

²⁶ Sunindhia, Y.W, dan Ninik Widiyanti, *Pembaharuan Hukum Agraria*, (PT, Dina Aksara, Jakarta, 1988)

seperti yang ia lihat²⁷. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Sedangkan pola kepemimpinan adalah model atau acuan yang merupakan kunci utama dalam menilai sebuah sistem dalam organisasi.

Seorang pemimpin atau manajer harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, sesuai dengan kondisi yang sedang dihadapi. Berbagai gaya kepemimpinan antara lain:

1. Otoriter (*authoritative*): adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada kekuasaan dan kepatuhan anggota secara mutlak. Pemimpin menjadi penguasa yang absolut yang selalu mendikte anggota untuk melakukan sesuatu sesuai keinginannya. Ia tidak senang didebat, tidak suka meminta pendapat anggota, yang ia sukai adalah anggota melaksanakan tugas-tugas berdasarkan perintahnya secara patuh tanpa banyak protes. Otoritas adalah sifat dari satu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang memiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya²⁸.

2. *Pseudo Demokratis*: adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada penciptaan situasi yang memberi kesan demokratis padahal pemimpin sangat pandai menggiring pikiran/ide anggota untuk mengikuti kehendaknya. Sering kali pemimpin

²⁷ Thoha dan Mulyasa, *Gaya kepemimpinan*, (2010)49

²⁸ Prawirosenttono, Suyadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta, BPFE, 1999)

melaksanakan rapat, diskusi untuk meminta pendapat anggota padahal ia sudah memiliki pendapat sendiri yang akan dipakai dalam kebijakannya.

3. *Laissez Faire*: adalah gaya kepemimpinan yang tidak menunjukkan kemampuan memimpin karena ia membiarkan organisasi dan anggota melaksanakan kegiatannya masing-masing tanpa dalam satu arah kebijakan yang jelas dari pemimpin. Ia tidak menunjukkan kualifikasi sebagai pemimpin karena tidak memberikan sumbangsih apa-apa pada kinerja organisasi. Ia seorang yang acuh tak acuh tidak mau tahu tentang masalah dan tantangan organisasi.

4. Demokratis: adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan interpersonal yang baik. Ia mengharapkan para anggota organisasi berkembang sesuai potensi. Untuk itu pemimpin berupaya membimbing, mengarahkan dengan berpartisipasi dalam kegiatan dan mengakui karya mereka secara proporsional²⁹.

Terdapat enam pola kepemimpinan yang sering diterapkan seorang pemimpin yaitu:

1. Pola kepemimpinan situasional

²⁹ Thoha Mifta, *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa dan intervensi, manajemen Kepemimpinan*, (Yogyakarta, Gava Media, 2010)

Pola Kepemimpinan situasional menurut *Hersey and Bland chard* didasarkan saling berpengaruh antara perilaku kepemimpinan yang ia terapkan, sejumlah pendukungan emosional yang ia berikan, dan tingkat kematangan bawahannya³⁰.

Fiedler berpendapat bahwa pemimpin akan berhasil menjalankan kepemimpinannya jika menerapkan kepemimpinan yang berbeda di suatu situasi yang berbeda pula. Artinya, gaya kepemimpinan yang digunakan tergantung situasi. Ada tiga sifat situasi yang dapat memengaruhi keefektifan kepemimpinan, yaitu: a) hubungan pimpinan-bawahan yang menguntungkan situasi, b) derajat susunan tugas yang menguntungkan situasi, c) kekuasaan formal yang menguntungkan situasi³¹.

2. Pola Kepemimpinan Transformasional

Istilah transformasional berinduk dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Teori ini lahir akibat diperlukannya transformasi secara cepat dalam suatu organisasi. Kepemimpinan Transformasional memiliki kemampuan melakukan transformasi aneka sumber daya organisasi dimutlakkan dalam kerangka kepemimpinan organisasi³². Menurut Burns menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses yang pada

³⁰ Hersey, P & Blanchard, K, H, *Situsalional Leadership*, (Journal Management Of Organization Behaviour)

³¹ Fiedler, F, E, ,*Gaya kepemimpinan situasional*, (*Leader Attitudes And Group Effectiveness*), (Urban, IL; University of Illinois PressReferences, 1967)

³² Ordway Teod, *The Art Of Leadership*, (Kartono, 1998)38

dasarnya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”..³³.

Empat dimensi dalam kadar kepemimpinan transformasional dengan konsep “4I” yang artinya:

a) pertama adalah *idealized influence*, yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang yang dipimpinnya. *idealized influence* mengandung makna saling berbagi resiko melalui pertimbangan kebutuhan para staf diatas kebutuhan pribadi.

b) kedua adalah *inspirational motivation*, tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf dan memperhatikan makna pekerjaan bagi staf. Pemimpin menunjukkan dan mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi melalui perilaku yang dapat diobservasi staf. Pemimpin adalah seorang motivator yang bersemangat untuk terus membangkitkan antusiasme dan optimisme staf.

c) ketiga adalah *intellectual stimulation*, yaitu pemimpin mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Sebagai intelektual, pemimpin senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari para staf dan selalu mendorong staf mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan.

d) keempat adalah *individualized consideration*, pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan staf³⁴.

3. Pola kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang menekankan kepada tugas yang diemban bawahan pemimpin adalah seseorang yang mendesain pekerjaan

³³ Burns, Bernard M, And Avolio, Bruce, J, *Transformational leadership And Organizational Culture*, (PAQ, Spring, 1993)

³⁴ Komariah, *Administrasi* , (2010)190

beserta mekanismenya dan staf adalah seseorang yang melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian. Pola hubungan yang dikembangkan berdasarkan suatu sistem timbal balik (transaksi) yang sangat menguntungkan (*mutual system of reinforcement*) yaitu pemimpin memahami kebutuhan dasar para pengikutnya dan pemimpin menemukan penyelesaian cara kerja dari orang tersebut.³⁵

4. Pola kepemimpinan kharismatik

Apa kharisma itu, dan bagaimana cara memperolehnya? "Kharisma adalah kemasam sebuah rasa emosional yang dimiliki pengikut seperti kasih sayang, kekaguman, dan kepercayaan yang luar biasa karismatik seperti pahlawan yang diidolakan dan penyelamat. Ada karakteristik yang khas kepemimpinan kharismatik yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar. Tegasnya Seorang Pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang itu dikagumi³⁶.

Bisa saja seorang pemimpin yang kharismatik menggunakan gaya yang otokratik, mungkin pula seorang pemimpin menggunakan gaya paternalistik, tetap ia tidak kehilangan daya pikatnya.³⁷. Jadi, Kepemimpinan kharismatik ini mempunyai ciri-ciri

³⁵ Bass, B, M, *Does Transactional- Transformational Leadership Paradigma Transcend Organizational And National Boundaries*, (journal American Psychologist, 1997)

³⁶ Thomas S. Bateman, *Management: Leading & Collaborating in a Competitive World*, (New York: Mc Graw-Hill Companies, 2007), 410

³⁷ Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*,38

bahwa pemimpinnya memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa meskipun menggunakan gaya yang berbeda.

5. Pola kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan/ mensosialisasikan/ mentransformasi-kan dan mengimplementasikan pemikiran- pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi atau stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi dimasa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil³⁸.

Menurut kartono, Kepemimpinan dapat dibagi dalam beberapaa perilaku kepemimpinan yaitu :

a. Kepemimpinan militeristik; sifat kepemimpinan yang militeristik antara lain:

- 1) Keras, sangat otoriter, kaku dan sering kali kurang bijaksana.
- 2) Mengkehendaki keputusan mutlak dari karyawan
- 3) Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebih-lebihan.
- 4) Tidak mengkehendaki saran, usul, kritikan-kritikan dari bawahannya.
- 5) Komunikasi berlangsung hanya satu arah.

³⁸ Komariah, *Administrasi*, (2010), 195

b. Kepemimpinan otokratis ; sifat pemimpin yang otokratis sering mengabaikan unsur manusia, dimana gaya ini mendasarkan diri pada kekuasaan mutlak setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa melalui kesepakatan bersama. Antara atasan dan bawahan tidak pernah diberikan penjelasan atau informasi yang mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan, semua pujian dan kritik terhadap segenap bawahan diberikan atas pertimbangan pribadi pimpinan.

c. Kepemimpinan Administrative; merupakan sifat pemimpin yang mapu menyelenggarakan tugas-tugas Administrative secara efektif, sedangkan para pemimpinnya terdiri dari dinamika medornisasi pembangunan.

d. Kepemimpinan demokratis; kepemimpinan ini digunakan berdasarkan pemikiran bahwa segala bentuk dan jenis interaksi yang terjadi antara atasan dan bawahan mencerminkan kenyataan. Para bawahan adalah individu dengan jati diri yang khas, dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Gaya ini lebih berorientasi pada unsur manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahannya. Satiap kebijaksanaan dikoordinasikan dengan jelas kepada bawahan serta rasa tanggung jawab dan kerja sama yang baik³⁹.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

³⁹ Kartono, Kartini, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2008).

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara Keseluruhan.

Budaya organisasi mencerminkan sistem yang diterapkan pegawai yang diawali dengan kebiasaan perilaku seseorang. Menyatakan bahwa “Budaya selalu bersifat sosial dalam arti penerusan tradisi sekelompok manusia yang dari segi materilnya dialihkan secara historis dan diserap oleh generasi-generasi menurut ‘nilai’ yang berlaku”.⁴⁰

Ndraha, Mengemukakan bahwa budaya yang kuat dicirikan oleh nilai dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan dan dirasakan bersama secara luas⁴¹. Artinya semakin banyak yang mengikut dan menerima nilai-nilai tersebut dan menyetujui kepentingannya maka makin kuat budaya tersebut karena budaya yang kuat dapat dilihat dari peningkatan konsistensi perilaku seseorang yang seharusnya, dimana setiap aspek kehidupan manusia senantiasa diperhadapkan oleh kondisi yang melibatkan keberadaannya dengan budaya yang dimiliki. Budaya dalam pengertiannya adalah segala sesuatu yang

⁴⁰ Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, No. 25/KEP/M.PAN/04/2002. Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara dan Surat Nomor : 170/M. PAN/ 6/2002 tanggal 17 Juni 2002 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara.

⁴¹ Ndraha, Taliziduhu, *Teori Budaya Organisasi*, (Jakarta, Cetakan Kedua, PT Rineka Cipta, 2003)

dapat diapresiasi pemaknaannya terhadap filosofis etos kerja, nilai budaya organisasi, kebiasaan tradisional dan pola aktivitas kerja.

Budaya organisasi merupakan falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan mendorong budaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai” kerja atau bekerja”.⁴².

Sayuti mengemukakan bahwa Kebiasaan sangat berperan penting dalam budaya organisasi individu sumber daya manusia. ⁴³Dalam kebiasaan tersebut terdapat bentuk-bentuk aktualisasi diri, norma dan prinsip-prinsip yang menjadi suatu budaya yang tertanam dalam diri individu sumber daya manusia untuk meningkatkan budaya organisasinya.

Menurut Troguno Budaya organisasi sudah lama dikenal manusia namun belum didasari bahwa suatu keberhasilan kerja ada pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan⁴⁴. Nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma, dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Dalam pelaksanaan budaya organisasi mempunyai arti yang sangat dalam karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam mencapai kinerja.

Menurut Kepmenpan, Ada tujuh belas pasang nilai-nilai dasar budaya organisasi yang diharapkan dapat diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari

⁴² Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, No. 25/KEP/M.PAN/04/2002. Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara dan Surat Nomor : 170/M. PAN/ 6/2002 tanggal 17 Juni 2002 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara.

⁴³ A Suminto Sayuti, *Berkenalan Dengan Prosa Fiksi*, (Yograyakarta, Gama Media, 2000-2003)

⁴⁴ Triguno, Prasetya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2001)

pegawai⁴⁵. Jika nilai dasar budaya ini diterapkan, dilaksanakan dan diamalkan niscaya penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan tidak mustahil segera tata pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa.

Menurut Triguno Budaya organisasi dapat diukur melalui beberapa hal yakni :

- 1) Profesionalisme
- 1) Kreatifitas
- 2) Disiplin
- 3) ketekunan

b. kinerja Kpu

Sebagai lembaga negara yang bersifat nasional tetap dan mandiri dalam penyelenggaraan pemilu, kedudukan KPU termaktub dalam pasal 22 e ayat (5) UU 1945 yang menyatakan bahwa pemilihan umum diselenggarakan oleh suatu Komisi Pemilihan Umum yang bersifat nasional, tetap dan mandiri, hal tersebut juga terdapat dalam, pasal 1 ayat 6 UU No. 10 Tahun 2008 tentang pemilihan umum dan untuk menyelenggarakan pemilu, dalam operasinya, KPU mempunyai kewenangan wilayah kerja yang meliputi seluruh wilayah Indonesia dan mempunyai kedudukan yang berjenjang, mulai dari pusat sampai kedaerah. Dipusat biasa disingkat KPU ditingkat provinsi dinamakan komisi

⁴⁵ Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, No. 25/KEP/M.PAN/04/2002. Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara dan Surat Nomor : 170/M. PAN/ 6/2002 tanggal 17 Juni 2002 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara.

pemilihan umum daerah (KPUD) Provinsi dan ditingkat kabupaten/kota disebut KPUD kabupaten/kota. Pada tiap tingkatan tersebut KPU mempunyai kewenangan yang berbeda-beda.⁴⁶

Secara teknis penyelenggaraan pemilihan umum dilakukan oleh komisi pemilihan umum sebagai lembaga penyelenggaran pemilihan umum yang di bentuk pemerintah. Selain KPU, kekusuksesan penyelenggaraan pemilihan umum juga harus mendapatkan dukungan dari masyarakat sebagai faktor penting dalam proses pemilihan.

KPU yang ada sekarang merupakan KPU yang keempat yang dibentuk sejak era reformasi 1998. KPU pertama (1999-2001) dibentuk dengan keppres No. 16 Tahun 1999, beranggotaan 53 orang anggota, dari unsur pemerintah dan partai politik. KPU pertama dilantik oleh Presiden B.J. Habibie. KPU kedua (2001-2007) dibentuk dengan keppres No. 10 Tahun 2001, beranggotaan 11 orang, dari unsur akademisi dan LSM, KPU kedua dilantik oleh Presiden Abdurrahman Wahid (Gus Dur) pada Tanggal 11 April 2001.

Dalam rangka mewujudkan KPU dan Bawaslu yang memiliki integritas dan kredibilitas sebagai penyelenggaran Pemilu, disusun dan ditetapkan Kode Etik Penyelenggara Pemilu dapat diterapkan dalam penyelenggaraan Pemilihan Umum, dibentuk Dewan Kehormatan KPU, KPU Provinsi, dan Bawaslu.

Kinerja berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan

⁴⁶ Kacung Marijan, *ibid*, 20.

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Istilah kinerja berasal dari akar kata “*to perform*” dalam arti :

- a. melakukan, menjalankan, melaksanakan
- b. memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar
- c. melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab
- d. melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang atau mesin⁴⁷.

Berikut beberapa pengertian tentang kinerja yang dikemukakan para ahli yaitu menurut Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen sumber daya manusia organisasi memberi pengertian bahwa “ Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁴⁸”.

Menurut Nawawi Kinerja sebagai salah satu karya yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/non fisik⁴⁹, sedangkan menurut Robbins Kinerja karyawan sebagai fungsi dari motivasi, kemampuan, kesempatan⁵⁰.

Suksesnya suatu pekerjaan dipermudah atau dirintangi oleh eksistensi dari absensi sumber daya pendukung. Hubungan menunjukkan kinerja negatif apabila interaksi antara

⁴⁷ Prawirosentono, Suryadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta, BPFE, 1999)

⁴⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *managemen sumber daya manusia organisasi*, (2001)67

⁴⁹ Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta, Gajah Mada ,University-Pres, 1997)

⁵⁰ Robbins, Stephen P,*Perilaku Organisasi , Konsep, Kontroversi, Aplikasi*,(Jakarta, Jilid I, Edisi 8, Prenhallindo, 2001)

kemampuan dan motivasi, demikian pula dengan hubungan kesempatan dan kondisi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja harus menjadi pertimbangan lainnya untuk dapat meramalkan kinerja.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai kinerja, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dalam mengukur kinerja komisi pemilihan umum ada tiga cara dalam mengukur kinerja KPU yaitu :

- 1) Profesional
- 2) Tidak diperbolehkan menyalahi aturan
- 3) Etika ⁵¹.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.⁵²

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara,)

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi

⁵¹ Moh Sugihariyadi, *catatan pemilu kota garam, dalam koran muria*, (2014)

⁵² Prawirosenttono, Suyadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta, BPFE, 1999)

3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan⁵³.

c. Hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi

Unsur kepemimpinan dalam organisasi senantiasa memiliki peran penting untuk menciptakan kinerja pegawai. Begitupun budaya organisasi. Tanpa kepemimpinan maka kehidupan organisasi sulit berjalan secara baik. Peranan atasan atau sering disebut pemimpin sangatlah besar bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan organisasi. Namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan.

Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pemimpin itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk memberikan pengaruh dan motivasi untuk memengaruhi para bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan.

⁵³ A,A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,(Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2002)

Menurut Donni dan Suwanto, Kepemimpinan meliputi :

1. Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pemimpin
2. Kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi, kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya..
3. Kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai, pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi⁵⁴.

Berdasarkan teori diatas menunjukkan kepemimpinan dimaksudkan untuk tujuan menciptakan kinerja dari para pengikutnya atau kinerja pegawai. Adapun hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja, adalah bahwa budaya organisasi sudah lama dikenal manusia namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja ada pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan ⁵⁵.

Penegasan Triguno Menunjukkan melalui budaya organisasi yang baik akan memunculkan keinginan kuat dari para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dan individu. Tujuan individu adalah untuk memberikan keberhasilan kerja atau kinerja sehingga secara keseluruhan keberhasilan organisasi dapat dicapai.

C. Kerangka Pemikiran

⁵⁴ Suwanto, H, Priansa, Donni, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, (Bandung, Alfabeta, 2011)140-141

⁵⁵ Triguno, *Budaya Kerja, Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*, (Jakarta, Golden Trayon Press, 2002)

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pimpinan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Pimpinan organisasi termasuk komisi pemilihan umum provinsi sulawesi tengah berupaya agar sikap dan perilakunya serta keputusan yang diambilnya dapat diikuti dan ditaati oleh bawahannya. Olehnya itu digunakan berbagai kepemimpinan untuk mengarahkan para bawahannya. Selain kepemimpinan, budaya organisasi termasuk yang mempengaruhi kinerja aparatur.

Budaya organisasi dapat diukur dengan melihat profesionalisme, kreatifitas, disiplin dan ketekunan.⁵⁶ Melalui budaya organisasi akan lahir suatu sikap atau keinginan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Berdasarkan hubungan di atas maka penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebagaimana digambarkan dalam kerangka pemikiran dan prosedur analisis berikut ini :

KEPEMIMPINAN (X₁)

1. Keinginan menerima tanggung jawab
2. Kemampuan untuk bersifat objektif
3. Kemampuan untuk menentukan prioritas
4. Kemampuan untuk berkomunikasi

Tika

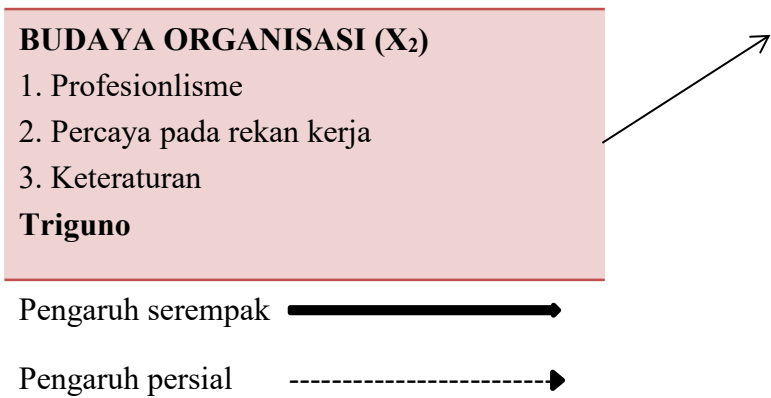
KINERJA (Y)

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Kreatifitas pegawai
5. Standar professional

**Robert L.Mathis dan
John H.Jackson**

⁵⁶ Triguno, *Budaya Kerja, Menciptakan Lingkungan Yang Konstruktif*, (Jakarta, Golden Trayon Press, 2002)

ktifitas



Gambar 1.2 Kerangka pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu maka penulis menduga:

1. Pola kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh serempak dan signifikan terhadap kinerja Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah
2. Pola kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah
3. Faktor budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Desain Penelitian

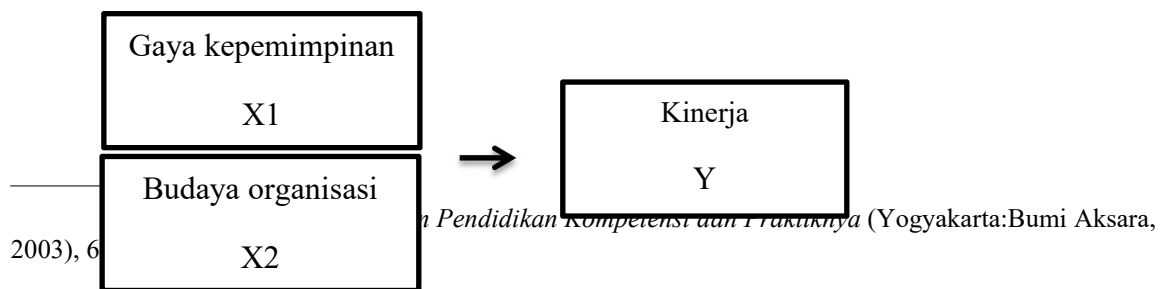
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menguraikan suatu masalah dengan menggunakan analisis yang berupa

angka atau bilangan.⁵⁷ Subyek dalam penelitian ini adalah Komisioner dan pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah.

Penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kuantitatif (*field research*) dalam bentuk kolerasi (hubungan dua variabel) yaitu mencari ada atau tidaknya pengaruh pola kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah. Dalam penelitian kuantitatif ini untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh pola kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah.

Desain penelitian merupakan rancangan sebagaimana suatu penelitian akan dilakukan. Di mana Rancangan tersebut digunakan untuk mendapatkan jawaban mengenai pertanyaan penelitian yang dirumuskan, yaitu penelitian tentang pengaruh Pola Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Komisioner Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Pola Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja komisioner Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini menggunakan model analisis data kuantitatif.

Adapun bentuk kaitan antara variabel dalam penelitian ini adalah :



B. Lokasi dan objek penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Komisi Pemilihan Umum provinsi Sulawesi Tengah. Alasan yang mendasari pemilihan lokasi penelitian adalah Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah merupakan instansi yang penting dalam meningkatkan pemilih pemula maupun pemilih yang sudah berpengalaman di daerah ini. Olehnya itu perlu dilakukan penelitian. Adapun objek penelitian adalah berkaitan dengan pola kepemimpinan, budaya organisasi, serta kinerja pegawai.

C. Populasi dan sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan⁵⁸. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. Jumlah pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah sebanyak 60 pegawai.

Tabel 2.1.
Komposisi pegawai

No	Jenis penelitian	Status	Jumlah
-----------	-------------------------	---------------	---------------

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian*, (Bandung, CV Alfa Beta, 2001)57

		Pria	Wanita	
1	Aparatur Sipil Negara	20	20	40
2	Honorar	15	5	20
	Jumlah			60

2. Sampel

Sampel adalah pengambilan sebagian dari seluruh populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian⁵⁹. Pengambilan sampel ini harus dilakukan karena jumlah populasi sebanyak 60 adalah relative besar dan tentunya akan menumbuhkan waktu, biaya dan energi yang tidak sedikit jika keseluruhan populasi tersebut harus diteliti. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin⁶⁰. Sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan ;

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

⁵⁹ Arikunto, *Presedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta, 2002)108

⁶⁰ Umar, Husein, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2002)78

e = Nilai kritik (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel populasi).

Sehingga minimal jumlah sampel pada penelitian ini, dengan batas ketelitian 5% adalah :

$$n = \frac{N}{1+N.e^2} = \frac{60}{60.(5)^2+1} = \frac{60}{0,31+1} = \frac{60}{1,31} = \frac{60}{45.80} = 46$$

Jumlah 46 (46) sampel tersebut sudah melebihi dari syarat kecukupan data untuk menganalisis fenomena dengan menggunakan analisis regresi yaitu sebesar 46 Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini mengambil 46 Unit sampel dari pegawai kantor komisi pemilihan umum provinsi Sulawesi tengah.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. ⁶¹

Operasional variabel yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

⁶¹ Sugiyono, *metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif,kualitatif dan R&D)*, (bandung: Alfabet, 2011),60-64.

1. variabel bebas (Variabel Independen)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam SEM (*Struktural Equation Modeling* / pemodelan persamaan struktur).

Variabel independen adalah variabel oksigen.⁶² Adapun variabel dalam penelitian ini adalah : pola kepemimpinan dan budaya organisasi (X), dan kinerja (Y).

2. variabel terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam SEM (*Struktural Equation Modeling*/pemodelan persamaan Struktur), variabel dependen disebut sebagai variabel indogen.⁶³ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : kinerja (Y).

E. Definisi Operasional

Definisi variabel operasional dari penelitian ini sebagai berikut :

a. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju kepada pencapaian organisasi di uji melalui empat indikator.

X1.1 = Keinginan untuk menerima tanggung jawab

⁶² Sugyono, *Metode*, 61.

⁶³ Ibid, 61.

X1.2 = Kemampuan untuk bersifat objektif

X1.3 = Kemampuan untuk menentukan prioritas

X1.4 = Kemampuan untuk berkomunikasi⁶⁴.

b. Budaya organisasi (X2)

Budaya Organisasi adalah Sebagai suatu cognitive framework yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan-harapan yang disumbangkan anggota organisasi variabel ini diukur melalui tiga indikator.

X2.1 = Profesionlisme

X2.2 = Percaya pada rekan kerja

X2.3 = Keteraturan ⁶⁵

c. kinerja

Kinerja adalah menciptakan kegiatan yang merupakan kontribusi menuju superior organisasi performance empat indikator.

Y.1 = Kuantitas kerja pegawai

Y.2 = Kualitas kerja pegawai

Y.3 = Standar professional

Y.4 = Kreatifitas pegawai

⁶⁴ Tika H. Moh pabundu, *budaya organisasi dan peningkatan kerja perusahaa, cetakan pertama*, di PT bhumi aksara,(Jakarta,2006).

⁶⁵ Triguno, *Budaya Kerja, Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*, (Jakarta, Golden Trayon Press, 2002)

Y.5 = Ketetapan waktu⁶⁶.

Tabel 2.2
Defenisi operasional variabel

Variabel	Indikator	Skala Data
Kepemimpinan(X1)	1. Keinginan untuk menerima tanggung jawab 2. Kemampuan untuk bersifat objektif 3. Kemampuan untuk menentukan prioritas 4. Kemampuan untuk berkomunikasi (Tika, 2006)	Interval
Budaya organisasi (X2)	1. Profesionlisme 2. Percaya pada rekan kerja 3. Keteraturan Triguno (2003)	Interval
Kinerja (Y)	1. Kuantitas kerja pegawai 2. Kualitas kerja pegawai 3. Standar professional 4. Kreatifitas pegawai 5. Ketetapan waktu Robert L.Mathis dan John H.Jackson (2001)	Interval

F. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert juga disebut summated rating scale yang berarti nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala ini banyak digunakan karena memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan atau tidak setuju terhadap suatu pertanyaan.

⁶⁶ Mathis.L, Robert dan Jackson.H.John, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku kedua* (Jakarta, 2001)

Jawaban konsumen terhadap beberapa alternatif pilihan dalam instrument penelitian didalam skala likert tergradasi dari jawaban yang sangat positif sampai jawaban yang sangat negatif.

Indikator-indikator dari setiap variabel disajikan dalam bentuk kusioner yang dirancang dalam sejumlah daftar pertanyaan/ pertanyaan guna memperoleh tanggapan dari responden.

Pilihan dari pertanyaan/ pertanyaan yang diajukan ditentukan dalam skala likert sebagai berikut :

- a) sangat setuju : skor 4
- b) setuju : skor 3
- c) tidak setuju : skor 2
- d) sangat tidak setuju : skor 1

G. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data dapat dilakukan berbagai sumber dan berbagai cara. Maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Maka teknik pengumpulan dapat dilakukan sebagai berikut :⁶⁷

1. Data primer

⁶⁷Ibid, 135.

Data primer adalah data yang diambil dari sumber data primer atau sumber pertama di lapangan.⁶⁸ Adapun bentuk pengumpulan data primer :

- a. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat kegiatan dari dekat yang dilakukan.⁶⁹
- b. Kuesioner, merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.⁷⁰
- c. Dokumentasi, usaha untuk mengumpulkan informasi dengan cara mencatat atau foto copy data yang telah dikumpulkan (didokumentasikan) oleh kantor komisi pemilihan umum provinsi sulawesi tengah.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder.⁷¹ Misalkan data tersebut didapatkan melalui orang lain atau melalui dokumen.

G. Teknik Analisi Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Yaitu proses analisis data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan statistik. Analisis tersebut di gunakan untuk mengukur Pengaruh pola kepemimpinan dan budaya

⁶⁸Burhan Bugin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif Untuk Stud i Sosiologi, Kebijakan Politik, Komunikasi, Manejemen, dan Pemasaran)*, (Ed 1, Jakarta: Prenamedia Group, 2013), 128.

⁶⁹Sofyan, *Metode*, 19.

⁷⁰Sofyan, *Metode*, 21.

⁷¹Burhan, *Metodologi*, 128.

organisasi terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum provinsi Sulawesi tengah, yang dibantu dengan program SPSS *statistic for windows versi 21*. Adapun tahapan-tahapan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji instrument peneliti

Uji instrumen data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid, reliabel dan obyektif.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁷²

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Butiran pertanyaan dikatakan reliable atau handal apa bila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten.⁷³

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

⁷²Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Yogyakarta: CAPS, 2011),72.

⁷³ Ibid,73

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.⁷⁴ Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka itu model regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

b. Metode Kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengolah data yang berbentuk angka melalui formulasi statistik yaitu analisis regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda menurut Ranguti sebagai berikut⁷⁵:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + \dots + b_n X_n + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependent

X_n = Variabel independent

b₀ = Konstanta

⁷⁴ Asep Saipul Hamdi, dan E Baharuddin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*, (Cet 1, Yogyakarta: Deepulish, 2014), 114.

⁷⁵ Ranguti, Freddy, *Measuring Customer Satisfaction*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002; 165-166

b_n = Koefisien regresi

e = Standar eror

Dalam kasus ini persamaan menjadi :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X_1 = *Kepemimpinan*

X_2 = *Budaya Organisasi*

b_0 = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien regresi

e = Standar eror

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh simultan digunakan Uji F formulasi sebagai berikut:

$$Uji F = \frac{R^2 (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - K)}$$

Dimana:

F = diperoleh dari tabel distribusi F

R^2 = koefisien determinasi ganda

K = jumlah variabel independen

N = jumlah sample

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh parsial digunakan Uji t formulasi sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

t = diperoleh dari daftar tabel t

b_i = parameter estimasi ke-1

S_{b_i} = standar error ke-1

c. Uji Serempak (Uji F)

Kriteria pengambilan keputusan uji serempak didasarkan atas pedoman Santoso Yaitu perbandingan antara nilai (F_{sig}) dengan taraf signifikansi 0,05⁷⁶.

1. Jika nilai $F_{sig} < \alpha$ (0,05) maka terbukti secara serempak variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum provinsi Sulteng,

atau dengan kata lain keputusan uji hipotesis menerima H_1 dan menolak H_0 .

2. Jika nilai $F_{sig} > \alpha$ (0,05) maka terbukti secara serempak variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum provinsi Sulteng,

⁷⁶ Santoso, *Mengolah Data Statistic Secara Professional, SPSS Versi 11,5*, PT Elex media komputindo, (jakarta, 2001)

atau dengan kata lain keputusan uji hipotesis menerima H_0 dan menolak H_1 .

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Sejarah Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah

Kehadiran KPU provinsi Sulawesi tengah, diawali dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2002, Tentang Pembentukan Komisi Pemilihan Umum dan Tata Kerja Sekretariat Umum (Setum). Tugas pokoknya menyelenggarakan pemilu secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil. Untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), memilih presiden dan wakil presiden, serta memilih kepala daerah dan wakil kepala daerah.

Dalam rangka melaksanakan keputusan presiden tersebut di tingkat daerah, menteri dalam negeri Republik Indonesia mengeluarkan keputusan Nomor 41 tahun 2001 yang

mengatur tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Sekretariat Umum Komisi Pemilihan Umum di Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Berdasarkan keputusan dalam negeri inilah dibentuk sekretariat umum komisi pemilihan umum RI sampai ditingkat provinsi serta kab/kota. Untuk tingkat provinsi dan tingkat kabupaten/kota diberi nama Perwakilan Sekretariat Umum (SETUM), yang kemudian menjadi cikal bakal KOMISI PEMILIHAN UMUM provinsi dan KOMISI PEMILIHAN UMUM kabupaten/kota⁷⁷. Perwakilan setum KPU diatas, diberi tugas pokok membantu sekretariat umum komisi pemilihan umum RI menyelenggarakan pemilu. Perwakilan setum KPU Provinsi Sulawesi Tengah pertama kali dipimpin oleh almarhum Drs. Baharuddin Tiadja, M.Si. Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor : 811.212.2-4786, tanggal 21 Nopember 2002 Eselon II.a, yang saat itu menjabat kepala biro pemerintahan sekretariat provinsi Sulawesi Tengah, dan pelantikannya dilaksanakan tanggal 25 November 2002 di Jakarta.

Kemudian seiring dengan tuntutan pelaksanaan pemilu yang jujur, adil dan berintegritas, organisasi perwakilan sekretariat umum KPU sulteng berkembang dengan penambahan 2 (dua) jabatan kepala bagian (Eselon III.a) dan dibantu seorang bendahara yaitu masing-masing;

Sekretaris perwakilan KPU provinsi sulteng Almarhum Drs. Baharuddin Tiadja, M.Si.

1. Kepala bagian hukum, dijabat bapak Hamid Adam, SH (alm)

⁷⁷ Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah, Sejarah Terbentuknya Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah: Buku Saku Untuk Memahami Sejarah Terbentuknya KPU Provinsi Sulteng (Palu: KPU, 2000)

2. Kepala bagian umum dijabat bapak Drs. Husain Borahima, M.Si.m
3. Bendahara dijabat bapak Moh. Sopian Senga

Kemudian berdasarkan keputusan KPU Nomor 68 tahun 2003 tentang tata cara dan seleksi calon anggota KPU provinsi dan KPU Kab/kota. Dibentuklah tim seleksi calon anggota KPU provinsi Sulawesi Tengah dengan keanggotaan sebanyak 5 orang masing-masing:

1. Ketua, Prof. Dr. H. Zainuddin Bolong, MA
2. Yahdi Basma, SH, anggota
3. Hamdan Rampadio, SH. MH, anggota
4. Pdt. Darma Sallata Putera, anggota
5. Nelly Muhriani, S. Pd, Anggota

Pengangkatan bapak prof. Dr. H. Zainuddin Bolong, MA sebagai ketua KPU Provinsi Sulawesi Tengah periode pertama didasarkan pada keputusan KPU RI No.192 tahun 2003, tanggal 12 Juni 2003.

Berdasarkan undang-undang nomor 12 tahun 2003 tentang pemilu anggota DPR, DPD dan DPRD, dengan keputusan presiden nomor 54 tahun 2003 tentang pola organisasi dan tata kerja komisi pemilihan umum, maka KPU RI melalui keputusan nomor 622 tahun 2003 tentang organisasi dan tata kerja sekretariat jenderal KPU, KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota, serta keputusan KPU nomor 677 tahun 2003, tentang tata kerja KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota, diatur Bahwa Pola Organisasi Dan Tata Kerja Setum KPU dan Perwakilan Setum KPU Provinsi Maupun Kabupaten/Kota Mengalami

Perubahan, Menjadi Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat KPU Provinsi, dan Sekretariat KPU Kabupaten/Kota.

Berdasarkan keputusan KPU Nomor 622 tahun 2003 di atas, struktur organisasi sekretariat KPU Provinsi Sulawesi tengah terdiri dari :

Sekretaris KPU Provinsi Sulawesi tengah, Drs, Baharuddin Tiadja, M.Si (alm).

1. Bagian program dan teknis penyelenggaraan, dijabat, bapak Hamid Adam, SH (alm)
 - a. Sub bagian teknis penyelenggaraan, bapak Djufri Salingkat, SH
 - b. Sub bagian program bapak Ir. Slamed Riyadi
2. Bagian hukum dan humas, dijabat bapak Drs. Husain Borahima, M.Si
 - a. Sub bagian hukum, bapak Herdis Lamadjido, SH
 - b. Sub bagian humas, ibu Sri Ardawati, SH
3. Bagian Umum dijabat bapak Drs. Baharudin H. Tanrewali, M.Si.
 - a. Sub bagian keuangan, bapak Suardin Pegia, S.Sos.
 - b. Sub bagian rumah tangga, bapak Abner Bidja'A, BA.

Kepemimpinan bapak Drs. Baharudin H. Tanrewali, M.Si., selaku Plt. Sekretaris KPU Provinsi Sulawesi Tengah pada saat itu tidak membawa beliau menjadi pejabat defenitif sekretaris, karena berdasarkan surat keputusan Sekretaris Jenderal KPU RI Nomor 69/UP/KPU/IV/Tahun 2005, tanggal 8 April 2005, diangkatlah, bapak Abd Rahman Azis, MM (alm). menjadi sekretaris KPU Provinsi Sulawesi tengah periode 2005-2007. Maka struktur organisasi sekretariat KPU provinsi Sulawesi Tengah terdiri :

Sekretaris KPU Provinsi Sulawesi tengah, bapak Drs, Abd. Rahman Azis, MM (alm).

1. Bagian program dan teknis penyelenggaraan, dijabat, bapak Hamid Adam,SH (alm)
 - a. Sub bagian teknis penyelenggaraan, bapak Djufri Salingkat, SH
 - b. Sub bagian program Ir. Slamed Riyadi
2. Bagian hukum dan humas, dijabat bapak Drs. Husain Borahima, M.Si
 - a. Sub bagian hukum, bapak Aslam Adigama, S.Sos.
 - b. Sub bagian humas, ibu Sri Ardawati, SH
3. Bagian Umum dijabat bapak Drs. Baharudin H. Tanrewali, M.Si.
 - a. Sub bagian keuangan, bapak Suardin Pegia, S.Sos.
 - b. Sub bagian rumah tangga, bapak Abner Bidja'A, BA.

Tim seleksi sesuai dengan kewenangan yang diberikan telah melakukan tahapan seleksi selama hampir 5 bulan, maka terpilihlah anggota komisioner KPU provinsi Sulawesi tengah periode kedua (2008-2013) yang ditetapkan berdasarkan ketua KPU RI Nomor 23/SK/SDM/Tahun 2008, dengan susunan keanggotaan masing-masing,

1. Ketua, Drs. H, Daud Laratu, M.Si
2. Dr. Ir. Adam Malik, M.Sc, anggota
3. Syamsuddin Baco, SH. MH, anggota
4. Patrisia Lamarauna, anggota
5. Yahdi Basma, SH, anggota

Seiring dengan pembinaan karier pejabat, maka Drs, Husain Borahima, M.Si., tenaganya sangat dibutuhkan dilingkungan sekretariat Provinsi Sulawesi Tengah dan oleh bapak Gubernur dimutasikan menjadi sekretaris dinas pendapatan provinsi Sulawesi Tengah, sehingga posisi pejabat yang menduduki jabatan dalam struktur organisasi sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tengah sebagai berikut :

Sekretaris KPU Provinsi Sulawesi tengah, bapak Drs, Abd. Rahman Azis, MM (alm).

1. Bagian keuangan, umum, dan logistk, dijabat, bapak Hamid Adam,SH (alm).
 - a. Sub bagian keuangan, ibu Dra. Mariatin
 - b. Sub bagian umum bapak Ir. Aslam Adigama, S.Sos.
2. Bagian program data organisasi dan sumber daya manusia, dijabat bapak Suardin Pegia, S.Sos.
 - a. Sub bagian program dan data, ibu Sukmawati Unok, S.Sos.
 - b. Sub bagian organisasi dan sumber daya manusia, bapak Awaludin Saganta, S.Sos.
3. Bagian hukum, teknis dan hubungan partisipasi masyarakat, dijabat Ibu Sri Ardawati, SH
 - a. Sub bagian hukum, bapak Djufri Salingkat, SH
 - b. Sub bagian Teknis dan hubungan partisipasi masyarakat , Ibu Sulasmin Sukarana, S.Sos

Berdasarkan hasil proses kerja tim seleksi, maka ditetapkanlah keanggotaan KPU provinsi Sulawesi tengah periode keempat (2013-2018) sebagaimana surat keputusan ketua KPU RI Nomor 433/Kpts/KPU/Tahun 2013,dengan susunan keanggotaan masing-masing :

1. Ketua, Sahran Raden, S.Ag, SH,MH
2. DR. Nisbah, M.Si, Anggota
3. Syamsul Y. Gafur, SH, Anggota
4. Naharudin, SH, MH, Anggota
5. Ir. Muhammad Ramlan Salam, M.Si, Anggota

Dengan demikian maka susunan pejabat organisasi sekretariat KPU provinsi Sulawesi tengah masing-masing :

Sekretaris KPU provinsi Sulawesi tengah, bapak, Drs. H. Moh. Nur Bhakti, M.Si,

1. Bagian keuangan, umum, dan logistik, dijabat Aslam Adigama, M.Si
 - a. Sub bagian keuangan, ibu Chily Cahyaningrum, SE
 - b. Sub bagian umum, ibu Dra. Marianti
2. Bagian program data organisasi dan sumber daya manusia, dijabat bapak Djufri Salingkat, SH
 - a. Sub bagian program dan data, ibu Sukmawati Unok, S.Sos
 - b. Sub bagian organisasi dan sumber daya manusia, ibu Suhriati, S.Sos
3. Bagian hukum, teknis dan hubungan partisipasi masyarakat, dijabat ibu Sri Ardwati, SH
 - a. Sub bagian hukum, Plt. Ibu Sherly, SH
 - b. Sub bagian Teknis dan Hubungan partisipasi masyarakat, Ibu Sulasmin Sukarana, S.Sos

Berdasarkan hasil proses kerja tim seleksi, maka ditetapkanlah keanggotaan KPU provinsi Sulawesi tengah periode keempat (2018-2023), dengan susunan keanggotaan masing-masing :

1. Ketua, DR. Nisbah, M.Si
- 2., Anggota Sahran Raden, S.Ag, SH,MH
3. Anggota Samsul Y. Gafur, SH,
4. Anggota Naharudin, SH, MH,
5. Anggota Halima S.Ag
6. Sekretaris Mohammad Taufiq S.STP

Untuk melaksanakam ketentuan pasal 37 peraturan presiden Nomor 105 tahun 2018, KPU RI menetapkan peraturan KPU Nomor 14 Tahun 2020 tentang tugas, Fungsi, Susunan organisasi, dan Tata Kerja secretariat jendral komisi pemilihan umum, sekretaiat komisi pemilihan umum provinsi, dan secretariat komisi pemilihan umum kabupaten/kota. Seleksi ini di selenggarakan oleh KPU RI dan KPU Provinsi memfasilitasi kegiatan seleksi secara online yang waktu pelaksanaannya pada bulan September sampai bulan November 2020. Melalu pleno komisioner KPU RI maka terpilihlah Bapak Mohammad Taufiq sebagai sekretaris KPU Provinsi Sulawesi Tengah, dan dilantik pada tanggal 28 Desember 2020 bertempat di Aula kantor KPU RI di Jakarta.

Dengan demikian maka susunan pejabat organisasi sekretariat KPU provinsi Sulawesi tengah masing-masing :

Sekretaris KPU provinsi Sulawesi tengah, bapak, Mohammad taufiq, S.STP

1. Bagian keuangan, umum, dan logistik,dijabat ibu Chily Cahyaningrum, SE,MM
 - c. Sub bagian keuangan, Moh. Sophan, M.Si
 - d. Sub bagian umum, Pascal Zainuddin, S.Sos, M.Si
2. Bagian program data organisasi dan SDM, dijabat Ibu Suhriati, S.Sos,M.AP

- c. Sub bagian program dan data, ibu Amelia Bausad,SH
 - d. Sub bagian organisasi dan SDM, bpk Moh.Ridha Zulman, S.Sos,M.Si
3. Bagian hukum, teknis dan hubungan partisipasi masyarakat, dijabat ibu Sri Ardwati, SH
- c. Sub bagian hukum, Plt. Ibu Cherly Trisna Ilyas, SH
 - d. Sub bagian Teknis dan Hubungan partisipasi masyarakat, Ibu Ajeng Rahayu, S.Ksi

Demikianlah gambaran secara umum kilas balik sejarah berdirinya Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah sebagai lembaga yang diberi kewenangan dan konstitusi dalam menyelenggarakan pemilihan umum Anggota DPR, DPD, DPRD provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota, Pemilihan umum Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia serta pemilihan umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi serta Kabupaten/Kota⁷⁸.

1. Visi dan Misi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah

a. Visi

Terwujudnya Komisi Pemilihan Umum sebagai Penyelenggara Pemilihan Umum yang memiliki integritas, profesional, mandiri, transparan, dan akuntabel demi terciptanya demokrasi Indonesia yang berkualitas berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

b. Misi

1. Membangun lembaga penyelenggaraan pemilihan umum yang memiliki kompetensi, kredibilitas dan kapabilitas dalam menyelenggarakan pemilihan umum.
2. menyelenggarakan pemilihan untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Presiden dan Wakil Presiden serta Kepala

⁷⁸ Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah, Sejarah Terbentuknya Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah: Buku Saku Untuk Memahami Sejarah Terbentuknya KPU Provinsi Sulteng (Palu: KPU, 2000)

Daerah dan Wakil Kepala Daerah secara langsung , umum, bebas, rahasia, jujur, adil, akuntabel, edukatif dan beradab.

3. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemilihan umum yang bersih, efisien dan efektif.
4. Melayani dan memperlakukan setiap peserta pemilihan umum secara adil dan setara, serta menegakkan peraturan Pemilihan Umum secara konsisten sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Meningkatkan kesadaran politik rakyat untuk berpartisipasi aktif dalam Pemilihan Umum demi terwujudnya cita-cita masyarakat Indonesia yang Demokratis.⁷⁹

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. yang diperoleh sampel sebanyak 46 responden.

2. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian

- a. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Tabel 3.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

⁷⁹ Suhriati. S.Sos.M.Ap” Visi dan Misi KPU Provinsi Sulawesi Tengah” (wawancara oleh yulianingsi) KPU Provinsi Sulawesi Tengah (08- 12 Juni 2021).

Karakteristik		Jumlah Responden	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	60%
	Perempuan	21	40%
Total		46	100%

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021 KPU Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan Tabel 3.1 maka dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 25 responden dan responden perempuan berjumlah 21 orang maka total responden secara keseluruhan berjumlah 46 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Kantor Komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah lebih mendominasi berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah responden	%
Usia	< 20	0	0%
	20-30	22	50%
	31-40	19	43%
	41-50	5	7%
	51-60	0	0%
Total		46	100%

Sumber: Data KPU Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yang berusia < 20 tahun sebanyak 0 responden, yang berusia 20-30 tahun sebanyak 22

responden, yang berusia 31-40 tahun sebanyak 19 responden, yang berusia 41-50 tahun sebanyak 5 responden, dan yang berusia 51-60 tahun 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden banyak yang berusia matang dan memiliki semangat kerja yang tinggi yaitu diantara 20 sampai 40 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik		Jumlah Responden	%
Pekerjaan	S2	6	9%
	S1	28	67%
	D3	12	24%
Total		46	100%

Sumber: Data KPU Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu 6 responden S2, sedangkan 28 responden S1, dan 12 responden D3. Hal ini menunjukkan Pegawai Kantor Komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah sudah memiliki sumber daya manusia yang baik karena memiliki jenjang pendidikan yang tinggi.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Tabel 3.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Lama Bekerja	Jumlah Responden	%
--------------	------------------	---

1-2 tahun	12	21%
3-5 tahun	24	57%
6-9 tahun	7	17%
10-15 tahun	3	5 %
15 tahun ke atas	-	-
Total	46	100%

Sumber: Data KPU Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan Tabel 4.4. di atas dapat dilihat bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yang telah bekerja dibawah 2 tahun sebanyak 12 responden, sedangkan yang telah bekerja 3-5 tahun sebanyak 24 responden, yang bekerja selama 6-9 tahun sebanyak 7 responden, yang bekerja selama 10-15 tahun sebanyak 3 responden dan yang bekerja 15 tahun keatas tidak ada responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja sampai dengan 5-15 tahun, sedangkan jumlah pegawai minoritas bekerja di atas 15 tahun⁸⁰.

C. Analisis Deskriptif Variabel

Koesioner yang dilakukan dalam penelitian ini di ukur menggunakan skala likert untuk menanyakan tanggapan responden terhadap variabel *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi* terhadap variabel dependent yaitu kinerja Komisioner Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah.

1. distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel *Kepemimpinan*

Tabel 3.5
Distribusi Responden Terhadap Variabel *Budaya Organisasi*

No	STS	TS	RR	S	SS	TOTAL	Mean
----	-----	----	----	---	----	-------	------

⁸⁰ Suhriati. S.Sos.M.Ap” Data Pegawai KPU Provinsi Sulawesi Tengah” (wawancara oleh yulianingsi) KPU Provinsi Sulawesi Tengah (08- 12 Juni 2021).

Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
1.	0	0	0	0	10	21,7	26	56,5	10	21,7	46	100	4,0000
2.	0	0	0	0	5	10,9	27	58,7	14	30,4	46	100	4,1957
3.	0	0	0	0	5	10,9	29	63,0	12	26,1	46	100	4,1522

Sumber : Data Primer Diolah

- a. Berdasarkan Tabel 4.5 bahwa distribusi responden yang menyatakan setiap Pimpinan mempunyai keinginan menerima tanggung jawab. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan kurang setuju, 4 responden setuju, 35 responden dan 7 responden menyatakan sangat setuju.
- b. Berdasarkan Tabel 4.5 bahwa distribusi responden yang menyatakan pipmpinan memiliki kemampuan untuk selalu bersifat objektif. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan kurang setuju, 7 responden menyatakan Setuju, 30 responden dan 12 responden menyatakan sangat setuju.
- c. Berdasarkan Tabel 4.5 bahwa distribusi responden yang menyatakan bahwa pimpinan selalu mampu menentukan prioritas. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan kurang setuju, 5 responden setuju, 27 responden dan 14 responden menyatakan sangat setuju.
- d. Berdasarkan Tabel 4.5 bahwa distribusi responden yang menyatakan bahwa pimpinan memiliki kemampuan untuk berkomunikasi. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan kurang setuju, 4 responden setuju, 30 responden dan 12 responden menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.5. di atas menunjukkan hasil nilai *mean* terbesar yaitu pertanyaan ketiga (4,1957), yang berarti bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa Pimpinan memiliki kemampuan untuk selalu menentukan prioritas kerja, Sikap ini menunjukkan bahwa pimpinan memiliki *Kepemimpinan* yang baik sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik. Hal ini akan berdampak baik bagi instansi karena dapat mencapai tujuan dan target sesuai dengan yang telah direncanakan

2. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel *Kinerja*.

Tabel 3.6
Distribusi Responden Terhadap Variabel *Kinerja*

No Item	TS		KS		S		SS		TOTAL		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
1.	0	0	5	10,9	27	58,7	14	30,4	46	100	4,1957
2.	0	0	5	10,9	36	78,3	5	10,9	46	100	4,0000
3.	0	0	5	10,9	24	52,2	17	37,0	46	100	4,2609
4.	0	0	5	10,9	27	50,7	14	30,4	46	100	4,1997
5.	0	0	10	21,7	26	56,5	10	21,7	46	100	40000

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 4.8 bahwa distribusi responden yang menyatakan kuantitas kerja pegawai ini jauh lebih baik dari pada pegawai lain. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, dan responden yang menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan ragu-ragu, 27 responden menyatakan setuju dan 14 responden menyatakan sangat setuju.

- a. Berdasarkan Tabel 4.8 bahwa distribusi responden yang menyatakan kualitas pegawai lebih baik dari pegawai kantor lainnya, Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 5 responden menyatakan ragu-ragu, 36 responden menyatakan setuju dan 5 responden menyatakan sangat setuju.
- b. Berdasarkan Tabel 4.8 bahwa distribusi responden yang menyatakan kariawan ini dapat melaksanakan tugasnya secara professional, Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 5 responden menyatakan ragu-ragu, 24 responden menyatakan setuju dan 17 responden menyatakan sangat setuju.
- c. Berdasarkan Tabel 4.8 bahwa distribusi responden yang menyatakan pegawai selalu kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan, Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 5 responden menyatakan ragu-ragu, 27 responden menyatakan setuju dan 14 responden menyatakan sangat setuju.
- d. Berdasarkan Tabel 4.8 bahwa distribusi responden yang menyatakan pegawai ini dapat melaksanakan tugasnya berdasarkan ketetapan waktu kerja, Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 10 responden menyatakan ragu-ragu, 26 responden menyatakan setuju dan 10 responden menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.8 di atas menunjukkan hasil nilai *mean* terbesar yaitu pertanyaan ketiga (4,2609) yang berarti bahwa sebagian besar responden menyatakan kariawan ini dapat melaksanakan tugasnya secara professional, Sikap ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat baik karena setiap karyawan selalu menjaga kulaitas kerjanya dan memiliki sikap kerja secara professional demi memberikan pelayanan yang terbaik bagi

masyarakat hal ini menggambarkan bahwa setiap karyawan selalu memberikan hasil kerja yang optimal demi tercapainya tujuan bersama.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor *Kepemimpinan* (X1) dan *Budaya Organisasi* (X2) Terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi tengah, berdasarkan pengujian diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

No	Faktor Terikat = Kinerja Karyawan (Y)				
	Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	Std. Error	t-hit	Sig.t
	(Constant)	.473	.280	1.693	.098
1	<i>Kepemimpinan</i> (X1)	.394	.093	4.253	.000
2	<i>Budaya Organisasi</i> (X2)	.494	.084	5.877	.000
n = 42 Konstanta = 0,473 Koefisien Korelasi (R) = 0,898 Koefisien Determinasi (R ²) = 0,806 Sig.F = 0,000					

Sumber: Data Primer Diolah

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda dari *Kepemimpinan dan* (X1) *Budaya Organisasi* (X2) terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi tengah, yaitu:

$$Y = 0,067 + 0,407 X1 + 0,562 X2 + e$$

Hasil pengujian di atas menunjukkan, di mana nilai konstanta 0,473 merupakan bilangan tetap yang berarti sebelum adanya variabel X1 dan X2 nilai kinerja karyawan sebesar 0,473. Berikut dijelaskan masing-masing koefisien regresi.

Selanjutnya koefisien regresi *Kepemimpinan* (X1) sebesar 0,394 memberikan arti bahwa jika nilai *Kepemimpinan* meningkat sebesar satu satuan maka secara positif akan meningkatkan kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi tengah, sebesar 0,394 atau sebesar 39,4 % dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Jika koefisien regresi budaya organisasi meningkat besar maka secara positif akan meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi sebesar 49,4 % , Kemudian jika korelasi (R) berhubungan dengan X1 dan X2 maka variabel terikat sangat kuat yaitu 89,8%. Sedangkan koefisien determinasi (R²) antara variabel X1 dan X2 sebesar 80,6% , maka kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sangat besar yaitu 80,6%.

Sedangkan sisanya 19,4 % adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembuktian Hipotesis

a. Pembuktian Hipotesis Pertama.

Hipotesis pertama yaitu Pengaruh *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi* terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah.

Pembuktian hipotesis pertama menggunakan uji F_{sig} . Dari Tabel 4.8 diatas bahwa besarnya nilai signifikansi F (propabilita) 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 0,05. Maka terbukti ketiga variabel bebas yaitu *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*, berpengaruh secara serempak terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan hasil penelitian ini maka diambil keputusan yaitu menolak H_0 dan menerima H_1 atau dengan kata lain hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

b. Pembuktian Hipotesis Kedua.

Hipotesis kedua yaitu untuk mengetahui apakah variabel *Kepemimpinan (X1)*, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah.

Dari Tabel 4.8 diatas bahwa besarnya nilai signifikansi t (propabilita) variabel *Kepemimpinan (X1)* adalah 0,000 jika dibandingkan dengan nilai alpha 0,05 menunjukkan nilai signifikansi t lebih kecil dari alpha. Sehingga H_0 tidak dapat diterima dan H_1 tidak dapat ditolak. Dengan demikian bahwa secara statistik variabel *Kepemimpinan* dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah.

c. Pembuktian Hipotesis Ketiga.

Hipotesis kedua yaitu untuk mengetahui apakah variabel *Budaya Organisasi* (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah.

Dari Tabel 4.8 diatas bahwa besarnya nilai signifikansi t (propabilita) variabel *Budaya Organisasi* (X2) adalah 0,000 jika dibandingkan dengan nilai alpha 0,05 menunjukan nilai signifikansi t lebih kecil dari alpha. Sehingga H0 tidak dapat diterima dan H1 tidak dapat ditolak. Dengan demikian bahwa secara statistik variabel *Budaya Organisasi* dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah.

F. Pembahasan

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini pengaruh *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi* terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah memberikan pembuktian bahwa ketiga variabel independen yaitu *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis mengenai pengaruh *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi* terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah **dapat diterima**.

- 1. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, secara serempak berpengaruh terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah.***

Hasil penelitian membuktikan bahwa penelitian ini seluruh faktor independen berpengaruh positif kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah. Artinya jika ketiga variabel tersebut diperlukan dalam waktu bersamaan, maka hal tersebut menimbulkan peningkatan kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah.

2. *Kepemimpinan* berpengaruh signifikan terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah.

Kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu - ilmu sosial, sebab prinsip prinsip dan rumusan-rumusannya bermamfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu di pahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif. “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan Berdasarkan defenisi-defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa *Kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah.

3. *Budaya Organisasi* berpengaruh signifikan terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah.

Budaya Organisasi Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak.

Dalam penelitian ini memberi bukti bahwa *Budaya Organisasi* memberi pengaruh positif terhadap kinerja komisioner komisi pemilihan umum Provinsi Sulawesi Tengah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan penulis menyimpulkan bahwa *Kepemimpinan* dan *Budaya Organisasi* berpengaruh serempak terhadap Kinerja komisioner komisi pemilihan umum, selain itu

juga pola kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai komisi pemilihan umum provinsi Sulawesi tengah.

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di ambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Kantor Komisi Pemilihan Umum Prov. Sulteng. Harus senantiasa mendorong semua pegawai untuk meningkatkan Pengetahuan atas Kepemimpinan dan Budaya Organisasi kerana hal tersebut memberi sumbangsi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini perlu dikembangkan lagi dengan menganalisis variabelnya secara mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Rivai, Vethzal. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*,

Jakarta, PT. Raja Grafindo persada, 2005,309

Robbins, P, Stephen. *Perilaku Organisasi*, (Jakarta, Indeks, 2006)

Setiyawan, Budi dan Waridin, *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. (Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol 2. No 2.)181-198

Suranta, Sri. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*,(Empirika, Vol 15, No 2, 2002)116-136

Bambang Guritno dan Waridin. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*, (JRBI, Vol 1, No 1)63-74

Teguh setya nugroho dalam Heidjrahman dan Suad Husnan, *Pola Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*,(Edisi Ke empat, BPFE UGM,Jogjakarta, 2000)225

Edgar H.Schein, *Organizational Cultur And Leadership*,Budaya organisasi (2nd Edition Jossey- Bass, San Fransisco 1992)

Stephen Robbins. P, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta, Edisi Bahasa Indonesia, PT Indeks, Kelompok GRAMEDIA 2006)

Teguh Setya Nugroho, *pengaruh pola kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan*, (Jogjakarta, Edisi Ke empat, BPFE UGM, 2009)

Edgar H.Schein, *Organizational Cultur And Leadership*,Budaya organisasi (2nd Edition Jossey- Bass, San Fransisco 1992)

Sari Pratama, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Morowali* (2009)

Dedi Kurniawan dkk, *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai International Federation Red Cross (Ifrc)*, (Banda Aceh, Related articles, 2003)

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT. Remaja Rosida Karya, Bandung, 2001),Hal. 67

The Liang Gie, 1980. *Filsafat Administrasi* , (Gunung Agung, Jakarta, 1980),62.

Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Pegawai*, (PPFE : Yogyakarta, 1997),2

Agus Dwiyanto, *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*, (Makalah Seminar Sahari, Yogyakarta, 1996),5.

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal (22E) ayat (1) tentang penyelenggara Pemilihan Umum oleh suatu Komisi Pemilihan Umum (KPU)

Prof. Natabaya, Ahmad Syarifuddin. *Manata Ulang Sistem Peraturan Perundang-undang di Indonesia*, (Jejak langkah dan Pemikiran Hukum Konstitusi, Setjen dan Kepanitraan, Jakarta, 2008).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 Tentang pemilihan Umum

Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2010),187

Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, No. 25/KEP/M.PAN/04/2002. Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara dan Surat Nomor : 170/M. PAN/ 6/2002 tanggal 17 Juni 2002 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara.

Fahrul rozi Burda, *kepemimpinan kolektif kolegial*, Jakarta, 2019)

Suradinat, Ermaya, *pimpinan dan kepemimpinan pemeerintah pendekatan moral*, (Gramedia pustaka utama, Jakarta, 1997)11

Suranta, Sri. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*,(Empirika, Vol 15, No 2, 2002)116-136

Sunindhia, Y.W, dan Ninik Widiyanti, *Pembaharuan Hukum Agraria*, (PT, Dina Aksara, Jakarta, 1988

Sunindhia, Y.W, dan Ninik Widiyanti, *Pembaharuan Hukum Agraria*, (PT, Dina Aksara, Jakarta, 1988)

Thoha dan Mulyasa, *Gaya kepemimpinan*, (2010)49

Prawirosenttono, Suyadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*,(Yogyakarta, BPFE, 1999)

Thoha Mifta, *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa dan interverensi, manajemen Kepemimpinan*, (Yogyakarta, Gava Media, 2010)

Hersey, P & Blanchard, K, H, *Situsal Leadership*, (Journal Management Of Organization Behaviour)

Fiedler, F, E, ,*Gaya kepemimpinan situsalional, (Leader Attitudes And Group Effectiveness)*, (Urban, IL; University of Illinois PressReferences, 1967)

Ordway Teod, *The Art Of Leadership*, (Kartono, 1998)38

Burns, Bernard M, And Avolio, Bruce, J, *Transformational leadership And Organizational Culture*, (PAQ, Spring, 1993)

Komariah, *Administrasi* , (2010)190

Bass, B, M, *Does Transactional- Transformational Leadership Paradigma Transcend Organizational And National Boundaries*, (journal American Psychologist, 1997)

Thomas S. Bateman, *Management: Leading & Collaborating in a Competitive World*, (New York: Mc Graw-Hill Companies, 2007), 410

Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*,38

Komariah, *Administrasi*, (2010), 195

Kartono, Kartini, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2008).

Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, No. 25/KEP/M.PAN/04/2002. Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara dan Surat Nomor : 170/M. PAN/ 6/2002 tanggal 17 Juni 2002 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara,

Ndraha, Taliziduhu, *Teori Budaya Organisasi*,(Jakarta, Cetakan Kedua, PT Rineka Cipta,2003)

A Suminto Sayuti, *Berkenalan Dengan Prosa Fiksi*, (Yograyakarta, Gama Media, 2000-2003)

Triguno, Prasetya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2001)

Kacung Marijan, *ibid*, 20.

Prawirosenttono, Suyadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*,(Yogyakarta, BPFE, 1999)

Anwar Prabu Mangkunegara, *managemen sumber daya manusia organisasi*, (2001)67

Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kometitif*, (Yogyakarta, Gajah Mada ,University-Pres, 1997)

Robbins, Stephen P, 2001, *Perilaku Organisasi : Kontroversi. Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid I. Jakarta: Prenhallindo*

- Moh Sugihariyadi, *catatan pemilu kota garam, dalam koran muria*, (2014)
- Prawirosenttono, Suyadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta, BPFE, 1999)
- A,A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2002)
- Suwanto, H, Priansa, Donni, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, (Bandung, Alfabeta, 2011) 140-141
- Triguno, *Budaya Kerja, Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*, (Jakarta, Golden Trayon Press, 2002)
- Sukardi, *metologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya* (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2003), 61.
- Sugiyono, *Metode Penelitian*, (Bandung, CV Alfa Beta, 2001) 57
- Arikunto, Suharmisi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Edisi Revisi II, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta. 2002)
- Umar, Husein, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2002) 78
- Sugiyono, *metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*, (bandung: Alfabet, 2011), 60-64.
- Tika H. Moh pabundu, *budaya organisasi dan peningkatan kerja perusahaana, cetakan pertama*, di PT bhumi aksara, (Jakarta, 2006).
- Triguno, *Budaya Kerja, Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*, (Jakarta, Golden Trayon Press, 2002)
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson.. *Human Resource Management: (Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat 2006).
- Burhan Bugin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Politik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran)*, (Ed 1, Jakarta: Prenamedia Group, 2013), 128.
- Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Yogyakarta: CAPS, 2011), 72.
- Asep Saipul Hamdi, dan E Baharuddin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*, (Cet 1, Yogyakarta: Deepulish, 2014), 114

Rangkuti, Freddy, *Measuring Customer Satisfaction*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002; 165-166

Santoso, *Mengolah Data Statistic Secara Professional, SPSS Versi 11,5*, PT Elex media komputindo, (jakarta, 2001)

Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah, *Sejarah Terbentuknya Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah: Buku Saku Untuk Memahami Sejarah Terbentuknya KPU Provinsi Sulteng* (Palu: KPU, 2000)

Suhriati. S.Sos.M.Ap” *Data Pegawai KPU Provinsi Sulawesi Tengah”* (wawancara oleh yulianingsi) KPU Provinsi Sulawesi Tengah (08- 12 Juni 2021).

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar observasi dikantor Kpu Provinsi Sulawesi Tengah



2. Gambar wawancara dengan ketua bidang SDM, ibu Suhriati. S.Sos. M.Ap.



3. Gambar pegawai mengisi kuisioner penelitian



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Identitas Pribadi



1	Nama	Yulianingsi. S. Ndala
2	TTL	Ponipingan, 16 maret 1999
3	Agama	Islam
4	Fakultas	Ushuluddin Adab Dan Dakwah (FUAD)
5	Jurusan	Pemikiran Politik Islam (PPI)
6	Nim	17.2.1.70005
7	Alamat	Jl. Tanjung Bulu

2. Nama Orang Tua

Ayah
Nama : Suharto. S. Ndala
Pendidikan : SLTA (SMA)
Pekerjaan : Petani

Alamat : Desa Ponipingan Kecamatan Bunobogu
Ibu
Nama : Saida B. Lau
Pendidikan : SLTA (SMA)
Pekerjaan : Urt
Alamat : Desa Ponipingan Kecamatan Bunobogu

3.Riwayat Pendidikan

- a. Tamat SDN 2 Bunobogu Tahun 2010/2012
- b. Tamat MTS Al-Khairat Bunobogu Tahun 2013/2015
- c. Tamatan MAN Madrasa Aliyah Negeri Biau Tahun 2016/2017
- d. Tercatat Sebagai Mahasiswa IAIN Palu Sejak Tahun 2017 S/D 2021