

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA  
ORGANISASI PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM  
KABUPATEN POHUWATO**

**OLEH**

**AHMAD RIZKIYANTO TOLINGGUHU**

**NIM : S.2116095**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo



**PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
2020**

## HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

### PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN POHUWATO

OLEH

AHMAD RIZKIYANTO TOLINGGUHU

NIM : S.2116095

Skripsi ini telah memenuhi syarat dan disetujui oleh Tim Pembimbing  
Pada tanggal 16 - MARET - 2020

Pembimbing I



EDY SIJAYA, S.I.P., M.Si

Pembimbing II



ISKANDAR IBRAHIM, S.I.P., M.Si

**HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI**

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA  
ORGANISASI PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM  
KABUPATEN POHUWATO**

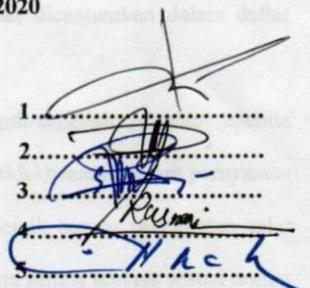
**OLEH**  
**AHMAD RIZKIYANTO TOLINGGUHU**  
**NIM : S.2116095**

**Telah Memenuhi Syarat dan Dipertahankan Pada Komisi Ujian Akhir**

**Hari/Tanggal.....19.....JUNI.....2020**

**Komisi Penguji :**

1. EDY SIJAYA,S.IP.,M.SI
2. ISKANDAR IBRAHIM,S.IP.,M.SI
3. Dr.GRETTY SYATRIANI SALEH,S.IP.,M.SI
4. Dr.RUSNI DJAPAR,,M.PA
5. H.UMAR SUNE,,S.SOs.,M.SI



1.....  
2.....  
3.....  
Rusni  
Wach

**MENGETAHUI**

**Dekan Fakultas Sospol**



**Dr.ARMAN,S.SOs.,M.SI**  
**NIDN:0913078602**

**Ketua Program Study Ilmu Pemerintahan**



**DARMAWATY ABDUL RAZAK,S.IP.M.AP**  
**NID:0924076701**

**Tanggal lulus:.....2020**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya Tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya Tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguh-sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena Karya Tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Marisa, 16 - 03 - 2020

Yang membuat pernyataan



**AHMAD RIZKIYANTO TOLINGGUHU**

## ABSTRAK

**Ahmad Rizkiyanto Tolingguhu : S.2116095, 2020, Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato.**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Seberapa besar pengaruh Budaya Kerja (X) berupa Disiplin (X<sub>1</sub>), Kompetensi Keterbukaan (X<sub>2</sub>) dan Kerja Sama (X<sub>3</sub>) secara *simultan* dan secara *parsial* terhadap Kinerja Organisasi (Y) pada Kantor KPU Kabupaten Pohuwato.

Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan adanya pengaruh Budaya Kerja (X) terhadap Kinerja KPU (Y). Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Survei. Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPU yang berjumlah 26 orang di tambah dengan komisioner 5 orang. Sedangkan metode yang digunakan dalam penarikan sample dalam penelitian ini adalah sampling jenuh ialah teknik penetuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang.

Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh Budaya Kerja yang meliputi Disiplin (X<sub>1</sub>), Keterbukaan (X<sub>2</sub>) dan Kerjasama (X<sub>3</sub>) secara *simultan* terhadap Kinerja Organisasi (Y) pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato adalah sebesar 0.561 (56.1%). sedangkan sebesar 0.439 (43.9%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Disiplin (X<sub>1</sub>), secara *parsial* terhadap Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0.183 (18.3%). Berdasarkan hasil uji maka pengaruhnya signifikan. Pengaruh Keterbukaan (X<sub>2</sub>) secara *parsial* terhadap Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0.197 (19.7%). Berdasarkan hasil uji maka pengaruhnya signifikan. Pengaruh Kerjasama (X<sub>3</sub>) secara *parsial* terhadap Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0.211 (21.1%). Berdasarkan hasil uji maka pengaruhnya signifikan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **MOTTO:**

**“Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri.”**

(Ibu Kartini )

### **PERSEMBAHAN :**

Sujud syukurku kusembahkan kepadaMu ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku, dalam meraih cita-cita saya.

Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk,papa saya,Jakfar Tolingguhu

Terima kasih atas kasih sayang yang berlimpah dari mulai saya lahir, hingga saya sudah sebesar ini. Lalu teruntuk Mama saya,Isra Botutihe, terima kasih juga atas limpahan doa yang tak berkesudahan. Serta segala hal yang telah mama lakukan, semua yang terbaik.

Terima kasih selanjutnya untuk kakak-kakak saya yang luar biasa, dalam memberi dukungan dan doa yang tanpa henti. Isjayanti Tolingguhu,Abd Rahman Farit Tolingguhu,Moh. Nur irfanto Tolingguhu, Rahmat Tolingguhu dan Adik saya Zulkifli Tolingguhu.

Terima kasih juga yang tak terhingga untuk para dosen pembimbing. Bapak yang dengan sabar membimbing saya selama penyusunan skripsi saya. Terima kasih juga untuk semua pihak yang mendukung keberhasilan skripsi saya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Ucapan terima kasih ini saya persembahkan juga untuk seluruh teman-teman saya di Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik angkatan 2016. Terima kasih untuk memori yang kita rajut setiap harinya, atas tawa yang setiap hari kita miliki, dan atas solidaritas yang luar biasa. Sehingga masa kuliah selama 4 tahun ini menjadi lebih berarti. Semoga saat-saat indah itu akan selalu menjadi kenangan yang paling indah.

Untuk semua pihak yang saya sebutkan, terima kasih atas semuanya. Semoga Tuhan senantiasa membala setiap kebaikan kalian. Serta kehidupan kalian semua juga dimudahkan dan diberkahi selalu oleh Allah SWT.

Saya menyadari bahwa hasil karya skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, tetapi saya harap isinya tetap memberi manfaat sebagai ilmu dan pengetahuan bagi para pembacanya.

**ALMAMATERKU TERCINTA UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO TEMPAT**

**AKU MENIMBA ILMU**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT, karena dengan berkah dan limpahan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato”**. Dalam format yang sederhana, penulis menyusun Skripsi ini sebagai karya ilmiah yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Jurusan Ilmu Politik Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

Banyak hambatan dan tantangan yang dilalui dalam penulisan Skripsi ini, namun berkat ketekunan, semuanya dapat tertatasi dan olehnya, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Ibu DR. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo.
2. Bapak DR. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
3. Bapak Dr. Arman, S.Sos.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo
4. Bapak Marten Nusi, S.I.P.,M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo.
5. Bapak Edy Sijaya, S.I.P, M.Si dan Bapak Iskandar Ibrahim, S.I.P.,M.Si selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, yang selalu membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.

6. Seluruh staf dosen dilingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
  7. Rekan-rekan seangkatan Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo
  8. Kedua orang tuaku tercinta yang selalu sabar mendoakan dan memberikan bantuan moril maupun materil yang tak terhingga bagi kesuksesan penulis
- Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian karya tulis ini.

Gorontalo, ..... 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

### **HALAMAN JUDUL**

### **HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	i
---------------------------------	---

<b>ABSTRAK .....</b>	ii
----------------------	----

<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	iii
------------------------------------	-----

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	iv
----------------------------	----

<b>DAFTAR ISI.....</b>	vi
------------------------	----

<b>DAFTAR TABEL .....</b>	ix
---------------------------	----

<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	1
-------------------------------	---

1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
-----------------------------------	---

1.2. Rumusan Masalah .....	12
----------------------------	----

1.3. Tujuan Penelitian .....	12
------------------------------	----

1.4. Manfaat Penelitian .....	12
-------------------------------	----

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	14
--------------------------------------	----

2.1. Konsep Budaya Organisasi .....	14
-------------------------------------	----

Definisi Budaya .....	14
-----------------------	----

Definisi Organisasi .....	14
---------------------------	----

Definisi Budaya Organisasi .....	15
----------------------------------	----

Fungsi Budaya Organisasi .....	18
--------------------------------	----

Karakteristik Budaya Organisasi .....	19
---------------------------------------	----

2.2. Konsep Budaya Kerja .....	21
--------------------------------	----

Pengertian Budaya Kerja .....	21
-------------------------------	----

Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja.....	21
--------------------------------------	----

Cakupan Nilai Budaya Kerja .....	22
----------------------------------	----

2.3. Kinerja Organisasi .....	24
-------------------------------	----

Pengertian Kinerja .....	24
--------------------------	----

Definisi Kinerja Organisasi .....	26
-----------------------------------	----

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	27
--	----

Penilaian Kinerja .....	31
-------------------------	----

Tujuan Penilaian Kinerja .....	32
--------------------------------	----

Manfaat Penilaian Kinerja .....	33
---------------------------------	----

Indikator Kinerja.....	34
2.4. Konsep Pemilihan Umum.....	36
2.5. Penelitian Terdahulu .....	39
2.6. Kerangka Konseptual.....	41
2.7. Hipotesis .....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>44</b>
3.1. Objek dan Waktu Penelitian .....	44
3.2. Desain Penelitian .....	44
3.3. Definisi Operasional Variabel .....	44
3.4. Populasi dan Sampel.....	46
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	47
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.7. Prosedur Penelitian .....	47
3.8. Metode Analisis Data .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	54
4.1.1. Sejarah Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato ...	54
4.1.2. Visi dan Misi Komisi Pemilihan Umum (KPU) .....	56
4.1.3. Struktur Organisasi Komisi Pemilihan Umum .....	57
4.1.4. Tugas, Wewenang dan Kewajiban KPU Kabupaten Pohuwato .....	60
4.1.5. Tugas, Wewenang dan Kewajiban Sekretariat KPU .....	67
4.2. Analisis Data Hasil Penelitian.....	69
4.2.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	69
4.2.2. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian.....	71
4.2.3. Analisa Data Statistik dan Pengujian Hipotesis.....	86
4.2.4. Pengujian Hipotesis.....	88
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian .....	90
<b>BAB V P E N U T U P</b>	
5.1. Kesimpulan .....	95
5.2. Saran-Saran .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1 : Tingkat Pendidikan Pegawai KPU Kab. Pohuwato.....	56
Tabel 2 : Hasil Uji Validitas .....	70
Tabel 3 : Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4 : Skala Penilaian Jawaban Responden .....	71
Tabel 5 : Nilai (Skor) Disiplin (X <sub>1</sub> ) .....	72
Tabel 6 : Nilai (Skor) Keterbukaan (X <sub>2</sub> ).....	75
Tabel 7 : Nilai (Skor) Kerja Sama (X <sub>3</sub> ) .....	78
Tabel 8 : Nilai (Skor) Kinerja Organisasi (Y) .....	81
Tabel 9 : Matriks Korelasi antara Variabel X dan Y .....	87
Tabel 10 : Koefisien Jalur PyX .....	87
Tabel 11 : Dekomposisi Pengaruh Variabel X Terhadap Y .....	88
Tabel 12 : Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y	89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sebuah instansi ataupun organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan organisasi tersebut dijadikan pedoman bagi instansi atau organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan serta menjelaskan visi dan misi dari dibentuknya organisasi tersebut. Keberhasilan yang diraih dalam mencapai suatu tujuan tersebut tentunya tidak lepas dari sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Kemampuan sumber daya manusia sangat berperan di dalam mengoperasikan sumber daya organisasi atau sarana prasarana yang ada di dalam suatu organisasi.

Suatu Organisasi dibentuk untuk kelangsungan hidup negara dalam mencapai tujuan dari suatu negara serta mempersatukan perbedaan budaya yang ada di dalam diri dari masing-masing sumber daya manusia. Suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja sumber daya manusia itu sendiri.

Masing-masing individu tentunya mempunyai sifat yang berbeda-beda satu sama lain. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas ataupun identitas diri seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifat dan perilakunya. Sama halnya dengan individu, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu yang dapat menggambarkan baik tidaknya suatu organisasi tersebut. Melalui sifat-sifat itu kita dapat mengetahui bagaimana karakter dari suatu organisasi. Sifat dan perilaku dalam bekerja tersebut dapat kita sebut dengan budaya kerja. Dengan demikian

dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya kerja yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya bertindak untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya Organisasi merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Hal itu tercermin dari isi visi, misi, dan tujuan organisasi. Budaya kerja itu tidak muncul begitu saja, tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua Sumber Daya Manusia (SDM) dalam seperangkat sistem, alat dan teknik pendukung lainnya. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain. Sama seperti halnya budaya kerja yang santai akan mengakibatkan pekerjaan yang tidak maksimal.

Cakupan makna setiap nilai budaya kerja (dalam Moekijat 2006:53), antara lain:

1. Disiplin: Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun diluar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja,

berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.

2. Keterbukaan: Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. Kerjasama: Kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan, yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya. Oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, tetapi ditunjukkan dengan hasil yang diwujudkan secara berkelompok atas dasar ketentuan bersama pula. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam tantangan masa depan, tentunya dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Penilaian kinerja suatu organisasi perlu dilakukan dalam memastikan tercapainya suatu target yang telah ditentukan. memonitor, dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara sistem kerja dan pelaksanaan, memberikan penghargaan (*reward*) maupun sanksi yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai sistem pengukuran yang telah ditentukan, menjadikan semua Sumber Daya Manusia (SDM) dalam seperangkat sistem, alat dan teknik pendukung lainnya. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan

kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain. Sama seperti halnya budaya kerja yang santai akan mengakibatkan pekerjaan yang tidak maksimal.

Tugas Komisi Pemilihan Umum Daerah seperti Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato ini adalah:

1. Merencanakan pelaksanaan Pemilihan Umum di Daerah.
2. Melaksanakan Pemilihan Umum.
3. Menetapkan hasil Pemilihan Umum.
4. Membentuk PPK, PPS, dan KPPS dalam wilayah kerja.
5. Mengkoordinasi kegiatan Panitia Pelaksana Pemilihan Umum dalam wilayah kerja.

Berdasarkan tugas dari Komisi Pemilihan Umum Daerah tersebut termasuk tugas dari Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato yang bertugas menyelenggarakan pemilihan umum di Kabupaten Pohuwato, tetapi pada perencanaan pelaksanaan pemilihan umum di Kabupaten Pohuwato belum cukup matang yang dikarenakan masih ada hambatan-hambatan yang dihadapi pada saat pemilihan umum. Seperti: sulitnya menentukan Daftar Pemilih Tetap serta dalam pembagian kartu pemilih yang tidak rata, sama seperti berita yang dikutip dalam media online [www.radargoortalo.com](http://www.radargoortalo.com) yang bertuliskan bahwa “partisipasi pemilih Kabupaten Pohuwato masih rendah, masih banyak masyarakat Kabupaten Pohuwato yang belum mendapatkan kartu pemilih pada saat menjelang

pemilihan umum di Kabupaten Pohuwato.

Pada perkembangan berikutnya dasar penyelenggara pemilihan umum diatur dalam Undang-undang No. 7 Tahun 2017 yang berisi tentang Penyelenggaraan Pemilihan Umum yang secara profesional menjadi satu-satunya yang mempunyai kewenangan dalam hal penyelenggaraan Pemilu di tanah air.

Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato sebagai salah satu unsur Sumber Daya Manusia aparatur negara mempunyai peranan yang sebagai penentu tingkat keberhasilan penyelenggaraan pemilu baik di dalam pemilihan umum kepala daerah, pemilihan umum anggota DPR/DPD/DPRD maupun pemilihan umum Presiden dan Wakil Presiden. Pegawai yang dapat menjalankan tugasnya sebagai lembaga penyelenggara pemilu adalah pegawai yang mempunyai kompetensi dan kemampuan. Kemampuan dan keahlian pegawai dapat digambarkan dari sikap dan perilakunya yang baik dan ketaatan kepada Negara, bermoral, bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Budaya kerja yang diterapkan secara efektif dan efisien akan menghasilkan suatu pekerjaan yang baik, sehingga Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya untuk mensukseskan penyelenggaraan Pemilihan Umum yang lebih baik lagi dibandingkan Pemilihan Umum yang diselenggarakan oleh Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato pada tahun-tahun sebelumnya.

Tahapan kegiatan pelaksanaan sosialisasi merupakan salah satu tahapan yang terpenting dalam setiap Pemilihan Umum, baik Pemilihan Umum

DPR/DPD/DPRD Propinsi dan DPRD Kabupaten/Kota, Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden, maupun Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, termasuk Pemilihan Umum Walikota dan Wakil Walikota. Dimana sosialisasi penyelenggaraan Pemilu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah adalah proses penyampaian informasi mengenai sistem, tata cara teknis, tahapan, program dan jadwal hasil Pemilu, serta yang berkaitan dengan penyelenggaraan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

Sesuai dengan tuntutan reformasi, yang menghendaki terwujudnya pemerintah yang bersih, berwibawa, *transparan*, dalam menjalankan tugas pelayanan publik maupun menyelenggarakan pemilihan umum presiden dan wakil presiden, pemilihan umum DPR/DPD/DPRD, pemilihan umum kepala daerah, dengan tekad memerangi praktik-praktik kecurangan-kecurangan dalam Pemilu, pelanggaran-pelanggaran seperti adanya *money politiks* “politik uang” dan lain lain.

Dengan adanya perbaikan tersebut, maka perubahan budaya yang antara lain dengan pemberian penilaian yang lebih tinggi serta penerapan kode etik, diharapkan akan merubah dan membentuk budaya baru yang lebih baik dan mengurangi bahkan menghilangkan budaya yang buruk serta meningkatkan kinerja pegawai. Dengan menginginkannya suatu perubahan, tantangan yang dihadapi oleh Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato semakin meningkat, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi akan budaya kerja yang dapat mengarahkan dan mengembangkan pegawai untuk mengelola dan mengandalkan organisasi agar tetap konsisten dengan visi dan misi nya termasuk visi dan misi Komisi Pemilihan

Umum Kabupaten Pohuwato. Pada dasarnya setiap pemerintahan yang melaksanakan reformasi birokrasi menginginkan adanya suatu perubahan ke arah yang lebih baik dari sebelum-sebelumnya. Seperti upaya yang dilakukan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato untuk meningkatkan jumlah partisipasi masyarakat Kabupaten Pohuwato dalam pelaksanaan Pemilu tahun 2019.

Tantangan besar yang dihadapi lembaga penyelenggara Pemilu atau Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien. Karena selama ini Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato diidentifikasi dengan identitas Komisi Pemilihan Umum menyelenggarakan pemilihan umum berdasarkan asas-asas pemilihan umum yang demokratik, yaitu: langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil dengan melibatkan partisipasi rakyat seluas-luasnya sehingga hasilnya dipercaya masyarakat. Selain itu Komisi Pemilihan Umum menyelenggarakan pemilihan umum secara *transparan* dan akuntabel kepada publik, namun hal yang dilakukan oleh Komisi Pemilihan Umum khususnya sesudah maupun sebelum melakukan pemilu yaitu, Pertama: kurangnya tingkat kesadaran terhadap kedisiplinan waktu kerja yang dilakukan oleh pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato dalam bekerja. Waktu yang ditentukan untuk bekerja tidak dilakukan sesuai dengan waktu kerja yang sebenarnya. Seperti waktu yang diterapkan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato dalam bekerja yaitu:

**Tabel 1.6**  
**Waktu Kerja Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato**

Keterangan	Hari	Pukul/Jam kerja
Waktu Kerja	Senin – Kamis Jum'at Pemilu	07.30 - 16.00 Wib 07.30 - 17.00 Wib 24 Jam
Waktu Istirahat	60 menit (waktu normal)	

Sumber: KPU Kabupaten Pohuwato, 2019

Berdasarkan observasi penulis bahwa permasalahan yang terjadi di kantor KPU Pohuwato dapat diidentifikasi sebagai berikut :

Pertama, Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato menetapkan aturan kerja pegawainya dengan waktu kerja yaitu hari Senin sampai dengan Kamis itu memiliki waktu kerja mulai pukul 07.30 Wib sampai dengan 16.00 Wib, dan bila hari jum'at waktu kerja mulai dari pukul 07.30 Wib sampai dengan 17.00 Wib dengan waktu istirahat 60 menit. Namun, hal yang terjadi di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato berdasarkan pengamatan penulis masih ada pegawai yang kurang disiplin terhadap aturan yang ditetapkan, begitupun pada waktu kerja, tetapi itu semua kembali kepada kepribadian serta etika dari masing-masing pegawai.

Kedua, adanya senioritas dalam melakukan pekerjaan di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato yang menjelaskan siapa yang lebih berwenang dan siapa yang tidak berwenang atas pekerjaan tersebut, sehingga pekerjaan yang dilakukan hanya oleh pegawai yang bersangkutan saja. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai di secretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato memang masih ada senioritas dikarenakan untuk saling menghargai kepada yang mempunyai jabatan lebih tinggi dan tentunya pekerjaan yang

dilakukan hanya oleh orang tertentu saja, sesuai dengan prosedur dan bagiannya masing-masing. Sehingga pekerjaan yang dilakukan harus langsung ditangani oleh orang yang bersangkutan.

Ketiga, Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato bekerja secara berjenjang dengan jajaran di bawahnya, sehingga menyebabkan kurangnya pengawasan langsung terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh jajaran di bawah Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato seperti: Panitian Pemilihan Kecamatan, Panitia Pemungutan Suara, & Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara. Sehingga Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato hanya menerima laporan kerja dari jajarannya.

Keempat, kurang tepat dalam memilih strategi sosialisasi kepada masyarakat dalam pelaksanaan pemilihan umum Presiden dan Wakil Presiden tahun 2014. Strategi yang digunakan dalam pelaksanaan pemilihan umum juga sangat mempengaruhi hasil dari penyelenggaraan pemilihan umum itu sendiri, seperti strategi sosialisasi yang dilakukan oleh Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato pada waktu menjelang pelaksanaan pemilihan umum Presiden dan Wakil Presiden di tahun 2019, Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato tidak melakukan sosialisasi pemilihan umum kepada masyarakat secara langsung dan hanya mengandalkan dari media.

Kelima, alat atau teknologi yang dimiliki oleh Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato masih kurang lengkap terutama alat atau teknologi yang dapat digunakan untuk menentukan daftar pemilih secara cepat dan tepat, dan menentukan daftar pemilih hanya ditentukan secara manual dalam mendata daftar

pemilih, sehingga membutuhkan waktu yang panjang untuk menentukan Daftar Pemilih.

Seiring dengan sistem nilai atau budaya kerja yang diterapkan dalam setiap instansi ataupun organisasi pemerintah serta dapat menciptakan budaya organisasi dan tentunya budaya kerja yang berbeda-beda yang diterapkan oleh lembaga pemerintah termasuk budaya kerja Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato, dalam mewujudkan visi dan misinya sebagai lembaga pemerintah dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat sehingga dapat pula meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Untuk dapat membangun budaya kerja yang efektif dan efisien, tentu saja mengacu pada keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan juga berfungsi sebagai pemersatu, perekat, identitas, citra, *brand*, pemacu-pemacu (motivator), pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/ target yang ditetapkan.

Dengan persiapan yang matang, Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato mulai menentukan cara yang tepat untuk menciptakan budaya kerja yang efektif dan efisien, karena bagaimanapun budaya kerja akan dapat mempengaruhi kinerja Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato serta dapat menggambarkan hasil kerja dari Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato dimata masyarakat luas. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan tema budaya kerja, khususnya dengan mencoba mengukur seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Komisi Pemilihan Umum Kabupaten

Pohuwato.

Berdasarkan data diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian skripsi di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato dengan Judul: **“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato”.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan observasi awal dan uraian permasalahan tersebut di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Budaya Kerja (X) berupa Disiplin (X1), Kompetensi Keterbukaan (X2) dan Kerja Sama (X3) secara *simultan* terhadap Kinerja Organisasi (Y) pada Kantor KPU Kabupaten Pohuwato?
2. Seberapa besar pengaruh Budaya Kerja (X) berupa Disiplin (X1), Kompetensi Keterbukaan (X2) dan Kerja Sama (X3) secara *Parsial* terhadap Kinerja Organisasi (Y) pada Kantor KPU Kabupaten Pohuwato?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang di tuliskan di atas maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja (X) berupa Disiplin (X1), Kompetensi Keterbukaan (X2) dan Kerja Sama (X3) secara *simultan* terhadap Kinerja Organisasi (Y) pada Kantor KPU Kabupaten Pohuwato.

2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja (X) berupa Disiplin (X1), Kompetensi Keterbukaan (X2) dan Kerja Sama (X3) secara *Parsial* terhadap Kinerja Organisasi (Y) pada Kantor KPU Kabupaten Pohuwato.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus penelitian dan tujuan yang ini dicapai, maka manfaat yang diharapkan peneliti dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan studi Ilmu Pemerintahan, sehingga dapat memperkaya kajian ilmiah yang perlu dijadikan bahan referensi dalam penelitian sosial lainnya yang saling berkaitan serta menguji Teori tentang Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Organisasi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato.

##### **2. Manfaat Praktis**

- 1) Bagi masyarakat Kabupaten Pohuwato, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman baru dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada.
- 2) Bagi Lembaga Pemerintah khususnya Komisi Pemilihan Umum (KPU), semoga dapat dijadikan bahan acuan dalam upaya meningkatkan kualitas budaya kerja dan peningkatan kinerja Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Konsep Budaya Organisasi

##### 2.1.1. Definisi Budaya

Menurut Kotter dan Haskett (dalam Khairul Umam 2010:122), perhatian masyarakat akademik terhadap budaya berasal dari studi antropologi sosial yang pada akhir abad ke-19 melakukan studi terhadap masyarakat sosial yang pada akhir abad ke-19 melakukan studi terhadap masyarakat “*primitif*” seperti Eskimo, Afrika, dan penduduk asli Amerika. Studi tersebut mengungkapkan bahwa cara hidup anggota-anggota masyarakat ini tidak hanya berbeda dengan cara hidup masyarakat maju di Eropa dan Amerika Utara, tetapi juga berbeda di antara masing-masing masyarakat primitif tersebut.

Menurut Schein (dalam Khairul Umam 2010:122) berpendapat bahwa budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, budaya diajarkan (diwariskan) kepada anggota- anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

##### 2.1.2. Definisi Organisasi

Organisasi (dalam Khairul Umam 2010:126) adalah tempat atau wadah orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin, dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya

organisasi (uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana-prasarana, data dan lain-lain) secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi juga merupakan wadah atau alat segenap keinginan dan kemampuan sekumpulan orang bersatu, mengikat diri dalam usaha memenuhi kebutuhannya.

Jika dilihat dari kegunaannya, organisasi juga merupakan salah satu fungsi budaya yaitu sebagai pengikat suatu masyarakat, berisi pola perilaku, dan lain-lain. Hal ini sejalan dengan pendapat Ndrahya (dalam Khairul Umam 2010:126) yang menyimpulkan pendapat beberapa pakar yang menyebutkan bahwa organisasi sebagai gejala sosial dan sebagai *living organism*.

### **2.1.3. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi (dalam Adam Ibrahim Indrawijaya 2010:195) secara harfiahnya terdiri dari dua kata, yaitu budaya dan organisasi. Kata budaya berasal dari bahasa sansekerta *budhayah*, bentuk jamak dari *budhi* yang artinya “akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental”. *Budhidaya* berarti memberdayakan budi sebagaimana alam bahasa Inggris dikenal *culture* yang artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu yang kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan rasa (*value*), karsa (*creativity*), dan karya-karya (*performance*).

Menurut Peter F. Drucker (dalam Khairul Umam 2010:128) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah pokok pernyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat

untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas. Menurut Phithi Siti Amnuai (dalam Khairul Umam 2010:128) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal.

Sedangkan menurut Schein (dalam Khairul Umam 2010:128), beliau mengatakan budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama, dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain. Menurut Daniel R. Denison (dalam Khairul Umam 2010:128), mengatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktik-praktik manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut.

Menurut Schein (dalam Wirawan 2007:8), Budaya organisasi adalah menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Asumsi dasar tersebut telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya dan dianggap valid, pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan *problem-problem*”. Oleh karena itu, hal tersebut diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk mempersepsikan, berpikir, dan memiliki pemahaman yang kuat dalam hubungan *problem* tersebut.

Mathen Davis (dalam Yayat Hayati 2008:73) memandang budaya

organisasi sebagai kepribadian organisasi-*organization's "personality"* sebagai hasil dan seluruh gambaran tentang organisasi yang meliputi orang-orangnya, sasaran, teknologi, ukuran, usia, persatuan pekerjaan, kebijakan dan kesuksesan. Menurut Robbins dan judge, (dalam Danang Sunyoto 2012:225) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Sistem makna bersama ini merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Budaya organisasi oleh Greenberg dan Baron (dalam Yayat Hayati 2008:74) sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai, norma, perilaku dan harapan-harapan yang dibentuk oleh anggota-anggota organisasi. Robbins (dalam Danang Sunyoto 2012:225) memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauhmana karyawan didorong agar bersikap inovatif dan berani mengambil risiko;
- 2) Perhatian pada hal-hal rinci/*detail*. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan atau *precision*, analisis dan perhatian pada hal- hal detail;
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana pihak manajemen lebih fokus pada hasil daripada fokus pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut;
- 4) Orientasiorang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang-orang yang ada di dalam organisasi;

- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim dan pada individu-individu;
- 6) Keagresifan atau *aggressiveness*. Sejauh mana orang bersifat agresif dan kompetitif dari pada santai.

Ahob dkk, (dalam Khairul Umam 2010:129) mengemukakan tujuh dimensi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Konformitas;
2. Tanggung Jawab;
3. Penghargaan;
4. Kejelasan;
5. Kehangatan;
6. Kepemimpinan;
7. Bakuan Mutu.

#### **2.1.4. Fungsi budaya organisasi**

Stephen P. Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior* membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

- a. Berperan menetapkan batas
- b. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e. Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan

membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Menurut Yuki (dalam Danang Sunyoto 2012:227) budaya organisasi memiliki dua fungsi utama, yaitu:

1. Sebagai proses integrasi internal, dimana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu sama dengan yang lain. Fungsi integrasi internal ini akan memberikan seseorang dan rekan kerja lainnya identitas kolektif serta memberikan pedoman bagaimana seseorang dapat bekerjasama secara efektif.
2. Sebagai proses adaptasi eksternal, dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar. Fungsi ini akan memberikan tingkat adaptasi organisasi dalam merespon perubahan zaman, persaingan, inovasi, dan pelayanan terhadap konsumen.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, kesimpulannya bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus-menerus. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, *brand*, pemicu-pemicu (motivator), pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/ target yang ditetapkan.

### **2.1.5. Karakteristik Budaya Organisasi**

1. *Inisiatif individual*. Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan indepedensi yang

dipunyai individu.

2. *Toleransi terhadap tindakan berisiko.* Sejauhmana para pegawai dianjurkan bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko.
3. *Arah.* Sejauhmana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
4. *Integrasi.* Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. *Dukungan dari manajemen.* Tingkat sejauh mana para manajeman memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. *Kontrol.* Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
7. *Identitas.* Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian dan profesional
8. *Sistem imbalan.* Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misal, kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
9. *Toleransi terhadap konflik.* Tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara bebas.
10. *Pola – pola komunikasi.* Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal (Stephen P. Robbins 1994:480).

## **2.2. Konsep Budaya Kerja**

### **2.2.1. Definisi Budaya Kerja**

Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Hal itu tercermin dari isi visi, misi, dan tujuan organisasi.

Budaya kerja sumber daya manusia (dalam Sedarmayanti 2010:77) merupakan sikap hidup (budi+daya=budaya) serta cara hidup manusia yang didasari pandangan hidup yang bertumpu pada nilai perilaku terpuji yang berlaku umum dan telah menjadi sifat, kebiasaan serta kekuatan pendorong yang memberikan daya positif pada manusia untuk senantiasa berhasil dalam bekerja.

Budaya kerja (dalam Khairul Umam 2010:151) adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Budaya kerja (dalam Khairul Umam 2010:151) adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa menjadi tolak ukur dasar dalam pembangunan.

### **2.2.2. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja**

Melaksanakan budaya kerja merupakan arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku SDM untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Manfaat yang diperoleh, antara lain (dalam Khairul Umam 2010:152):

1. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik;
2. Membuka seluruh jaringan komunikasi;
3. Keterbukaan;
4. Kebersamaan;
5. Kegotong-royongan;
6. Kekeluargaan;
7. Menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki kesalahan;
8. Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar (faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi, dan lain-lain);
9. Mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu;

Manfaat lainnya yang diperoleh dari budaya kerja (dalam khairul umam 2010:152) yaitu:

1. Kepuasan kerja meningkat;
2. Pergaulan yang lebih akrab;
3. Disiplin yang meningkat;
4. Pengawasan fungsional berkurang;
5. Pemborosan yang berkurang;
6. Tingkat absensi turun;
7. Adanya keinginan belajar terus;

Keinginan memberikan yang terbaik bagi organisasi dan lain-lain.

### **2.2.3. Cakupan Nilai Budaya Kerja**

Cakupan makna setiap nilai budaya kerja (dalam Moekijat 2006:53), antara

lain:

1. Disiplin: Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun diluar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
2. Keterbukaan: Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. Kerjasama: Kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Kesuksesan organisasi bermula dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti perusahaan. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang selalu jauh dari prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai.

Pada gilirannya setelah interaksi lintas sektoral dan antar karyawan semakin baik akan menyuburkan semangat kerjasama dalam wujud saling koordinasi manajemen atau karyawan lintas sektoral, menjaga kekompakkan manajemen, mendukung dan mengamankan setiap keputusan manajemen, serta saling mengisi dan melengkapi. Hal inilah yang menjadi tujuan bersama dalam rangka

membentuk budaya kerja. Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekspektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Berdasarkan dari uraian-uraian teori di atas maka peneliti menggunakan indikator budaya kerja (dalam Moekijat 2006:53) untuk dijadikan sebagai teori yang digunakan dalam penelitian ini, karena cakupan nilai-nilai budaya kerja di kemukakan di dalamnya sangat sesuai dengan temuan-temuan masalah yang di temukan oleh peneliti pada objek penelitian.

### **2.3. Kinerja Organisasi**

#### **2.3.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Konsep kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Kinerja juga merupakan hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja merupakan hasil yang dilakukan dari serangkaian proses

kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi. Dalam suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Campbell, et.al (dalam Khairul Umam 2010:186) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja menurut Kane & kane, Bernardin & Russel (dalam Khairul Umam 2010:186) adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Miner (dalam Khairul Umam 2010:187) mengatakan bahwa kinerja sebagai perluasan dari bertemuanya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standarisasi yang jelas. Menurut Hadipranata (dalam Khairul Umam 2010:187) Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang dan jasa, maupun pelayanan. Demikian pula, perwujudan kinerja yang membanggakan juga sebagai imbalan intrinsik. Hal ini akan terus berlanjut dalam bentuk kinerja berikutnya, dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang profesional, hal-hal seperti kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerja sama yang saling menguntungkan, serta partisipasi seutuhnya perlu dikembangkan.

Menurut Mc.Cloy et.al (dalam Khairul Umam 2010:187) mengatakan bahwa kinerja juga bisa berarti perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (*goal relevant action*). Menurut Cherington (dalam Khairul Umam 2010:188) mengatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan waktu. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar bekerja secara maksimal.

Menurut Ratundo & Sackett (dalam Khairul Umam 2010:188) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi. Dari beberapa pengertian dan kinerja yang disampaikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

### **2.3.2. Definisi Kinerja Organisasi**

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*).

Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (dalam Surjadi 2009:7). Kinerja organisasi (dalam Sobandi 2006:176) merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input, output, outcome, benefit*, maupun *impact*.

### **2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi (dalam Pasolong 2013:186) yaitu:

1. Kemampuan;
2. Kemauan;
3. Energi;
4. Teknologi;
5. Kompensasi.

Kinerja (dalam Mahmudi 2013:20) merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*),

kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;

2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*;
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim;
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh rekan dalam organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi;
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Sujak (dalam Waluyo 2007:81) untuk mendorong suatu budaya positif dalam organisasi, pekerjaan harus didasarkan pada suatu pola:

1. Prestasi kerja adalah segala-galanya;
2. Tidak ada satu pegawai pun yang berpredikat senior;
3. Ketidakhadiran, kelambanan, dan sikap malas tidak akan di tolerir;
4. Yang paling penting adalah target nyata yang membanggakan yang harus mereka hasilkan dalam pekerjaan

Berdasarkan pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk

berprestasi.

Mangkunegara (dalam Khairul Umam 2010:189) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut:

1. *Faktor Kemampuan.* Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. *Faktor Motivasi.* Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.
3. *Sikap Mental* merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Gibson (dalam Khairul Umam 2010:190), ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

1. *Faktor individu* : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
2. *Faktor psikologi* : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. *Faktor organisasi* : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Organisasi (dalam Mahmudi 2013:22) yaitu :

1. Lingkungan (internal maupun eksternal), meliputi: faktor ekonomi, sosial, politik, keamanan dan hukum, yang di dalamnya organisasi beroperasi.

2. Kepemimpinan;
3. Struktur Organisasi;
4. Pilihan Strategi;
5. Teknologi;
6. Kultur organisasi;
7. Proses organisasi.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Tanggung jawab terhadap manajemen kinerja sebenarnya tidak terlahir dari manajer namun dari individu. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cerminan dari kinerja individu. Pada umumnya, pegawai atau karyawan bekerja dalam kelompok atau tim. Dalam organisasi model kerja tim (*team work*) kinerja organisasi tidak secara langsung terkait dengan kinerja individu, namun terkait dengan kerja tim atau kelompok. Kinerja organisasi memang tidak semata-mata dipengaruhi oleh kinerja individual atau kinerja tim saja, namun dipengaruhi oleh faktor yang lebih luas dan kompleks, misalnya faktor lingkungan baik internal maupun eksternal. Faktor lingkungan meliputi faktor ekonomi, sosial, politik, keamanan, dan hukum, yang di dalamnya organisasi beroperasi. Selain faktor lingkungan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah kepemimpinan, struktur organisasi, strategi pilihan, dukungan

teknologi, kultur organisasi, dan proses organisasi.

Berdasarkan dari uraian-uraian teori di atas maka peneliti menggunakan indikator kinerja organisasi (dalam Mahmudi 2013:22) untuk dijadikan sebagai teori yang digunakan dalam penelitian ini, karena indikator kinerja organisasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi yang dikemukakan (dalam Mahmudi 2013:22) sangat berhubungan dengan penelitian ini yang diajukan untuk melakukan penilaian terhadap suatu organisasi, sedangkan jika menggunakan indikator kinerja organisasi menurut Dwiyanto kurang cocok untuk diajukan penilaian kepada suatu organisasi yang dijadikan sebagai objek penelitian yaitu: Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato.

#### **2.3.4. Penilaian Kinerja**

Pengukuran kinerja menurut Robertson (dalam Mahmudi 2013:6) merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Penilaian kinerja (dalam Khairul Umam 2010:190) merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi.

Penilaian kinerja (dalam Khairul Umam 2010:191) adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Cascio, penilaian kinerja adalah sebuah gambaran stau deskripsi yang sistematis

tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok. Menurut Bambang Wahyudi (dalam Khairul Umam 2010:191), Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja (jabatan) seorang karyawan, termasuk potensi pengembangannya.

Menurut Schuler dkk (dalam Pasolong 2013:182), mengatakan bahwa sistem penilaian kinerja diartikan sebagai proses penilaian kinerja. Dalam pandangan beliau bahwa proses penilaian kinerja dapat digunakan;

- (1) Pendekatan Komparatif;
- (2) Standar-standar absolut;
- (3) Pendekatan tujuan;
- (4) Indeks yang bersifat langsung atau objektif.

Pengukuran Kinerja birokrasi menurut Mardiasmo (dalam Pasolong 2013:185), mempunyai tiga tujuan, yaitu:

- (1) Membantu memperbaiki kinerja pemerintahan agar kegiatan pemerintah terfokus pada tujuan dan sasaran pada unit kerja;
- (2) Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan;
- (3) Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

### **2.3.5. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Syafarudin Alwi (dalam Khairul Umam 2010:191), secara teoritis, tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi;

2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*;
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi;

Tujuan Penilaian kinerja menurut Attwood/Dimmock (dalam Waluyo 2007:263):

1. Membantu meningkatkan kinerja;
2. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan;
3. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan;
4. Menyepakati rencana untuk pengembangan karyawan di masa depan;
5. Menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat;
6. Memberi umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka;
7. Memberi konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karier;
8. Menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjauan gaji;
9. Mendorong pimpinan untuk berfikir cermat mengenai kinerja staf pada umumnya dan faktor yang mempengaruhinya, termasuk gaya kepemimpinan dan perilaku mereka sendiri.

#### **2.3.6. Manfaat Penilaian Kinerja**

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penesuaian kompensasi;
2. Perbaikan kinerja;
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan;
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan,

- pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja;
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai;
  6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

### **2.3.7. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi atau unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan/atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2010:198).

Menurut Kumorotomo (dalam Pasolong 2010:180) menggunakan beberapa indikator kinerja untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja birokrasi publik, antara lain:

- a. Efisiensi, yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik dalam memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis.
- b. Efektivitas yaitu apakah tujuan yang didirikan organisasi pelayanan publik tersebut tercapai. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.
- c. Keadilan yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang

diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepastasan.

- d. Daya Tanggap yaitu organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap Negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak. Karena itu organisasi secara keseluruhan harus dapat di pertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Menurut Suyadi Prawirosentono (dalam Pasolong 2013:180), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Efektifitas; Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- b. Tanggung jawab; merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- c. Disiplin; yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- d. Inisiatif; Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma

yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Berdasarkan teori di atas kinerja pada hakekatnya adalah suatu hasil kerja yang dipandang sebagai *thing done* dalam suatu organisasi. Dimana kinerja pada hakekatnya merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

#### **2.4. Konsep Komisi Pemilihan Umum**

Pelaksanaan Pemilu yang jujur dan adil merupakan faktor penting bagi terpilihnya wakil rakyat yang lebih berkualitas, dan mampu menyuarakan aspirasi rakyat. KPU merupakan satu-satunya lembaga yang bertugas menjadi penyelenggara Pemilu di Indonesia yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945. Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1 Ayat (6) UU Nomor 7 tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Pemilu, menyatakan bahwa Komisi Pemilihan Umum, selanjutnya disebut KPU, adalah lembaga Penyelenggara Pemilu yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Menurut Jimly Asshiddiqie dalam bukunya yang berjudul Konstitusi dan Konstitutionalisme Indonesia mendefinisikan Komisi Pemilihan Umum sebagai berikut :

“Komisi Pemilihan Umum adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia, yakni meliputi Pemilihan Umum Anggota DPR/DPD/DPRD, Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden, serta Pemilihan

Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Komisi Pemilihan Umum tidak dapat disejajarkan kedudukannya dengan lembaga-lembaga negara yang lain yang kewenangannya ditentukan dan diberikan oleh UUD 1945. Bahkan nama Komisi Pemilihan Umum belum disebut secara pasti atau tidak ditentukan dalam UUD 1945, tetapi kewenangannya sebagai penyelenggara pemilihan umum sudah ditegaskan dalam Pasal 22E ayat (5) UUD 1945 yaitu Pemilihan umum diselenggarakan oleh suatu komisi pemilihan umum yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Artinya, bahwa Komisi Pemilihan Umum itu adalah penyelenggara pemilu, dan sebagai penyelenggara bersifat nasional, tetap dan mandiri (independen)”. (Asshiddiqie, 2006:236-239).

Berdasarkan definisi di atas, KPU merupakan lembaga negara yang menyelenggarakan Pemilu di Indonesia yang bersifat nasional, tetap dan mandiri (independen). Pemilu yang diselenggarakan oleh KPU meliputi Pemilu Anggota DPR/DPD/DPRD, Pemilu Presiden dan Wakil Presiden, serta Pemilu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Kedudukan KPU tidak ditentukan dalam UUD 1945, maka kedudukan KPU tidak dapat disejajarkan dengan lembaga lembaga negara yang telah ditentukan dalam UUD 1945. Kewenangan KPU sebagai penyelenggara KPU, hanya ditegaskan dalam Pasal 22E ayat (5) UUD 1945 yaitu Pemilu diselenggarakan oleh suatu KPU yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Penjelasan mengenai eksistensi komisi pemilihan umum, lebih lanjut dijelaskan oleh Lukman Hakim sebagai berikut: Komisi pemilihan umum 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". (Hakim, 2010:55).

Penjelasan di atas menyebutkan bahwa KPU merupakan suatu komisi negara. Posisi KPU secara hierarki adalah sebagai lembaga penunjang atas lembaga utama. Kedudukan KPU dengan demikian tidak dapat disejajarkan dengan lembaga-lembaga negara yang telah ditentukan dalam UUD 1945.

Natabaya (2008:213) mengemukakan bahwa penafsiran mengenai posisi komisi pemilihan umum sebagai lembaga penunjang, dijelaskan sebagai berikut:

"Penafsiran organ UUD 1945 terkelompok ke dalam dua bagian, yaitu main state organ (lembaga negara utama), dan auxiliary state organ (lembaga penunjang atau lembaga bantu). Komisi Pemilihan Umum merupakan organ konstitusi yang masuk dalam *auxiliary state organ*".

Berdasarkan teori organ negara di atas, KPU merupakan auxiliary state body, yaitu penunjang atas lembaga negara utama (main state organ). KPU secara hierarki termasuk dalam kategori *auxiliary state organ* yang kedudukannya sejajar dengan Komisi Yudisial, Komisi Ombudsman Indonesia dan Bank Sentral. KPU menunjang lembaga-lembaga negara utama sebagai penyelenggara Pemilu di Indonesia.

Ferry Kurnia Rizkiyansyah (2007:78) dalam bukunya yang berjudul Menegawal Pemilu Menatap Demokrasi, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan penyelenggara pemilihan umum adalah suatu lembaga khusus yang menangani proses pemilihan umum. Definisi tersebut menyatakan bahwa penyelenggara Pemilu merupakan lembaga khusus yang menangani proses Pemilu. KPU

merupakan lembaga khusus yang menangani proses Pemilu di Indonesia. KPU sesuai dengan amanat UUD 1945 merupakan lembaga khusus penyelenggara Pemilu yang bersifat nasional, tetap dan mandiri.

Sejalan dengan pengertian tersebut, bahwa KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota juga memiliki tugas dan fungsi yang sama dalam menyelenggarakan Pemilu di Indonesia. Menurut Pasal 1 Ayat (7) UU Nomor 7 tahun 2017, menyatakan bahwa :

“Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota, selanjutnya disebut KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota, adalah Penyelenggara Pemilu di Provinsi dan Kabupaten/Kota”. (UU Nomor 7 tahun 2017)

Berdasarkan pengertian diatas, bahwa integritas moral KPU Pohuwato sebagai anggota KPU dan pelaksana pemilu, sangat penting, selain menjadi motor penggerak, tapi juga membuat KPU lebih kredibel di mata masyarakat karena didukung oleh personal yang jujur dan adil. Sebagaimana dalam UU Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Penyelenggara Pemilu mengatur tentang Penyelenggara Pemilu yang dilaksanakan oleh KPU yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri sebagai amanat dari reformasi.

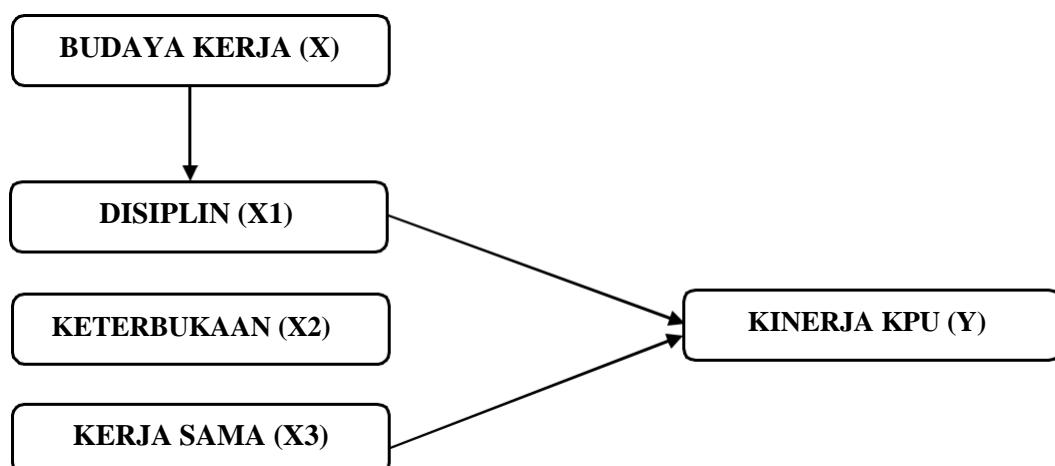
## **2.5. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian pada tinjauan pustaka, dapat kita ketahui bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan pada waktu tertentu, suatu budaya kerja yang diterapkan oleh organisasi tertentu tidak terlepas dari pengaruh kinerja pegawai

dalam organisasi. Budaya kerja identik dengan menggambarkan suatu nilai yang menjadi acuan pegawai untuk berperilaku di dalam suatu organisasi dan berkaitan pula dengan kinerja pegawai yang ada di dalam suatu organisasi. Salah satu organisasi atau lembaga pemerintah yang menerapkan budaya kerja di dalam organisasinya adalah lembaga penyelenggara Pemilu di Kabupaten Pohuwato yaitu Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato dalam meningkatkan kualitas kerjanya. Di dalam penerapan budaya kerja khususnya di organisasi masih banyak hambatan yang terjadi, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) atau Pegawai.

Sumber daya manusia/pegawai merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam penerapan budaya kerjanya. Apabila sumber daya manusia/pegawai pemerintahannya tidak taat kepada peraturan yang di dalamnya mencakup budaya kerja suatu organisasi, maka akan sulit untuk mencapai kinerja yang baik pula. Untuk lebih jelasnya, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alur kerangka konseptual, yang dapat dilihat melalui gambar berikut :

**Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual**



Sumber : Moekijat 2006:53 & Mahmudi 2013 :22

## 2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian tinjauan pustaka tersebut di atas maka yang menjadi dugaan peneliti atau hipotesa dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh positif Budaya Kerja (X) berupa Disiplin (X1), Kompetensi Keterbukaan (X2) dan Kerja Sama (X3) secara *simultan* terhadap Kinerja Organisasi (Y) pada Kantor KPU Kabupaten Pohuwato.
2. Terdapat pengaruh positif Budaya Kerja (X) berupa Disiplin (X1), Kompetensi Keterbukaan (X2) dan Kerja Sama (X3) secara *Parsial* terhadap Kinerja Organisasi (Y) pada Kantor KPU Kabupaten Pohuwato.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Dan Waktu Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka konseptual yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah mengenai Budaya Kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja Komisi Pemilihan Umum. Penelitian ini direncanakan dilakukan selama 2 (dua) bulan bertempat di Kantor KPU Kabupaten Pohuwato.

#### **3.2. Desain Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan adanya pengaruh Budaya Kerja (X) terhadap Kinerja KPU (Y). Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Survei.

Kerlinger (2007) dalam Riduan (2007:49) mengatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variable sosiologis dan psikologis.

#### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari Variabel Bebas (X) dan Variabel Terikat (Y), yang di operasionalisasikan dalam bentuk matriks seperti dibawah ini :

**Tabel 3.1 : Matriks Operasionalisasi Variabel**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Dimensi/Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Disiplin (X <sub>1</sub> )	1. Ketegasan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sanksi pemotongan gaji/tunjangan</li> <li>• Sanksi surat teguran</li> </ul> 2. Ketaatan pada standar kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami tugas</li> <li>• Pencapaian target</li> </ul>	Skala Likert
Keterbukaan (X <sub>2</sub> )	1. Keterbukaan Informasi <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publikasi informasi</li> <li>• Media/website</li> </ul> 2. Keterbukaan anggaran <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publikasi anggaran</li> <li>• Publikasi rincian anggaran</li> </ul>	Skala Likert
Kerja Sama (X <sub>3</sub> )	1. Kepercayaan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinasi</li> <li>• komunikasi</li> </ul> 2. Kekompakkan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saling membantu</li> <li>• Membangun hubungan baik</li> </ul>	Skala Likert
Kinerja Organisasi (Y)	1. Lingkungan 2. Kepemimpinan 3. Kemampuan memotivasi Bawahan 4. Struktur Organisasi 5. Pilihan Strategi 6. Teknologi 7. Kultur Organisasi 8. Proses Organisasi	Skala Likert

Sumber : Moekijat 2006:53 & Mahmudi 2013 :22

Dalam melakukan test dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert. Kuisioner disusun dengan menyiapkan 5 (lima) pilihan yakni :Sanga tSetuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3.2**  
**Bobot Nilai Variabel**

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju /Selalu	5
Setuju /Sering	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
Tidak Setuju /Jarang	2
Sangat Tidak Setuju /TidakPernah	1

Sugiyono, (2008:71)

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Populasi menurut Sugiyono, (2008:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi adalah keseluruhan objek yang diamati yang memenuhi persyaratan atau fenomena yang sudah ditentukan terlebih dahulu. Dengan demikian populasi merupakan sumber penyimpulan atas suatu fenomena. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPU yang berjumlah 26 orang di tambah dengan komisioner 5 orang.

#### **3.4.2. Sampel**

Sugiyono (2008:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena populasi ini terbatas dan berukuran kurang dari 100, maka diambil semua populasi diambil sebagai sampel. Penentuan sampel seperti ini disebut sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2008:85) sampling jenuh ialah teknik penetuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang.

### **3.5. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden tempat penelitian dengan sumber datanya adalah kuesioner.
2. Data Sekunder, yaitu data yang sudah dipublikasikan oleh pihak lain, dan sumber datanya adalah berupa dokumen-dokumen dan laporan tertulis yang ada kaitannya dengan objek penelitian, dan lain-lain.

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengambilan data sebagai berikut :

1. Observasi adalah melihat secara langsung serta mencari informasi yang ada kaitannya dengan penelitian.
2. Angket atau Kuesioner adalah memberikan daftar pertanyaan kepada setiap responden sebagai alat pengumpul data.

### **3.7. Prosedur Penelitian**

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (obyektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data objektif.

### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variable dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Adapun perhitungan korelasi *product moment*, dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh Arikunto dalam Riduwan (2007:110) adalah:

$$\Gamma_{XY} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n\sum X^2) - (\sum X)^2)((n\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

dimana :

r	= Koefisien Korelasi
X	= Variabe bebas (Independent)
Y	= Variabel terikat (Dependent)
n	= Banyaknya sampel

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

$t$  = Nilai t hitung

$n$  = Jumlah responden

$r$  = Koefisien korelasi hasil r hitung

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan di transformasi kenilai t – student dan di bandingkan dengan tabel – t pada derajat bebas ( $n-2$ ), taraf signifikansi yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan nilainya lebih besar dari nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan valid, dan bila nilai t dibawah atau sama dengan nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing-masing variabel atau besarnya koefisien korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi, seperti pada tabel 3.1, berikut :

**Tabel 3.3  
Interpretasi koefisien korelasi**

R	Keterangan
$0,000 < 0,199$	Korelasi sangat rendah
$0,200 < 0,399$	Korelasi rendah
$0,400 < 0,699$	Korelasi sedang
$0,700 < 0,899$	Korelasi Tinggi
$0,900 < 1,000$	Korelasi sangat tinggi

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relative sama pada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu yang berbeda. Uji dilakukan menggunakan teknik belah dua dari *Spearman Brown*, yang langkah-langkah kerjanya sebagai berikut :

1. Membagi pernyataan-pernyataan menjadi dua belahan
2. Skor untuk masing-masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden.
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua, dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.
4. Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang dibelah (split-half), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak dibelah, seperti pada teknik *test-retest*.

$$r_i = \frac{2 r_b}{r_b}$$

dimana:

$r_i$  = Reliabilitas internal seluruh instrumen atau pernyataan

$r_b$  = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Reliabel setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil  $r_i$  positif dan  $r_{hitung} > r_tabel$ , berarti seluruh item pernyataan adalah reliabel/handal.

### 3.7.3. Konversi data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *method of successive interval*, (Hays: 1976:39-42, dalam Riduan 2009:30). Pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Likert scale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3,4 dan 5, setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan kedalam interval, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan Hitung frekuensi ( $f$ ) setiap skor ( 1 sampai dengan 5 ) dari responden yang memberikan tanggapannya
2. Hitung proporsi dengan membagi jumlah  $f$  (frekuensi) dengan jumlah  $n$  sampel
3. Tentukan proporsi kumulatif dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan setiap responden
4. Proporsi kumulatif dianggap mengikuti distribusi normal baku. Selanjutnya, hitung nilai  $Z$  berdasarkan pada proporsi kumulatif tadi
5. Dari nilai  $Z$  yang diketahui tersebut, tentukan nilai density-nya dengan menggunakan tabel 4 (*ordinates Y the Normal Curve a Z*).
6. Menghitung SV untuk masing-masing pilihan dengan rumus :

$$SV (scale value) = \underline{(density at lower limit) - density at upper limit)}$$

$(area \text{ under } upper \text{ limit}) - (density \text{ under } lower \text{ limit})$

Keterangan :

*density at lower limit* : Kepadatan batas bawah

*density at upper limit* : Kepadatan batas atas

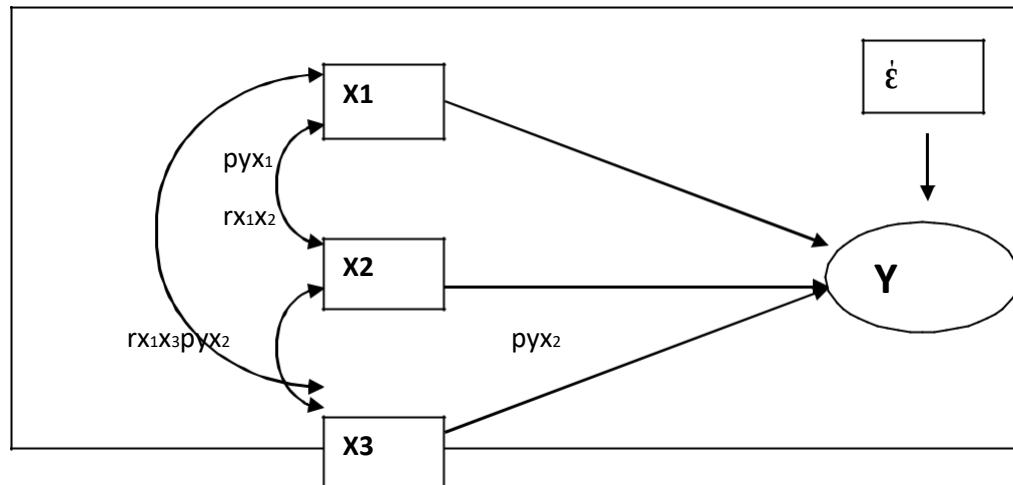
*area under upper limit* : Daerah dibawah batas atas

*area under upper limit* : Daerah dibawah batas bawah

### 3.8. Metode analisis

#### 3.8.1. Rancangan Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis dilakukan untuk memastikan variabel X yaitu Budaya Kerja, berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi KPU (variabel Y), dengan menggunakan jalur, sebagai berikut :



Keterangan

X1 : Disiplin

- X<sub>2</sub> : Keterbukaan  
 X<sub>3</sub> : Kerja Sama  
 Y : Kinerja Organisasi  
 $\epsilon$  : Variabel lainnya yang mempengaruhi Y

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan jalur (path analysis) yang memperlihatkan pengaruh antar variabel. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa variabel Y tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X tetapi ada variable lain ikut mempengaruhi yang dinyatakan dengan variable epsilon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### **3.8.2. Pengujian Hipotesis**

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan path analysis (Nirwana dalam Darnawati, 2003:64-65) dengan langkah-langka sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu:

$$Y = Pyx_1X_1 + Pyx_2X_2 + Pyx_3X_3 + \epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasiantar X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>,X<sub>3</sub> dan Y
3. Menghitung matriks korelasi antar variable eksogenus, yaitu
4. Menghitung matriks invers R<sup>-1</sup>
5. Menghitung Koefisien jalur Pyx<sub>i</sub> (i = 1,2,3)

6. Menghitung  $R^2_y$  ( $X_1, X_2, X_3$ ) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2, X_3$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $P_y \epsilon$ )

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato**

Berdasarkan atas keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 16 Tahun 1999 tentang Pembentukan KPU sebagaimana telah diubah dengan keputusan Presiden Nomor 81 Tahun 2000, KPU Kabupaten Pohuwato terbentuk sesuai dengan peraturan tersebut. Hal ini merupakan organ yang diadakan berdasarkan Surat Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 67 Tahun 2002 tentang Pembentukan Perwakilan Sekretariat KPU di Provinsi dan Kabupaten/Kota Seluruh Indonesia.

Keppres tersebut merupakan perubahan atas Keppres Nomor 16 Tahun 1999 tentang Pembentukan KPU dan Penetapan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Umum KPU sebagaimana telah diubah dengan Keppres Nomor 81 tahun 2000 tertanggal 31 Agustus 2002. Pasal 20A Keppres tersebut menyatakan bahwa di provinsi, kabupaten dan kota dibentuk Perwakilan Sekretariat KPU.

Keppres itu juga mengatur bahwa Perwakilan Sekretariat Umum KPU, di Provinsi maupun kabupaten atau kota, dipimpin oleh seorang sekretaris yang berada di bawah Sekretaris Umum KPU. Atas pelaksanaan tugasnya, Sekretaris Perwakilan Sekretariat KPU di provinsi menyampaikan laporan pertanggungjawabannya kepada Sekretaris Umum KPU dan Gubernur.

Dalam perspektif ketatanegaraan, pemilihan umum (pemilu) merupakan titik awal strategis bagi peningkatan kualitas demokrasi. Hal ini bermakna bahwa

pemilu merupakan instrument terpenting dalam mengukur tingkat demokratisasi suatu Negara. Dalam sejarah perjalannya, Indonesia telah berhasil menyelenggarakan pemilu sebanyak 11 (sebelas) kali dengan beragam konstelasi politik yang melingkupinya.

Sebagai lembaga pemerintah yang mandiri, KPU Kabupaten Pohuwato memiliki tugas dan fungsi sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 15 tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilu. Peraturan ini merupakan peraturan pengganti dari Undang-Undang Nomor 22 tahun 2007 yang sejatinya mengalami penyempurnaan dalam konsep birokratis, terutama pada konsep kemandirian penyelenggara pemilu. Penyempurnaan aturan tersebut hendak mempertegas bahwa Komisi Pemilihan Umum merupakan lembaga Negara yang sangat penting secara konstitusional dan memiliki kelembagaan yang bersifat nasional, tetap dan mandiri dalam menyelenggarakan pemilihan umum yang langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil. Peran strategis tersebut tercermin dalam uraian tugas, fungsi dan kewajiban yang diemban oleh Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato.

Berdasarkan data pegawai tahun 2016, pegawai sekretariat KPU kabupaten Pohuwato berjumlah 23 orang yang terdiri dari 6 orang pegawai organik, 17 orang pegawai DPK dan dibantu oleh 6 Pegawai Tidak Tetap (honorar). Komposisi pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Dilihat dari latar belakang tingkat pendidikan, pegawai KPU Kabupaten Pohuwato dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa golongan, antara lain: SMA

Sarjana dan Pasca Sarjana. Struktur pegawai sekretariat KPU Kabupaten Pohuwato dilihat dari tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Tingkat Pendidikan Pegawai KPU Kab. Pohuwato**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Keterangan
1	SMA	14	
2	Sarjana	7	
3	Pasca Sarjana	2	
<b>Jumlah</b>		<b>23</b>	

*Sumber Data : Restra KPU 2019*

#### **4.1.2. Visi dan Misi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pohuwato**

##### **4.1.2.1. Visi KPU Kabupaten Pohuwato**

Visi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato adalah : *Menjadi penyelenggara Pemilu yang mandiri, profesional, dan berintegritas untuk terwujudnya Pemilu yang luber dan jurdil*

Pernyataan visi di atas merupakan gambaran tegas dari komitmen Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato untuk menyelenggarakan pemilu yang jujur, adil, transparan, akuntabel dan mandiri serta dilandasi dengan mekanisme kerja yang efektif, efisien, berpegang teguh pada etika profesi dan jabatan, berintegritas tinggi dan berwawasan nasional sehingga menjadikan Komisi Pemilihan Umum sebagai lembaga penyelenggara pemilihan umum yang terpercaya dan professional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Di samping itu, Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato juga berkomitmen penuh untuk ikut mengambil bagian dari upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia, khususnya di bidang politik kepemiluan.

#### **4.1.2.1. Misi KPU Kabupaten Pohuwato**

Misi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato Dalam upaya mencapai visi tersebut, Komisi Pemilihan Umum telah menetapkan 5 (lima) misi yang akan dilaksanakan oleh seluruh Satuan Kerja termasuk KPU Kabupaten Pohuwato selama kurun waktu 2015-2019 sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan Pemilu di Kabupaten Pohuwato yang efektif dan efisien, transparan, akuntabel, serta aksesibel;
2. Meningkatkan integritas, kemandirian, kompetensi dan profesionalisme penyelenggara Pemilu ;
3. Meningkatkan kualitas pelayanan Pemilu untuk seluruh pemangku kepentingan;
4. Meningkatkan partisipasi dan kualitas pemilih dalam Pemilu, Pemilih berdaulat Negara kuat; dan
5. Mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi dalam penyelenggaraan Pemilu.

#### **4.1.3. Struktur Organisasi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato**

Pohuwato dalam menjalankan tugasnya, dibantu oleh Sekretariat KPU Pohuwato. Anggota KPU Kabupaten Pohuwato berjumlah sebanyak 5 (lima) orang. Keanggotaan KPU Kabupaten Pohuwato terdiri atas seorang ketua merangkap anggota dan 4 (empat) anggota yang memegang Divisi pada KPU Kabupaten Pohuwato. Divisi yang ada di KPU Kabupaten Pohuwato terdiri atas Divisi Keuangan, Logistik dan Umum, Divisi Teknis Penyelenggaraan Pemilu, Divisi Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, Hubungan Masyarakat, Pengolahan dan

Penyajian Data/Informasi, serta Divisi Hukum, Pengawasan Internal, dan Hubungan Antar Lembaga. Masa keanggotaan KPU Kabupaten Pohuwato selama 5 tahun terhitung sejak pengucapan sumpah/janji.

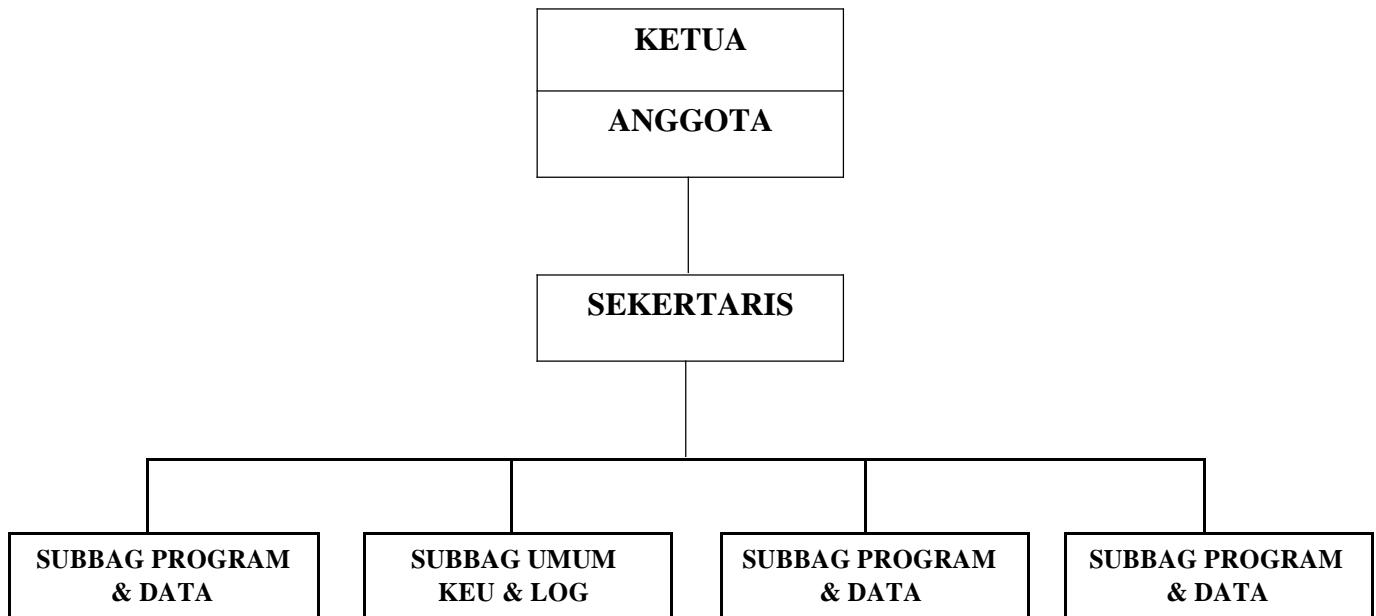
Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, KPU menerbitkan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 06 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal KPU, Sekretariat KPU Provinsi dan Sekretariat KPU Kabupaten/Kota sebagaimana diubah dengan peraturan KPU Nomor 22 Tahun 2008. Sekretariat KPU Kabupaten Pohuwato dipimpin oleh Sekretaris KPU Kabupaten Pohuwato sebagai lembaga pendukung yang profesional dengan tugas utama membantu hal teknis administratif, termasuk pengelolaan anggaran Pemilu.

Sekretariat KPU Kabupaten Pohuwato adalah Aparatur Sipil Negara yang memenuhi persyaratan atas usul KPU Kabupaten Pohuwato dan konsultasi dengan Bupati. Sekretariat KPU Kabupaten Pohuwato bertanggung jawab kepada KPU Kabupaten Pohuwato. Sekretariat KPU Kabupaten Pohuwato dibutuhkan untuk mendukung kerja KPU Kabupaten Pohuwato. Tugas utama Sekretariat KPU ialah membantu hal teknis administratif, termasuk pengelolaan anggaran. Sekretariat KPU Kabupaten Pohuwato mengkoordinasi dan mengangkat tenaga ahli/pakar yang sesuai dengan kebutuhan untuk memperlancar tugas-tugas KPU Kabupaten Pohuwato. Aparatur lembaga sekretariat KPU Kabupaten Pohuwato berasal dari unsur Aparatur Sipil Negara (ASN).

Sekretariat KPU Kabupaten Pohuwato terdiri atas 4 (empat) subbagian yaitu: Subbagian Teknis Pemilu dan Hupmas, Subbagian Program dan Data,

Subbagian Hukum dan Subbagian Umum, Keuangan dan Logistik. Masing-masing subbag dipimpin oleh seorang kasubbag dan dibantu oleh beberapa orang staf pelaksana.

**Gambar 1**  
**Struktur Organisasi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato**



Sumber : Restra KPU 2019

#### **4.1.4. Tugas, Wewenang dan Kewajiban KPU Kabupaten Pohuwato**

- (1) Tugas dan wewenang KPU Kabupaten/Kota dalam penyelenggaraan Pemilu Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah meliputi:
- a. menjabarkan program dan melaksanakan anggaran serta menetapkan jadwal di kabupaten/kota;
  - b. melaksanakan semua tahapan penyelenggaraan di kabupaten/kota berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - c. membentuk PPK, PPS, dan KPPS dalam wilayah kerjanya;
  - d. mengoordinasikan dan mengendalikan tahapan penyelenggaraan oleh PPK, PPS, dan KPPS dalam wilayah kerjanya;
  - e. menyampaikan daftar pemilih kepada KPU Provinsi;
  - f. memutakhirkan data pemilih berdasarkan data kependudukan yang disiapkan dan diserahkan oleh Pemerintah dengan memperhatikan data Pemilu dan/atau pemilihan gubernur, bupati, dan walikota terakhir dan menetapkannya sebagai daftar pemilih;
  - g. menetapkan dan mengumumkan hasil rekapitulasi penghitungan suara Pemilu Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota berdasarkan hasil rekapitulasi penghitungan suara di PPK dengan membuat berita acara rekapitulasi suara dan sertifikat rekapitulasi suara;
  - h. melakukan dan mengumumkan rekapitulasi hasil penghitungan suara Pemilu Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Anggota Dewan Perwakilan Daerah, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi di

- kabupaten/kota yang bersangkutan berdasarkan berita acara hasil rekapitulasi penghitungan suara di PPK;
- i. membuat berita acara penghitungan suara dan sertifikat penghitungan suara serta wajib menyerahkannya kepada saksi peserta Pemilu, Panwaslu Kabupaten/Kota, dan KPU Provinsi;
  - j. menerbitkan keputusan KPU Kabupaten/Kota untuk mengesahkan hasil Pemilu Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota dan mengumumkannya;
  - k. mengumumkan calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota terpilih sesuai dengan alokasi jumlah kursi setiap daerah pemilihan di kabupaten/kota yang bersangkutan dan membuat berita acaranya;
  - l. menindaklanjuti dengan segera temuan dan laporan yang disampaikan oleh Panwaslu Kabupaten/Kota;
  - m. mengenakan sanksi administratif dan/atau menonaktifkan sementara anggota PPK, anggota PPS, sekretaris KPU Kabupaten/Kota, dan pegawai sekretariat KPU Kabupaten/Kota yang terbukti melakukan tindakan yang mengakibatkan terganggunya tahapan penyelenggaraan Pemilu berdasarkan rekomendasi Panwaslu Kabupaten/Kota dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - n. menyelenggarakan sosialisasi penyelenggaraan Pemilu dan/atau yang berkaitan dengan tugas dan wewenang KPU Kabupaten/Kota kepada masyarakat;

- o. melakukan evaluasi dan membuat laporan setiap tahapan penyelenggaraan Pemilu; dan
  - p. melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diberikan oleh KPU, KPU Provinsi, dan/atau peraturan perundang-undangan.
- (2) Tugas dan wewenang KPU Kabupaten/Kota dalam penyelenggaraan Pemilu Presiden dan Wakil Presiden meliputi:
- a. menjabarkan program dan melaksanakan anggaran serta menetapkan jadwal di kabupaten/kota;
  - b. melaksanakan semua tahapan penyelenggaraan di kabupaten/kota berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - c. membentuk PPK, PPS, dan KPPS dalam wilayah kerjanya;
  - d. mengoordinasikan dan mengendalikan tahapan penyelenggaraan oleh PPK, PPS, dan KPPS dalam wilayah kerjanya;
  - e. memutakhirkan data pemilih berdasarkan data kependudukan yang disiapkan dan diserahkan oleh Pemerintah dengan memperhatikan data Pemilu dan/atau pemilihan gubernur, bupati, dan walikota terakhir dan menetapkannya sebagai daftar pemilih;
  - f. menyampaikan daftar pemilih kepada KPU Provinsi;
  - g. melakukan rekapitulasi hasil penghitungan suara Pemilu Presiden dan Wakil Presiden di kabupaten/kota yang bersangkutan berdasarkan hasil rekapitulasi penghitungan suara di PPK dengan membuat berita acara penghitungan suara dan sertifikat hasil penghitungan suara;

- h. membuat berita acara penghitungan suara dan sertifikat penghitungan suara serta wajib menyerahkannya kepada saksi peserta Pemilu, Panwaslu Kabupaten/Kota, dan KPU Provinsi;
- i. menindaklanjuti dengan segera rekomendasi Panwaslu Kabupaten/Kota atas temuan dan laporan adanya dugaan pelanggaran Pemilu;
- j. mengenakan sanksi administratif dan/atau menonaktifkan sementara anggota PPK, anggota PPS, sekretaris KPU Kabupaten/Kota, dan pegawai sekretariat KPU Kabupaten/Kota yang terbukti melakukan tindakan yang mengakibatkan terganggunya tahapan penyelenggaraan Pemilu berdasarkan rekomendasi Panwaslu Kabupaten/Kota dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan;
- k. melaksanakan sosialisasi penyelenggaraan Pemilu dan/atau yang berkaitan dengan tugas dan wewenang KPU Kabupaten/Kota kepada masyarakat;
- l. melakukan evaluasi dan membuat laporan setiap tahapan penyelenggaraan Pemilu; dan

(3) Tugas dan wewenang KPU Kabupaten/Kota dalam penyelenggaraan pemilihan bupati/walikota meliputi:

- a. merencanakan program, anggaran, dan jadwal pemilihan bupati/walikota;
- b. menyusun dan menetapkan tata kerja KPU Kabupaten/Kota, PPK, PPS, dan KPPS dalam pemilihan bupati/walikota dengan memperhatikan pedoman dari KPU dan/atau KPU Provinsi;

- c. menyusun dan menetapkan pedoman teknis untuk setiap tahapan penyelenggaraan pemilihan bupati/walikota berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. membentuk PPK, PPS, dan KPPS dalam pemilihan gubernur serta pemilihan bupati/walikota dalam wilayah kerjanya;
- e. mengoordinasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan semua tahapan penyelenggaraan pemilihan bupati/walikota berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan pedoman dari KPU dan/atau KPU Provinsi;
- f. menerima daftar pemilih dari PPK dalam penyelenggaraan pemilihan bupati/walikota;
- g. memutakhirkan data pemilih berdasarkan data kependudukan yang disiapkan dan diserahkan oleh Pemerintah dengan memperhatikan data pemilu dan/atau pemilihan gubernur dan bupati/walikota terakhir dan menetapkannya sebagai daftar pemilih;
- h. menerima daftar pemilih dari PPK dalam penyelenggaraan pemilihan gubernur dan menyampaikannya kepada KPU Provinsi;
- i. menetapkan calon bupati/walikota yang telah memenuhi persyaratan;
- j. menetapkan dan mengumumkan hasil rekapitulasi penghitungan suara pemilihan bupati/walikota berdasarkan rekapitulasi hasil penghitungan suara dari seluruh PPK di wilayah kabupaten/kota yang bersangkutan;

- k. membuat berita acara penghitungan suara serta membuat sertifikat penghitungan suara dan wajib menyerahkannya kepada saksi peserta pemilihan, Panwaslu Kabupaten/Kota, dan KPU Provinsi;
- l. menerbitkan keputusan KPU Kabupaten/Kota untuk mengesahkan hasil pemilihan bupati/walikota dan mengumumkannya;
- m. mengumumkan calon bupati/walikota terpilih dan dibuatkan berita acaranya;
- n. melaporkan hasil pemilihan bupati/walikota kepada KPU melalui KPU Provinsi;
- o. menindaklanjuti dengan segera rekomendasi Panwaslu Kabupaten/Kota atas temuan dan laporan adanya dugaan pelanggaran pemilihan;
- p. mengenakan sanksi administratif dan/atau menonaktifkan sementara anggota PPK, anggota PPS, sekretaris KPU Kabupaten/Kota, dan pegawai sekretariat KPU Kabupaten/Kota yang terbukti melakukan tindakan yang mengakibatkan terganggunya tahapan penyelenggaraan pemilihan berdasarkan rekomendasi Panwaslu Kabupaten/Kota dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan;
- q. melaksanakan sosialisasi penyelenggaraan pemilihan gubernur, bupati, dan walikota dan/atau yang berkaitan dengan tugas KPU Kabupaten/Kota kepada masyarakat;
- r. melaksanakan tugas dan wewenang yang berkaitan dengan pemilihan gubernur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan pedoman KPU dan/atau KPU Provinsi;

- s. melakukan evaluasi dan membuat laporan penyelenggaraan pemilihan bupati/walikota;
  - t. menyampaikan hasil pemilihan bupati/walikota kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Menteri Dalam Negeri, bupati/walikota, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota; dan
- (4) KPU Kabupaten/Kota dalam Pemilu Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Pemilu Presiden dan Wakil Presiden, dan pemilihan gubernur, bupati, dan walikota berkewajiban:
- a. melaksanakan semua tahapan penyelenggaraan Pemilu dengan tepat waktu;
  - b. memperlakukan peserta Pemilu dan pasangan calon presiden dan wakil presiden, calon gubernur, bupati, dan walikota secara adil dan setara;
  - c. menyampaikan semua informasi penyelenggaraan Pemilu kepada masyarakat;
  - d. melaporkan pertanggungjawaban penggunaan anggaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - e. menyampaikan laporan pertanggungjawaban semua kegiatan penyelenggaraan Pemilu kepada KPU melalui KPU Provinsi;
  - f. mengelola, memelihara, dan merawat arsip/dokumen serta melaksanakan penyusutannya berdasarkan jadwal retensi arsip yang disusun oleh KPU Kabupaten/Kota dan lembaga kearsipan Kabupaten/Kota berdasarkan pedoman yang ditetapkan oleh KPU dan ANRI;

- g. mengelola barang inventaris KPU Kabupaten/Kota berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- h. menyampaikan laporan periodik mengenai tahapan penyelenggaraan Pemilu kepada KPU dan KPU Provinsi serta menyampaikan tembusannya kepada Bawaslu;
- i. membuat berita acara pada setiap rapat pleno KPU Kabupaten/Kota dan ditandatangani oleh ketua dan anggota KPU Kabupaten/Kota;
- j. menyampaikan data hasil pemilu dari tiap-tiap TPS pada tingkat kabupaten/kota kepada peserta pemilu paling lama 7 (tujuh) hari setelah rekapitulasi di kabupaten/kota;

#### **4.1.5. Tugas, Wewenang dan Kewajiban Sekretariat KPU Kabupaten Pohuwato**

(1) Sekretariat KPU Kabupaten/Kota bertugas:

- a. membantu penyusunan program dan anggaran Pemilu;
- b. memberikan dukungan teknis administratif;
- c. membantu pelaksanaan tugas KPU Kabupaten/Kota dalam menyelenggarakan Pemilu;
- d. membantu pendistribusian perlengkapan penyelenggaraan Pemilu Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Pemilu Presiden dan Wakil Presiden, serta pemilihan gubernur;
- e. membantu perumusan dan penyusunan rancangan keputusan KPU Kabupaten/Kota;

- f. memfasilitasi penyelesaian masalah dan sengketa pemilihan bupati/walikota;
- g. membantu penyusunan laporan penyelenggaraan kegiatan dan pertanggungjawaban KPU Kabupaten/Kota; dan
- h. membantu pelaksanaan tugas-tugas lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(2) Sekretariat KPU Kabupaten/Kota berwenang:

- a. mengadakan dan mendistribusikan perlengkapan penyelenggaraan pemilihan bupati/walikota berdasarkan norma, standar, prosedur, dan kebutuhan yang ditetapkan oleh KPU;
- b. mengadakan perlengkapan penyelenggaraan Pemilu sebagaimana dimaksud pada huruf a sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- c. memberikan layanan administrasi, ketatausahaan, dan kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(3) Sekretariat KPU Kabupaten/Kota berkewajiban:

- a. menyusun laporan pertanggungjawaban keuangan;
- b. memelihara arsip dan dokumen Pemilu; dan
- c. mengelola barang inventaris KPU Kabupaten/Kota.
- d. Sekretariat KPU Kabupaten/Kota bertanggung jawab dalam hal administrasi keuangan serta pengadaan barang dan jasa berdasarkan peraturan perundang-undangan.

## **4.2. Analisis Data Hasil Penelitian**

Tujuan analisis data adalah untuk mendeskripsikan data dari hasil observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu: pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja KPU Kabupaten Pohuwato. Dalam proses penjabaran data hasil penelitian, peneliti menguraikannya dalam bentuk tabel dan grafik disertai pemaparan dan kesimpulan hasil jawaban berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang dituangkan dalam bentuk kuesioner.

Kuesioner tersebut peneliti sebarkan kepada 31 pegawai yang berada di Sekretariat KPU Kabupaten Pohuwato melalui 36 item pertanyaan, yaitu 20 item pertanyaan untuk variabel budaya kerja (X) yang terdiri dari sub variabel Disiplin (X1) sebanyak 8 item pertanyaan, Sub Variabel Keterbukaan (X2) sebanyak 6 pertanyaan, Sub Variabel Kerja Sama (X3) sebanyak 6 pertanyaan. sedangkan sebanyak 16 item pertanyaan untuk variabel kinerja organisasi, yang kemudian untuk mengukur seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja KPU Kabupaten Pohuwato.

### **4.2.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program komputer pada halaman lampiran menunjukkan bahwa keseluruhan item dalam penelitian ini sudah valid dan reliabel.

#### **4.2.1.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner atau pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat mengukur variabel yang ingin diukur. Uji ini dilakukan

dengan mengukur korelasi antara masing-masing item pertanyaan dengan total, semua item pertanyaan dikatakan valid jika  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel. Dalam uji ini korelasi yang digunakan adalah korelasi *Rank Spearman*.

Uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 2 : Hasil Uji Validitas**

Variabel	Jumlah Item	Tingkat Validitas	Keterangan
Disiplin (X1)	8	Valid	Lampiran
Keterbukaan (X2)	6	Valid	Lampiran
Kerja Sama (X3)	6	Valid	Lampiran
Kinerja Organisasi (Y)	16	Valid	Lampiran

Sumber : Data olahan Kuesioner 2019

Setelah diperoleh hasil pengujian validitas dari keseluruhan item yang ada maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

#### **4.2.1.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya), walaupun dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama.

Uji Reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 3 : Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	r <sub>i</sub>	r tabel	Reliabilitas (jika r <sub>i</sub> > r tabel)
Disiplin (X1)	0.522	0.355	Reliabel
Keterbukaan (X2)	0.633	0.355	Reliabel
Kerja Sama (X3)	0.640	0.355	Reliabel
Kinerja Organisasi (Y)	0.609	0.355	Reliabel

Sumber : Data olahan Kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 3 diatas, diperoleh angka reliabilitas ( $r_i$ ) untuk setiap variabel lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0.355. Hal ini berarti setiap variabel dalam penelitian tersebut sudah layak (reliabel).

#### **4.2.2. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian**

Penelitian ini akan melihat seberapa besar pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato. Masing-masing indikator dari setiap variabel akan dilakukan pendeskripsian. Langkah awal untuk mendeskripsikan setiap indikator adalah membuat tabel kategori atau skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan. Perhitungan mengenai skala penilaian ini searah dengan pendapat yang dikemukakan Riduwan (2003:15) bahwa "perhitungan skor tiap komponen yang diteliti adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobotnya". Selanjutnya dapat dibuatkan skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya. Adapun hasil perhitungannya, yaitu :

$$\text{Bobot terendah} \times \text{item} \times \text{jumlah responden} = 1 \times 1 \times 31 = 31$$

$$\text{Bobot tertinggi} \times \text{item} \times \text{jumlah responden} = 4 \times 1 \times 31 = 124$$

$$\text{Rentang skala : } \frac{124 - 31}{4} = 23.2 \text{ (23)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala tersebut, maka dapat dibuatkan skala penilaian seperti pada tabel 12 berikut ini :

**Tabel 4 : Skala Penilaian Jawaban Responden**

Range	Kategori
101 - 124	Sangat tinggi
77 - 100	Tinggi
53 - 76	Sedang
29 - 52	Rendah

Sumber : Data Olahan 2019

Adapun deskripsi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan pada masing-masing indikator adalah :

#### **4.2.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai masing-masing indikator dari variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) menurut tinjauan responden berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 5 : Nilai (Skor) Disiplin (X<sub>1</sub>)**

<b>Bobot</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Item 1</b>			<b>Item 2</b>			<b>Item 3</b>			<b>Item 4</b>		
		<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>
4	Selalu	0	<b>0</b>	0	16	<b>64</b>	51.6	0	<b>0</b>	0	2	<b>8</b>	6.5
3	Sering	0	<b>0</b>	0	12	<b>36</b>	38.7	0	<b>0</b>	0	17	<b>51</b>	54.8
2	Kadang-Kadang	0	<b>0</b>	0	3	<b>6</b>	9.7	0	<b>0</b>	0	10	<b>20</b>	32.3
1	Tidak Pernah	31	31	100	0	0	0	31	31	100	2	2	6.5
<b>J u m l a h</b>		31	<b>31</b>	100	31	<b>106</b>	100	31	31	<b>100</b>	31	<b>81</b>	100

<b>Bobot</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Item 5</b>			<b>Item 6</b>			<b>Item 7</b>			<b>Item 8</b>		
		<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>									
4	Selalu	0	<b>0</b>	0	13	<b>52</b>	41.9	4	<b>16</b>	12.9	0	<b>0</b>	0
3	Sering	0	<b>0</b>	0	16	<b>48</b>	51.6	18	<b>54</b>	58.1	0	<b>0</b>	0
2	Kadang-Kadang	10	<b>20</b>	32.3	2	<b>4</b>	6.5	9	<b>18</b>	29.0	10	<b>20</b>	32.3
1	Tidak Pernah	21	21	67.7	0	0	0	0	0	0	21	21	67.7
<b>J u m l a h</b>		31	<b>41</b>	100	31	<b>104</b>	100	31	<b>88</b>	100	31	31	<b>41</b>

Sumber : Data olahan Kuesioner 2019

Item 1 dari tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa “pernahkah KPU Kabupaten Pohuwato memberikan hukuman secara langsung kepada pegawai KPU Kabupaten Pohuwato berupa PHK”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan seluruh responden atau sebanyak 31 orang dengan skor 31 memberikan jawaban Tidak Pernah. Ini berarti bahwa KPU Pohuwato **Tidak Pernah** sekalipun memberikan hukuman secara langsung kepada pegawai berupa PHK dengan skor total adalah 31 termasuk kategori Rendah.

Item 2 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kabupaten Pohuwato memberikan hukuman/sanksi kepada pegawai KPU Kab. Pohuwato berupa pemotongan gaji/tunjangan”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 16 orang dengan skor 64 memberikan jawaban Selalu, 12 orang dengan skor 36 menjawab Sering, dan 3 orang dengan skor 6 menjawab Kadang-kadang. Ini berarti bahwa KPU Pohuwato **Sering** memberikan hukuman/sanksi kepada pegawai berupa pemotongan gaji/tunjangan, dengan skor total adalah 106 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 3 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kabupaten Pohuwato memberikan hukuman/sanksi kepada pegawai KPU Kabupaten Pohuwato berupa membayar denda”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan seluruh responden atau sebanyak 31 orang dengan skor 31 memberikan jawaban Tidak Pernah. Ini berarti bahwa KPU Pohuwato **Tidak Pernah** sekalipun memberikan hukuman/sanksi kepada pegawai berupa membayar denda, dengan skor total adalah 31 termasuk kategori Rendah.

Item 4 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kabupaten Pohuwato memberikan hukuman/sanksi kepada pegawai KPU Kabupaten Pohuwato berupa Surat Teguran”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 2 orang dengan skor 8 memberikan jawaban Selalu, 17 orang dengan skor 51 menjawab Sering, dan 10 orang dengan skor 20 menjawab Kadang-kadang. Ini berarti bahwa KPU Pohuwato **Sering** memberikan hukuman/sanksi kepada pegawai berupa Surat Teguran, dengan skor total adalah 106 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 5 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kabupaten Pohuwato membentuk anggota PPK melebihi 6 bulan sebelum hari & tanggal pemungutan suara”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 10 orang dengan skor 20 memberikan jawaban kadang-kadang. Sedangkan sebanyak 21 orang dengan skor 21 menjawab Tidak pernah. Ini berarti bahwa KPU Pohuwato **Kadang-kadang** membentuk anggota PPK melebihi 6 bulan sebelum hari & tanggal pemungutan suara, dengan skor total adalah 41 termasuk kategori Rendah.

Item 6 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kabupaten Pohuwato membentuk anggota PPK di Kabupaten Pohuwato dengan komposisi perempuan kurang dari 30%”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 13 orang dengan skor 52 memberikan jawaban Selalu, 16 orang dengan skor 48 menjawab Sering, dan 2 orang dengan skor 4 menjawab Kadang-kadang. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Sering** membentuk anggota PPK di Kabupaten Pohuwato dengan komposisi perempuan kurang dari 30%, dengan skor total adalah 104 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 7 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kabupaten Pohuwato membentuk anggota PPS melebihi 6 bulan sebelum hari & tanggal pemungutan suara”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 4 orang dengan skor 16 memberikan jawaban Selalu, 18 orang dengan skor 54 menjawab Sering, dan 9 orang dengan skor 18 menjawab Kadang-kadang. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Sering** membentuk

anggota PPS melebihi 6 bulan sebelum hari & tanggal pemungutan suara, dengan skor total adalah 88 termasuk kategori tinggi.

Item 8 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kabupaten Pohuwato mengalami keterlambatan penetapan Daftar Pemilih Tetap sebelum pelaksanaan pemungutan suara pleno penetapan DPT di KPU Kabupaten Pohuwato”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 10 orang dengan skor 20 memberikan jawaban kadang-kadang. Sedangkan sebanyak 21 orang dengan skor 21 menjawab Tidak pernah. Ini berarti bahwa KPU Pohuwato **Kadang-kadang** mengalami keterlambatan penetapan Daftar Pemilih Tetap sebelum pelaksanaan pemungutan suara pleno penetapan DPT.

#### **4.2.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Keterbukaan (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai masing-masing indikator dari variabel Keterbukaan (X<sub>2</sub>) menurut tinjauan responden berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 6 : Nilai (Skor) Keterbukaan (X<sub>2</sub>)**

<b>Bobot</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Item 1</b>			<b>Item 2</b>			<b>Item 3</b>		
		<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>
4	Selalu	11	<b>44</b>	35.5	26	<b>104</b>	83.9	10	<b>40</b>	32.2
3	Sering	18	<b>54</b>	58.1	5	<b>15</b>	16.1	18	<b>54</b>	58.1
2	Kadang-Kadang	2	<b>4</b>	6.5	0	<b>0</b>	0	3	<b>6</b>	9.7
1	Tidak Pernah	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>J u m l a h</b>		<b>31</b>	<b>102</b>	100	<b>31</b>	<b>109</b>	100	<b>31</b>	<b>100</b>	100

<b>Bobot</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Item 4</b>			<b>Item 5</b>			<b>Item 6</b>		
		<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>
4	Selalu	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	28	<b>112</b>	90.3
3	Sering	18	<b>54</b>	58.1	0	<b>0</b>	0	3	<b>9</b>	9.7
2	Kadang-Kadang	13	<b>26</b>	41.9	9	<b>18</b>	29.0	0	<b>0</b>	0
1	Tidak Pernah	0	0	0	22	<b>22</b>	71.0	0	0	0
<b>J u m l a h</b>		<b>31</b>	<b>80</b>	100	<b>31</b>	<b>40</b>	100	<b>31</b>	<b>121</b>	100

Sumber : Data olahan Kuesioner 2019

Item 1 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kabupaten Pohuwato mempublikasikan informasi mengenai tata cara penyelenggaraan pemilu melalui media maupun secara langsung kepada masyarakat”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 11 orang dengan skor 44 memberikan jawaban Selalu, 18 orang dengan skor 54 menjawab Sering, dan 2 orang dengan skor 4 menjawab Kadang-kadang. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Sering** mempublikasikan informasi mengenai tata cara penyelenggaraan pemilu melalui media maupun secara langsung kepada masyarakat, dengan skor total adalah 102 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 2 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kabupaten Pohuwato mempublikasikan informasi *ter-update* Daftar Pemilih Kabupaten Pohuwato melalui media/*website*”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 26 orang dengan skor 104 memberikan jawaban Selalu, 5 orang dengan skor 15 menjawab Sering. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Selalu** mempublikasikan informasi *ter-update* Daftar Pemilih Kabupaten Pohuwato melalui media/*website*, dengan skor total adalah 109 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 3 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kabupaten Pohuwato mempublikasikan informasi mengenai Calon Pejabat daerah, Calon Wakil Rakyat, dan Calon Pejabat Negara melalui media”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 10 orang dengan skor 40 memberikan jawaban Selalu, 18 orang dengan skor 54 menjawab Sering, dan 3 orang dengan skor 6 menjawab Kadang-kadang. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten

Pohuwato **Sering** mempublikasikan informasi mengenai Calon Pejabat daerah, Calon Wakil Rakyat, dan Calon Pejabat Negara melalui media, dengan skor total adalah 100 termasuk kategori tinggi.

Item 4 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kabupaten Pohuwato mempublikasikan informasi mengenai Anggaran Dana Kampanye yang digunakan dalam pemilu di Kabupaten Pohuwato secara langsung kepada masyarakat”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 18 orang dengan skor 54 menjawab Sering, dan 13 orang dengan skor 26 menjawab Kadang-kadang. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Sering** mempublikasikan informasi mengenai Anggaran Dana Kampanye yang digunakan dalam pemilu di Kabupaten Pohuwato secara langsung kepada masyarakat, dengan skor total adalah 80 termasuk kategori tinggi.

Item 5 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kabupaten Pohuwato mempublikasikan informasi mengenai rincian anggaran ter-update yang digunakan dalam tiap pemilu melalui media”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 9 orang dengan skor 18 menjawab Kadang-Kadang, dan 22 orang dengan skor 22 menjawab Tidak Pernah. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Kadang-Kadang** mempublikasikan informasi mengenai rincian anggaran ter-update yang digunakan dalam tiap pemilu melalui media, dengan skor total adalah 40 termasuk kategori Rendah.

Item 6 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kabupaten Pohuwato mempublikasikan informasi mengenai rincian anggaran ter-update yang digunakan dalam tiap pemilu secara langsung kepada masyarakat

melalui media maupun langsung". Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 28 orang dengan skor 112 memberikan jawaban Selalu, 3 orang dengan skor 9 menjawab Sering. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Selalu** mempublikasikan informasi mengenai rincian anggaran ter-update yang digunakan dalam tiap pemilu secara langsung kepada masyarakat melalui media maupun langsung, dengan skor total adalah 121 termasuk kategori sangat tinggi.

#### **4.2.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Kerja Sama (X<sub>3</sub>)**

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai masing-masing indikator dari variabel Kerja Sama (X<sub>3</sub>) menurut tinjauan responden berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 7 : Nilai (Skor) Kerja Sama (X<sub>3</sub>)**

<b>Bobot</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Item 1</b>			<b>Item 2</b>			<b>Item 3</b>		
		<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>
4	Selalu	19	<b>76</b>	61.3	4	<b>16</b>	12.9	21	<b>84</b>	67.7
3	Sering	12	<b>36</b>	38.7	20	<b>60</b>	64.5	10	<b>30</b>	32.3
2	Kadang-Kadang	0	<b>0</b>	0	7	<b>14</b>	22.6	0	<b>0</b>	0
1	Tidak Pernah	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>J u m l a h</b>		<b>31</b>	<b>112</b>	100	<b>31</b>	<b>90</b>	100	<b>31</b>	<b>114</b>	100

<b>Bobot</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Item 4</b>			<b>Item 5</b>			<b>Item 6</b>		
		<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>
4	Selalu	21	<b>84</b>	67.7	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0
3	Sering	8	<b>24</b>	25.8	19	<b>57</b>	61.3	14	<b>42</b>	45.2
2	Kadang-Kadang	2	<b>4</b>	6.5	12	<b>24</b>	38.7	17	<b>34</b>	54.8
1	Tidak Pernah	0	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	0
<b>J u m l a h</b>		<b>31</b>	<b>112</b>	100	<b>31</b>	<b>81</b>	100	<b>31</b>	<b>76</b>	100

Sumber : Data olahan Kuesioner 2019

Item 1 dari tanggapan responden mengenai pernyataan "pernahkah anda menyaksikan secara langsung pembentukan KPPS". Tanggapan responden

mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 19 orang dengan skor 76 memberikan jawaban Selalu, 12 orang dengan skor 36 menjawab Sering. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Selalu** menyaksikan secara langsung pembentukan KPPS, dengan skor total adalah 112 termasuk kategori sangat tinggi. Item 2 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kabupaten Pohuwato melakukan koordinasi dengan Kepala desa/lurah dalam merekrut calon anggota KPPS”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 4 orang dengan skor 16 memberikan jawaban Selalu, 20 orang dengan skor 60 menjawab Sering, dan 7 orang dengan skor 14 memberikan jawaban kadang-kadang. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Sering** melakukan koordinasi dengan Kepala desa/lurah dalam merekrut calon anggota KPPS, dengan skor total adalah 90 termasuk kategori tinggi.

Item 3 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah anda menyaksikan secara langsung pembentukan PPK”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 21 orang dengan skor 84 memberikan jawaban Selalu, 10 orang dengan skor 30 menjawab Sering. Ini berarti bahwa Pegawai KPU Kabupaten Pohuwato **Selalu** menyaksikan secara langsung pembentukan PPK, dengan skor total adalah 114 termasuk kategori Sangat tinggi.

Item 4 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah anda menyaksikan secara langsung pembentukan PPS”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 21 orang dengan skor 84 menjawab selalu, 8 orang dengan skor 24 memberikan jawaban sering, dan 2 orang dengan skor 4 menjawab Kadang-kadang. Ini berarti bahwa pegawai KPU Kabupaten

Pohuwato **Sering** menyaksikan secara langsung pembentukan PPS, dengan skor total adalah 112 termasuk kategori sangat tinggi.

Item 5 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah anggota KPU Kabupaten Pohuwato berselisih paham dengan anggota yang lainnya mengenai penyelenggaraan pemilu”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 19 orang dengan skor 57 menjawab Sering, dan 12 orang dengan skor 24 menjawab Kadang-kadang. Ini berarti bahwa pegawai KPU Kabupaten Pohuwato **Kadang-Kadang** berselisih paham dengan anggota yang lainnya mengenai penyelenggaraan pemilu, dengan skor total adalah 81 termasuk kategori tinggi.

Item 6 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah terjadi perselisihan antara Panitia Pemilihan Kecamatan dengan Panitia Pemungutan Suara”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 14 orang dengan skor 42 menjawab Sering, dan 17 orang dengan skor 34 menjawab Kadang-kadang. Ini berarti bahwa pegawai KPU Kabupaten Pohuwato **Kadang-Kadang** terjadi perselisihan antara Panitia Pemilihan Kecamatan dengan Panitia Pemungutan Suara, dengan skor total adalah 76 termasuk kategori Sedang.

#### **4.2.2.4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Organisasi (Y)**

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai masing-masing indikator dari variabel Kinerja Organisasi (Y) menurut tinjauan responden berdasarkan tabel 8 dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 8 : Nilai (Skor) Kinerja Organisasi (Y)**

<b>Bobot</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Item 1</b>			<b>Item 2</b>			<b>Item 3</b>			<b>Item 4</b>		
		<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>									
4	Selalu	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	13	<b>52</b>	41.9	3	<b>12</b>	9.7
3	Sering	19	<b>57</b>	61.3	24	<b>72</b>	77.4	18	<b>54</b>	58.1	28	<b>84</b>	90.3
2	Kadang-Kadang	12	<b>24</b>	38.7	7	<b>14</b>	22.6	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0
1	Tidak Pernah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>J u m l a h</b>		31	<b>81</b>	100	31	<b>86</b>	100	31	<b>106</b>	100	31	<b>96</b>	100

<b>Bobot</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Item 5</b>			<b>Item 6</b>			<b>Item 7</b>			<b>Item 8</b>		
		<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>									
4	Selalu	4	<b>16</b>	12.9	0	<b>0</b>	0	25	<b>100</b>	80.6	2	<b>8</b>	6.5
3	Sering	27	<b>81</b>	87.1	7	<b>21</b>	22.6	6	<b>18</b>	19.4	27	<b>81</b>	87.1
2	Kadang-Kadang	0	<b>0</b>	0	24	<b>48</b>	77.4	0	<b>0</b>	0	2	<b>4</b>	6.5
1	Tidak Pernah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>J u m l a h</b>		31	<b>97</b>	100	31	<b>69</b>	100	31	<b>118</b>	100	31	<b>93</b>	100

<b>Bobot</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Item 9</b>			<b>Item 10</b>			<b>Item 11</b>			<b>Item 12</b>		
		<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>
4	Selalu	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	0	0	25	<b>100</b>	80.6
3	Sering	28	<b>84</b>	90.3	20	<b>60</b>	64.5	23	<b>69</b>	74.2	6	<b>18</b>	19.4
2	Kadang-Kadang	3	<b>6</b>	9.7	11	<b>22</b>	35.5	8	<b>18</b>	25.8	0	<b>0</b>	0
1	Tidak Pernah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>J u m l a h</b>		31	<b>90</b>	100	31	<b>82</b>	100	31	<b>87</b>	100	31	<b>118</b>	100

Sumber : Data olahan Kuesioner 2019

Item 1 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kab. Pohuwato melakukan kesalahan dalam penyelenggaraan pemilu”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 19 orang dengan skor 57 menjawab Sering, dan 12 orang dengan skor 24 menjawab Kadang-kadang. Ini berarti bahwa pegawai KPU Kabupaten Pohuwato **Kadang-Kadang** melakukan kesalahan dalam penyelenggaraan pemilu, dengan skor total adalah 81 termasuk kategori Tinggi.

Item 2 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kab. Pohuwato mementingkan kesejahteraan pegawainya dalam bekerja”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 24 orang dengan skor 72 menjawab Sering, dan 7 orang dengan skor 14 menjawab Kadang-kadang. Ini berarti bahwa Organisasi KPU Kabupaten Pohuwato **Sering** mementingkan kesejahteraan pegawainya dalam bekerja, dengan skor total adalah 86 termasuk kategori Tinggi.

Item 3 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah anda memberikan masukan/saran kepada pimpinan dalam penyelenggaraan pemilu di Kab. Pohuwato”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 13 orang dengan skor 52 menjawab Selalu, dan 18 orang dengan skor 54 menjawab Sering. Ini berarti bahwa Pegawai KPU Kabupaten Pohuwato **Selalu** memberikan masukan/saran kepada pimpinan dalam penyelenggaraan pemilu di Kab. Pohuwato, dengan skor total adalah 106 termasuk kategori Sangat Tinggi.

Item 4 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah pimpinan KPU Kab. Pohuwato memberikan ruang bagi masyarakat yang ingin menyampaikan masukan/sarannya terhadap penyelenggaraan pemilu”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 3 orang dengan skor 12 menjawab Selalu, dan 28 orang dengan skor 84 menjawab Sering. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Sering** memberikan ruang bagi masyarakat yang ingin menyampaikan masukan/sarannya terhadap penyelenggaraan pemilu, dengan skor total adalah 96 termasuk kategori Tinggi.

Item 5 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah pimpinan KPU Kab. Pohuwato membuat konsep kerja yang membuat semangat anda/pegawai dalam bekerja”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 4 orang dengan skor 16 menjawab Selalu, dan 27 orang dengan skor 81 menjawab Sering. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Sering** membuat konsep kerja yang membuat semangat anda/pegawai dalam bekerja, dengan skor total adalah 97 termasuk kategori Tinggi.

Item 6 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah pimpinan KPU Kab. Pohuwato memberikan *reward/bonus* kepada devisi/bagian yang sukses melakukan pekerjaannya dalam penyelenggaraan pemilu”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 7 orang dengan skor 21 menjawab Sering, dan 24 orang dengan skor 48 menjawab Kadang-kadang. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Kadang-kadang** memberikan *reward/bonus* kepada devisi/bagian yang sukses melakukan pekerjaannya dalam penyelenggaraan pemilu, dengan skor total adalah 69 termasuk kategori Sedang.

Item 7 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “KPU Kab. Pohuwato memiliki pegawai yang sesuai dengan keahliannya”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 25 orang dengan skor 100 menjawab Selalu, dan 6 orang dengan skor 118 menjawab Sering. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Selalu** memiliki pegawai yang sesuai dengan keahliannya, dengan skor total adalah 118 termasuk kategori Sangat Tinggi.

Item 8 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kab. Pohuwato membagi bidang- bidang tertentu dalam penyelenggaraan pemilu

dilihat berdasarkan keahlian pegawai”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 2 orang dengan skor 8 menjawab Selalu, dan 27 orang dengan skor 18 menjawab Sering. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Sering** membagi bidang- bidang tertentu dalam penyelenggaraan pemilu dilihat berdasarkan keahlian pegawai, dengan skor total adalah 93 termasuk kategori Tinggi.

Item 9 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kab. Pohuwato melakukan pemutakhiran Daftar Pemilih Sementara selama  $\leq 30$  hari”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 28 orang dengan skor 84 menjawab Sering, dan 3 orang dengan skor 6 menjawab Kadang-kadang. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Sering** melakukan pemutakhiran Daftar Pemilih Sementara selama  $\leq 30$  hari, dengan skor total adalah 90 termasuk kategori Tinggi.

Item 10 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kab. Pohuwato mengumumkan Daftar Pemilih Sementara Hasil Pemutakhiran selama 7 hari berturut-turut”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 20 orang dengan skor 60 menjawab Sering, dan 11 orang dengan skor 22 menjawab Kadang-kadang. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Sering** mengumumkan Daftar Pemilih Sementara Hasil Pemutakhiran selama 7 hari berturut-turut, dengan skor total adalah 82 termasuk kategori Tinggi. Item 11 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kab. Pohuwato menyediakan alat- alat kantor yang memenuhi kebutuhan bekerja anda”.

Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 23

orang dengan skor 69 menjawab Sering, dan 8 orang dengan skor 18 menjawab Kadang-kadang. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Sering** menyediakan alat- alat kantor yang memenuhi kebutuhan bekerja anda, dengan skor total adalah 87 termasuk kategori Tinggi.

Item 12 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kab. Pohuwato menggunakan *website* atau *blog* untuk mencakup semua data ter-*update* tentang kepemiluan”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 25 orang dengan skor 100 menjawab Selalu, dan 6 orang dengan skor 18 menjawab Sering. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Selalu** menggunakan *website* atau *blog* untuk mencakup semua data ter-*update* tentang kepemiluan, dengan skor total adalah 118 termasuk kategori Sangat Tinggi. Item 13 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kab. Pohuwato melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan pemilu dengan menghadirkan PPK”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 27 orang dengan skor 108 menjawab Selalu, dan 4 orang dengan skor 12 menjawab Sering. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Selalu** melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan pemilu dengan menghadirkan PPK, dengan skor total adalah 120 termasuk kategori Sangat Tinggi.

Item 14 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “pernahkah KPU Kab. Pohuwato melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan pemilu dengan menghadirkan PPS”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 15 orang dengan skor 60 menjawab Selalu, dan 16 orang dengan skor 48 menjawab Sering. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Selalu** melakukan

evaluasi terhadap penyelenggaraan pemilu dengan menghadirkan PPS, dengan skor total adalah 108 termasuk kategori Sangat Tinggi.

Item 15 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “seberapa cepat KPU Kab. Pohuwato menindaklanjuti pengaduan masyarakat mengenai pelanggaran-pelanggaran pemilu di lapangan langsung”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 9 orang dengan skor 36 menjawab Selalu, dan 22 orang dengan skor 66 menjawab Sering. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Sering** menindaklanjuti pengaduan masyarakat mengenai pelanggaran-pelanggaran pemilu di lapangan langsung, dengan skor total adalah 102 termasuk kategori Sangat Tinggi.

Item 16 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “seberapa cepat KPU Kab. Pohuwato menindaklanjuti komplain dari masyarakat mengenai pembagian kartu pemilih”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 27 orang dengan skor 108 menjawab Selalu, dan 4 orang dengan skor 12 menjawab Sering. Ini berarti bahwa KPU Kabupaten Pohuwato **Sering** menindaklanjuti komplain dari masyarakat mengenai pembagian kartu pemilih, dengan skor total adalah 120 termasuk kategori Sangat Tinggi.

#### **4.2.3. Analisa Data Statistik dan Pengujian Hipotesis**

Hasil dari olah data statistik dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) didasarkan pada koefisien korelasi modifikasi Harun Al Rasyid untuk masing-masing variabel X dan Y dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

- Membuat Hasil Persamaan Struktural Jalur

$$Y = 0,183X_1 + 0,197 X_2 + 0,211 X_3 + 0,439$$

- b. Hasil perhitungan untuk koefisien korelasi antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  dengan variabel  $Y$  yang disusun dalam matriks korelasi secara rinci pada tabel berikut:

**Tabel-9 : Matriks Korelasi antara Variabel X dan Y**

Var	X1	X2	X3	Y
X1	1,000	0,331	0,286	0,204
X2	0,331	1,000	0,519	0,162
X3	0,286	0,519	1,000	0,229
Y	0,204	0,162	0,229	1,000

Sumber : Lampiran Hasil olahan data SPSS

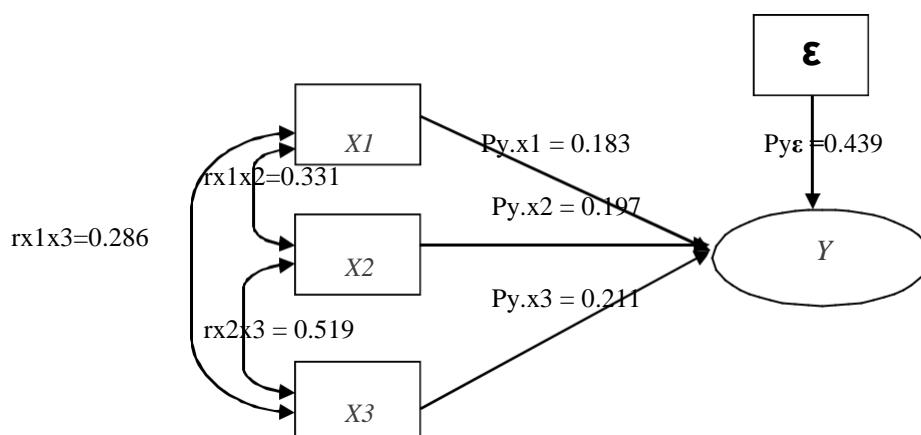
- c. Hasil perhitungan untuk koefisien jalur  $Py_{Xi}$ , ( $i=1,2,3$ ) secara rinci dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel-10 Koefisien Jalur PyX**

Koefisien jalur $X_1$ terhadap $Y$	( $Py.x_1$ )	0,183
Koefisien jalur $X_2$ terhadap $Y$	( $Py.x_2$ )	0,197
Koefisien jalur $X_3$ terhadap $Y$	( $Py.x_3$ )	0,211
Koefisien Determinasi Multipel	$R^2_{y,X_1,X_2, X_3}$	0,561
Koefisien Determinasi Var. Luar Terhadap $Y$	$Py,\epsilon$	0,439

Sumber : Hasil Olahan data 2019

- d. Berdasarkan pada hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka koefisien jalur dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  serta variabel luar terhadap vareiabel  $Y$  dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari gambar di atas menunjukkan bahwa hubungan korelasional antara Disiplin ( $X_1$ ) dengan Keterbukaan ( $X_2$ ) sebesar 0,331 hasil ini menunjukkan bahwa terjadi korelasi positif dengan kategori rendah. Hubungan korelasional antara Disiplin ( $X_1$ ) dengan Kerja Sama ( $X_3$ ) sebesar 0,286 hasil ini menunjukkan bahwa terjadi korelasi positif dengan kategori rendah, Hubungan korelasional antara Keterbukaan ( $X_2$ ) dengan Kerja Sama ( $X_3$ ) sebesar 0,519 hasil ini menunjukkan bahwa terjadi korelasi positif dengan kategori sedang.

Kemudian sub variabel Disiplin ( $X_1$ ) memiliki koefisien jalur terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,183; sub variabel Keterbukaan ( $X_2$ ) memiliki koefisien jalur terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,197; sub variabel Kerja Sama ( $X_3$ ) memiliki koefisien jalur terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,211; serta adanya variabel lain yang ikut mempengaruhi Kinerja Organisasi (Y) yang dinyatakan dengan variabel *epsilon* ( $\epsilon$ ) sebesar 0,439.

#### **4.2.4. Pengujian Hipotesis**

Dari hasil analisis statistik menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS dan Microsoft Excel 2013, maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan uji kemaknaan signifikan, pada tabel berikut:

**Tabel-11 : Dekomposisi Pengaruh Variabel X Terhadap Y**

Keterangan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total (%)
X1 Terhadap Y	0.183	-	18.3%
X2 Terhadap Y	0.197	-	19.7%
X3 Terhadap Y	0.211		21.1%
Pengaruh Variabel X1, X2, X3 Terhadap Y			56.1 %
<b>Pengaruh Variabel Luar Terhadap Y</b>			43.9%
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan data 2019

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Organisasi secara *simultan* dapat dijelaskan oleh model sumary atau R square yakni sebesar 56.1%, yang terdiri dari sub variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) sebesar 18.3%, sub variabel Keterbukaan (X<sub>2</sub>) sebesar 19.7%, sub variabel Kerja Sama (X<sub>3</sub>) sebesar 21.1%, serta terdapat variabel luar atau model lain yang turut mempengaruhi tetapi tidak diteliti sebesar 43.9%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2_{Y.X_1X_2X_3}$ ) atau kereratan hubungan kausal variabel X terhadap Y sebesar 56.1%; artinya Kinerja Organisasi secara *simultan* dapat dijelaskan oleh model, mengacu pada nilai koefisien determinasi total ( $R^2_{Y.X_1X_2X_3}$ ) atau keeratan hubungan sebesar 56.1%, maka dapat dikategorikan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh "Sedang" terhadap variabel Y (berdasarkan tafsiran dari Guilford, 1956:145).

Sedangkan untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagaimana yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya, maka dapat dilakukan uji kemaknaan signifikansi. Dari hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel-12**  
**Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y**

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha( $\alpha$ )	Keputusan
Y ↪ X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub>	0,031	0,05	Signifikan
Y ↪ X <sub>1</sub>	0,029	0,05	Signifikan
Y ↪ X <sub>2</sub>	0,045	0,05	Signifikan
Y ↪ X <sub>3</sub>	0,019	0,05	Signifikan

Keterangan :Jika nilai Sig < nilai Alpha ( $\alpha$ ), maka signifikan.

Sumber : Hasil olahan data 2019, dengan program SPSS

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja Organisasi KPU Pohuwato secara *simultan* dapat dijelaskan oleh model yang terdiri dari Disiplin,

Keterbukaan, Kerja Sama, karena nilai sig ( $Y \leftarrow X_1, X_2, X_3$ ) < nilai alpha ( $\alpha$ ) (0,031 < 0,05). Sub variabel Disiplin ( $X_1$ ) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Organisasi ( $Y$ ), karena nilai sig ( $Y \leftarrow X_1$ ) > nilai alpha ( $\alpha$ ) (0,029 < 0,05). Sub variabel Keterbukaan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Organisasi ( $Y$ ), karena nilai sig ( $Y \leftarrow X_2$ ) < nilai alpha ( $\alpha$ ) (0,045 < 0,05). Sub variabel Kerja Sama ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Organisasi ( $Y$ ), karena nilai sig ( $Y \leftarrow X_3$ ) < nilai alpha ( $\alpha$ ) (0,019 < 0,05).

#### **4.3. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari hasil analisis koefisien jalur pada tabel 11 menunjukkan bahwa Budaya Kerja di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pohuwato, berada pada kategori sedang menurut tafsiran Guilford yaitu sebesar 56.1%, sehingga belum memberikan pengaruh yang besar karena sisanya yaitu sebesar 43.9% masih dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Hal tersebut dapat dilihat dari variabel Budaya Kerja yang meliputi, Disiplin, Keterbukaan dan Kerja Sama seperti diuraikan berikut :

Pertama dari sub variabel ( $X_1$ ) yakni Disiplin, yang terdiri dari beberapa indikator pertanyaan seperti ketegasan dan ketaatan pada standar kerja yakni, dalam penerapan disiplin di Kantor KPU Kabupaten Pohuwato bahwa dalam hal pelanggaran disiplin, di kantor KPU kabupaten pohuwato tidak didapatkan penerapan sanksi berupa PHK, melainkan pelanggaran disiplin pegawai diproses berdasarkan aturan yang berlaku, seperti yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri

Sipil. Biasanya penerapan disiplin pegawai dilakukan dengan pemotongan tunjangan apabila melakukan pelanggaran dalam hal disiplin waktu kerja. Begitu pula berkaitan dengan ketaatan pegawai pada standar kerja yang telah ditetapkan, yakni masih didapatkan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato terkadang belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Standar kerja yang dimaksud misalnya keterlambatan penetapan Daftar Pemilih Tetap sebelum pelaksanaan pemungutan suara pleno penetapan DPT.

Kedua dari sub variabel (X2) yakni keterbukaan yang terdiri dari beberapa indikator pertanyaan seperti keterbukaan informasi dan keterbukaan anggaran, bahwa berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa KPU Kabupaten Pohuwato mempublikasikan informasi mengenai tata cara penyelenggaraan pemilu melalui media maupun secara langsung kepada masyarakat, memberikan informasi terupdate serta sering mempublikasikan informasi mengenai Calon Pejabat daerah, Calon Wakil Rakyat, dan Calon Pejabat Negara melalui media. Hal ini dilakukan karena merupakan amanah Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik dan Peraturan Komisi Pemilihan Umum (PKPU) Nomor 1 Tahun 2015 tentang Pengelolaan dan Pelayanan Informasi Publik di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum yang mengatur informasi pemilu adalah informasi yang dihasilkan dalam setiap tahapan penyelenggaraan pemilu Anggora DPR, DPD dan DPRD dan presiden dan wakil presiden dan pemilihan gubernur, Bupati, Walikota sebagimana ditetapkan oleh penyelenggara pemilu berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sedangkan untuk keterbukaan anggaran pemilu dimana KPU Kabupaten Pohuwato kadang-kadang mempublikasikan informasi

mengenai rincian anggaran ter-*update* yang digunakan dalam tiap pemilu melalui media karena ada informasi yang dipublikasikan seperti misalnya pada saat pengajuan dana atau anggaran penyelenggaraan pemilu, dan biasanya banyak wartawan ataupun media yang meminta untuk diwawancara, namun adapula yang tidak dipublikasikan kepada orang banyak.

Ketiga dari sub variabel (X3) yakni kerja sama yang terdiri dari beberapa indikator pertanyaan seperti kepercayaan dan kekompakan. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa KPU Kabupaten Pohuwato melakukan koordinasi dengan Kepala desa/lurah dalam merekrut calon anggota KPPS maupun anggota PPK hal ini dimaksudkan untuk memberikan kepercayaan kepada masyarakat bahwa perekrutan KPPS dan PPK adalah murni diperuntukkan bagi masyarakat yang ingin berpartisipasi sebagai penyelenggara pemilu terutama penyelenggaraan di tempat pemungutan suara. Selain itu pula Pembentukan Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK), Panitia Pemungutan Suara (PPS) dan Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara yang bersifat sementara harus dilakukan dalam setiap penyelenggaraan pemilihan umum,. Karena Pembentukan pengangkatan PPK, PPS dan KPPS sudah diatur dalam UU Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum. Sedangkan kerja sama dalam hal kekompakan, didapatkan bahwa pegawai dan komisioner KPU Kabupaten Pohuwato pada dasarnya selalu kompak dan berkoordinasi satu sama lain akan tetapi tidak bisa di pungkiri juga bahwa kadang-kadang masih terdapat perselisihan kecil antara sesama, namun hal tersebut masih dapat di minimalisir.

Selanjutnya berkaitan dengan Kinerja Organisasi, dilihat dari indikator lingkungan dari penelitian didapatkan bahwa pegawai KPU Kabupaten Pohuwato kadang-kadang masih melakukan kesalahan dalam penyelenggaraan pemilu seperti ketidakakuratan data DPT dan lain sebagainya, sedangkan dalam hal kesejahteraan KPU Pohuwato menjamin kesejahteraan pegawai hal ini dapat dilihat dari tunjangan dan insentif yang dapatkan pegawai apabila menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Untuk indikator kepemimpinan dapat dilihat dari adanya pegawai yang sering memberikan masukan/saran kepada pimpinan dalam penyelenggaraan pemilu di Kab. Pohuwato serta pimpinan di KPU Pohuwato sering memberikan ruang bagi masyarakat yang ingin menyampaikan masukan/sarannya terhadap penyelenggaraan pemilu. Sedangkan untuk indikator kemampuan memotivasi bawahan dapat dilihat dari pimpinan sering membuat konsep kerja yang membuat semangat anda/pegawai dalam bekerja misalnya dengan menyelesaikan pekerjaan di tempat-tempat yang nyaman serta adanya *reward/bonus* kepada devisi/bagian yang sukses melakukan pekerjaannya dalam penyelenggaraan pemilu. Untuk indikator struktur organisasi dimana KPU Kab. Pohuwato memiliki pegawai yang sesuai dengan keahliannya serta membagi bidang- bidang tertentu dalam penyelenggaraan pemilu dilihat berdasarkan keahlian pegawai. Dalam hal indikator pilihan strategi KPU Kab. Pohuwato sering melakukan pemutakhiran Daftar Pemilih Sementara selama  $\leq 30$  hari agar tidak terdapat ketidaksesuaian data atau ketidakakuratan data, karena waktu yang ditentukan amat banyak, dan selanjutnya KPU Kab. Pohuwato sering pula mengumumkan Daftar Pemilih Sementara Hasil Pemutakhiran selama 7 hari

berturut-turut agar masyarakat yang belum masuk kedalam daftar pemilih masih memiliki waktu untuk berkoordinasi dengan pihak terkait.

Selanjutnya kinerja organisasi KPU Pohuwato dilihat dari indikator teknologi, didapatkan bahwa KPU Kab. Pohuwato menyediakan alat-alat kantor yang memenuhi kebutuhan bekerja anda, hal ini karena Komisi Pemilihan Umum untuk menunjang kinerja KPU maka sarana dan prasara yang dimiliki sesuai sesuai dengan standar teknologi IT yang terupdate serta selalu menggunakan *website* atau *blog* untuk mencakup semua data ter-update tentang kepemiluan. Untuk indikator kultur organisasi KPU Kab. Pohuwato melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan pemilu dengan menghadirkan PPK, Dalam melakukan evaluasi, KPU Kabupaten Pohuwato biasanya membagikan lembar kuesioner untuk selanjutnya diisi oleh seluruh PPK. Kuesioner itu berisi pernyataan yang terkait kinerja PPK selama dipercayakan sebagai penyelenggara pemilu. Sedangkan untuk indikator proses organisasi, yakni ketika terjadi pelanggaran, aduan atau keberatan dari pihak-pihak terkait maka KPU Kab. Pohuwato selalu menindaklanjuti pengaduan masyarakat mengenai pelanggaran-pelanggaran pemilu di lapangan langsung.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh Budaya Kerja yang meliputi Disiplin ( $X_1$ ), Keterbukaan ( $X_2$ ) dan Kerjasama ( $X_3$ ) secara *simultan* terhadap Kinerja Organisasi (Y) pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pohuwato adalah sebesar 0.561 (56.1%). sedangkan sebesar 0.439 (43.9%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Pengaruh Disiplin ( $X_1$ ), secara *parsial* terhadap Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0.183 (18.3%). Berdasarkan hasil uji maka pengaruhnya signifikan. Pengaruh Keterbukaan ( $X_2$ ) secara *parsial* terhadap Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0.197 (19.7%). Berdasarkan hasil uji maka pengaruhnya signifikan. Pengaruh Kerjasama ( $X_3$ ) secara *parsial* terhadap Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0.211 (21.1%). Berdasarkan hasil uji maka pengaruhnya signifikan.

#### **5.2. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan pada kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Perlu adanya penerapan disiplin yang efektif bagi pegawai, karena masih didapatkan beberapa pegawai yang belum masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2. Pentingnya keterbukaan informasi yang dilakukan oleh Komisi Pemilihan Umum Pohuwato sebagai sebagai akses public untuk mendapatkan informasi berkaitan dengan pemilu, karena masih didapatkan bahwa KPU belum sepenuhnya memberikan informasi yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik*. Yogyakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Hayati, Yayat Djatmiko. 2008. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Ibrahim, Adam Indrawijaya. 2010. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi “Unsur-Unsur Budaya”*. Bandung : PT RefikaAditama.
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara, DR. A. A. Anwar Prabu Msi. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moekijat. 2006. *Asas-asas Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Pasolong, Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Robbins, P, Stephen. 1994. *Teori Organisasi*. Jakarta : Penerbit Arcan.
- Robbins,P, Stephen 2008.*Perilaku Organisasi (Organizational behavior)*.
- SalembaEmpat. Umam, Khairul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV PustakaSetia
- Samsul Wahidin. 2008. *Mengawasi Pemilihan Umum Kepala Daerah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

- 
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sunyoto, Danang SH., SE., MM. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Salemba empat.
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Sobandi. 2006. *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*. Bandung: Humaniora.
- Waluyo, S.Sos, M.Si. 2007. *Manajemen Publik*. Bandung: Mondar Maju.
- Wirawan, Sp.A, M.Si. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.