



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK KANTOR BAWASLU PROVINSI SULAWESI TENGGARA. (*The influence of, leadership style the commitment of the organization and confidence against the performance of an office worker Bawaslu. southeast Pulawesi Province*)

Sastriana Djamin

thitydjamin1604@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

Buyung Sarita

buyungsarita_buyung@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

La Ode Bahana Adam

laodebahana@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

11 – 01 – 2022

Disetujui

11 – 02 – 2022

Dipublikasikan

28 – 08 - 2022

Keywords:

*Style of Leadership,
Organization,
Confidence, The
Employee
Performance*

Klasifikasi JEL:

H10; H11

Abstract

This study attempts to: 1.Examine and describe the leadership style , the organization and confidence simultaneously on performance officer at the election supervisory body bawaslu southeast sulawesi; 2.Examine and describe the leadership style on the performance of employees at the election supervisory body bawaslu; southeast Sulawesi. 3.Test organization commitment to performance and said employees at the election supervisory body bawaslu; southeast sulawesi 4.Test and said confidence led to the employee performance at its election supervisory body bawaslu southeast sulawesi .

Population research are always 35 people .The whole stock in this research in made as respondents .Instrument parametrik used to answer hypothesis in this research using linear regression multiple through the spss 18.0 version. Research suggests that: , leadership style the commitment and confidence simultaneously can improve the employee performance a contract in election supervisory body bawaslu southeast sulawesi; leadership style have had a positive impact on the employee performance and significant contracts in election supervisory body bawaslu southeast sulawesi; commitment organization have had a positive impact on the employee performance and significant contracts in election supervisory body bawaslu southeast sulawesi; trust have had a positive impact on the employee performance and significant contracts in election supervisory body bawaslu southeast sulawesi

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan dan kondisi yang lebih baik bagi suatu organisasi. Oleh sebab itu, perlu adanya Manajemen terhadap SDM secara memadai sehingga terciptakan SDM yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Sumber daya manusia yang handal merupakan hal yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Organisasi atau instansi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Hal ini dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau pegawai harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan jabatannya.

Dalam era globalisasi menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, dimana kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan organisasi (Brahmasari, 2009). Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok, ataupun organisasi.

Pengertian kinerja menurut Moehirono (2012:95) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan/organisasi diperlukan suatu kepemimpinan yang baik, yaitu dengan memanfaatkan atau menggerakkan sumber-sumber yang tersedia, salah satunya adalah sumber daya manusia agar tetap loyal, untuk meningkatkan kinerjanya diperlukan kepemimpinan yang baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia secara implisit menyamakan manusia dengan benda yang dapat diatur dan dikelola tidak sepenuhnya salah, tetapi ini mereduksi hakekat kemanusiaan menjadi sekedar makhluk yang berdimensi fisik serta mengabaikan dimensi lainnya seperti sosial emosional, mental dan spiritual (Asmarazisa, 2016). Ketiga dimensi terakhir disebut ini hanya bisa didekati dengan kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002).

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001 dalam Suranta, 2002). Peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai apabila organisasi mampu memberikan suatu kondisi yang bisa menciptakan rasa percaya diri kepada pegawainya dan bisa mempengaruhi terhadap kinerja pegawai untuk membentuk iklim kerja yang baik sehingga terbentuk kinerja yang tinggi (Asmarazisa, 2016). Menurut Lauster (2015: 1-14) dalam kehidupan manusia, kepercayaan diri merupakan salah satu aspek kepribadian yang penting. Salah satu aspek kepribadian yang berupa keyakinan akan kemampuan diri seseorang sehingga tidak terpengaruh oleh orang lain dan dapat bertindak sesuai kehendak, gembira, optimis, cukup toleran, dan bertanggung jawab.

Lauster (2015:1-14) mengatakan bahwa sifat kepribadian bukan merupakan sifat yang diturunkan (bawaan), melainkan diperoleh dari pengalaman hidup, dapat diajarkan, dan ditanamkan melalui pendidikan. Keturunan memainkan peran yang tak begitu penting dalam pembentukan kepribadian seseorang. Kepercayaan pada diri sendiri memengaruhi sikap hati-hati, ketidaktergantungan, ketidakserakahan, toleransi, dan cita-cita. Ahli ilmu jiwa yang terkenal Alfred Adler (dalam Lauster, 2015: 13-

14) mengatakan bahwa kebutuhan manusia yang paling penting adalah kebutuhan akan kepercayaan diri. Namun kepercayaan pada diri sendiri yang sangat berlebihan tidak selalu bersifat positif. Orang yang terlalu percaya pada diri sendiri sering tidak hati-hati dan seenaknya. Tingkah laku mereka sering menyebabkan konflik dengan orang lain. Sering memberikan kesan kejam dan lebih banyak punya lawan dari pada teman.

Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) ini terdiri 4 (empat) unit Biro yaitu Biro Administrasi, Biro TP3, Biro H2PI dan DKPP. Pengukuran Kinerja pada suatu Instansi merupakan suatu tindakan pengukuran terhadap berbagai aktifitas yang telah dilakukan perusahaan yang dapat memberikan informasi tentang keberhasilan pelaksanaan perencanaan dan untuk mengetahui apakah diperlukan perbaikan dimasa akan datang. Dimana hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan baik untuk jangka pendek maupun panjang. Tujuan dan manfaat dari kinerja dapat digunakan sebagai motivasi terhadap pegawai dalam mencapai Visi, misi dan sasaran yang ditetapkan dalam perusahaan.

Satu instansi yang memiliki kewenangan untuk mengawasi pelaksanaan pemilu, organisasi perlu menciptakan sebuah iklim etika yang baik. Iklim kerja adalah suasana yang diciptakan dalam suatu organisasi oleh anggota organisasi dengan jalan hubungan antar sesama anggota dengan rasa saling menghargai, mempercayai, dan menghormati untuk menambah semangat dan kreativitas kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Melalui Pengamatan di Bawaslu teridentifikasi masih belum maksimalnya kinerja pegawai hal ini ditandai pada kurangnya ketaatan pada jam kerja, ketaatan terhadap peraturan kedisiplinan serta adanya pegawai yang sering menunda pekerjaan. Hal ini jika dibiarkan terus menerus tidak hanya akan mengganggu kinerja mereka secara individual, namun kinerja organisasi secara umum akan terganggu karena adanya keterkaitan kerja satu dengan yang lain.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, seorang pemimpin organisasi dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu masalah yang ada terkait dengan kepemimpinan adalah kurangnya kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran dan pendapat kepada pimpinan.

Terjadi pemusatan pengambilan keputusan dalam diri pemimpin, sedangkan para bawahan hanya tinggal melakukan saja. Hal ini disebabkan karena pemimpin paternalistik bersikap maha tahu akan segala sesuatu mengenai seluk beluk organisasional. Dan akibatnya tidak ada pemanfaatan sumber informasi, ide dan saran dari para bawahan. Pengawasan yang ketat dari pimpinan membuat pegawai tidak berani mengambil keputusan dan terkesan menunggu perintah. Dalam lingkungan Bawaslu, iklim etika menjadi perhatian utama mengingat tugas dan kewajiban lembaga yang memang banyak terikat dengan etika. Dalam beberapa riset sebelumnya juga menunjukkan bahwa perkembangan moral pemimpin dan konsistensi antara perkembangan moral pemimpin dan tindakan berinteraksi dapat mempengaruhi kepercayaan diri pegawai. Kurangnya komunikasi antara staf dan pimpinan, ditandai dengan tidak efektifnya pertemuan yang bersifat rutinitas antara staf dan pimpinan dalam memecahkan permasalahan yang terjadi.

Tidak efektifnya komunikasi dalam bentuk koordinasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin terjadi juga di Bawaslu Sultra, sehingga hal ini menyebabkan banyak pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan karena menunggu diselesaikannya pekerjaan dari bagian lain. Selain itu, ketidak mampuan pimpinan dalam menciptakan iklim yang kondusif dan cenderung masih berorientasi pada kekuasaan dan kewenangan dalam berkomunikasi dengan bawahan. Kurang adanya keharmonisan hubungan antar sesama staf, dan kurangnya rasa kebersamaan diantara staf, masih cenderung membentuk kelompok sendiri-sendiri menyebabkan Kepercayaan diri yang dirasakan oleh pegawai kurang baik. Komitmen merupakan faktor penting yang meneguhkan pemimpin dan orang yang dipimpin dalam suatu organisasi menjalani tanggung jawab kepemimpinan yang diembannya. Apa sesungguhnya komitmen itu dan apa hubungannya dengan keberhasilan kepemimpinan? Istilah komitmen atau commitment berasal dari kata *commit*, *committen* (istilah Latin, *commitere*) yang berarti *to bring together*. Istilah ini berakar dari kata *com* yang berarti *together*, dan *mittere* yang artinya *to send*. Istilah komitmen di sini lebih berarti sedang membawa bersama, atau sedang memeteraikan bersama, atau berjanji bersama untuk melakukan sesuatu

yang dianggap penting dan merupakan kepentingan bersama. Dalam kaitan dengan kepemimpinan, dapat dikatakan bahwa komitmen berarti bersama-sama membawa kepemimpinan kepada keberhasilan. Secara khusus, komitmen dapat diartikan sebagai “janji hati untuk membawa kepemimpinan secara bersama-sama kepada keberhasilan yang didambakan.” Berdasarkan pengertian ini dapatlah dikatakan bahwa komitmen ternyata begitu penting bagi keberhasilan kepemimpinan dalam setiap organisasi. Komitmen terhadap kinerja pegawai hingga saat ini belum berdampak positif terhadap kepercayaan diri pegawai secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan jabatan kepemimpinan di kantor Bawaslu masih relatif baru, sehingga semuanya masih dalam tahap penyesuaian dan mencari pola kepemimpinan yang dinilai tepat untuk diterapkan pada Kantor Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara.

Kesenjangan hasil penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa pengaruh Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah penelitian yang dilakukan oleh Sudaryanto (2020), Sapto Teguh Prakoso (2016), Ali Maghfur, Ade Jaya Sutisna dan Yumhi (2020), Diannitha Phobe Yuliane Pertiwi, Lies Putriann dan Derriawan (2019), Wida Gerhana *et. Al* (2019), Sri Gustina Pane dan Fatmawati *et. al* (2019), Andri Junasri Tanjung (2020), Krisna Febriantoro, Lohana Juariyah (2018), Ismail & Herman Sjahrudin (2018). Tidak konsistennya temuan hasil-hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Penelitian komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai oleh (Al-Sada, 2018). Penelitian tentang kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai oleh Ummul faroh (2019) menemukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena itu berdasarkan kesenjangan dan kontradiksi dari hasil penelitian di atas, maka merupakan celah untuk melakukan penelitian kembali terhadap pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai.

Munculnya permasalahan kinerja pegawai kontrak tersebut di duga disebabkan oleh kepemimpinan yang ada di Kantor Bawaslu Sultra belum maksimal melaksanakan perannya sebagai pemimpin, hal ini bisa diamati dari perilaku pemimpin yang kurang melakukan pengawasan langsung bagi para pegawainya dalam pelaksanaan tugas-tugas yang di berikan kepadanya, pemimpin masih kurang dalam memberi contoh-contoh bagaimana melaksanakan tugas agar bisa maksimal, kurangnya pimpinan melibatkan pegawai kontrak dalam hal pembahasan hal-hal teknis bagaimana cara mendapatkan data yang akurat dan bisa di pertanggung jawabkan.

Selain itu juga terdapat fenomena masalah pada komitmen organisasi pegawai kontrak pada kantor Bawaslu Provinsi Sultra, di mana terlihat bahwa komitmen organisasi pegawai Bawaslu Sultra nampak bahwa sebagai pegawai kontrak masih memiliki kelekatan emosi yang kurang, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi yang juga masih kurang serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi pada Bawaslu yang juga rendah (dimana mereka masih bertahan hanya karena terpaksa karena sulitnya lapangan kerja saja), artinya komitmen organisasi pada pegawai Kontrak Bawaslu Sultra sangat berhubungan dengan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan pegawai di dalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Sehingga Komitmen pegawai Bawaslu dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Namun demikian fenomena yang ada pada kantor Bawaslu sultra, menunjukan bahwa masih adanya pegawai yang memiliki komitmen rendah/kurang terhadap organisasinya. Hal ini bisa dilihat dari sikap dan perilaku pegawai yang masih mementingkan kepentingan pribadinya daripada kepentingan organisasinya.

II. TINJAUAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Katz dan Kahn (Streers, 1985:181) mengatakan bahwa: Kepemimpinan adalah sebagai tambahan pengaruh yang melebihi dan mengatasi kepatuhan mekanis pada pengaruh rutin organisasi, dengan

perkataan lain kepemimpinan terjadi jika seorang individu dapat mendorong orang lain mengerjakan sesuatu atas kemauannya sendiri dan bukan mengerjakan karena kewajiban atau takut akan konsekuensi dari ketidak patuhan. Unsur sukarela inilah yang membedakan kepemimpinan dari proses pengaruh lainnya seperti wewenang dan kekuasaan. Jadi dari pendapat Katz dan Kahn (Streers, 1985:181) dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan mendorong orang lain agar orang tersebut melakukan sesuatu tanpa adanya paksaan. Sedangkan Dubin (Wahjosumidjo, 1994:21) menyatakan bahwa *Leadership is the exercise of author and the making of decision*. Dari Dubin dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan aktivitas yang dilakukan oleh para pemegang kekuasaan dalam membuat suatu keputusan.

Salah satu untuk menilai suksesnya atau gagalannya seorang pemimpin dapat dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat dan kualitas perilaku atau gaya kepemimpinan yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugandha (1986:70) sebagai berikut: Seorang pemimpin memiliki sifat-sifat unggul sehingga mampu menempatkan diri pada posisinya secara efektif terhadap segala hubungan yang terjadi antara sesama anggota atau antara kelompok. Masalah-masalah yang dihadapi serta kondisi dan situasi organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu dalam usaha mempengaruhi orang-orang yang dipimpin agar bersedia melaksanakan tugas pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Tidak mustahil apabila tiap-tiap pemimpin mempunyai gaya atau cara tersendiri dalam memimpin atau mendorong bawahannya

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut dengan mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi. Dan juga sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi. Dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normative. Kemudian menurut Robbin and Judge (2011:367) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Luthans (dalam Bambang Swasto Sunuharjo, 2016) mendefinisikan bahwa: "Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai satu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi".

Kepercayaan Diri

Menurut Lauster (2015:1-14) dalam kehidupan manusia, kepercayaan diri merupakan salah satu aspek kepribadian yang penting. Salah satu aspek kepribadian yang berupa keyakinan akan kemampuan diri seseorang sehingga tidak terpengaruh oleh orang lain dan dapat bertindak sesuai kehendak, gembira, optimis, cukup toleran, dan bertanggung jawab. Lauster (2015:1-14) mengatakan bahwa sifat kepribadian bukan merupakan sifat yang diturunkan (bawaan), melainkan diperoleh dari pengalaman hidup, dapat diajarkan, dan ditanamkan melalui pendidikan. Keturunan memainkan peran yang tak begitu penting dalam pembentukan kepribadian seseorang.

Kepercayaan pada diri sendiri memengaruhi sikap hati-hati, ketaktergantungan, ketidak serakahan, toleransi, dan cita-cita. Ahli ilmu jiwa yang terkenal Alfred Adler (dalam Lauster, 2015: 13-14) mengatakan bahwa kebutuhan manusia yang paling penting adalah kebutuhan akan kepercayaan diri. Namun kepercayaan pada diri sendiri yang sangat berlebihan tidak selalu bersifat positif. Orang yang terlalu percaya pada diri sendiri sering tidak hati-hati dan seenaknya. Tingkah laku mereka sering menyebabkan konflik dengan orang lain. Sering memberikan kesan kejam dan lebih banyak punya lawan dari pada teman.

Oxford Advanced Learner's Dictionary (dalam Rahayu, 2013: 62) mendefinisikan kepercayaan diri (confidence) sebagai percaya pada kemampuan diri sendiri untuk melakukan sesuatu dan berhasil. Sependapat dengan Goleman (dalam Rahayu, 2013: 63) menyatakan bahwa kepercayaan diri adalah kesadaran yang kuat tentang harga dan kemampuan diri sendiri. Pearce (dalam Rahayu, 2013: 63) mengemukakan bahwa kepercayaan diri berasal dari tindakan, kegiatan, dan usaha untuk bertindak bukannya menghindari keadaan dan bersifat pasif.

Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Pada awalnya orang sering kali menggunakan istilah produktivitas yang menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara aktual yang untuk pengukuran secara aktual ke seluruh kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik tetapi juga dimensi non fisik (intangibile). Terkait dengan konsep kinerja rummler dan barch (1995) mengemukakan ada tiga level kinerja yaitu: (1) kinerja organisasi merupakan pencapaian hasil (outcome) pada level atau unit organisasi; (2) kinerja proses merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan dan (3) kinerja individu merupakan pencapaian efektivitas pada tingkat karyawan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atas pelaksanaan pekerjaan atau tugas tertentu. Kinerja Organisasi merupakan akumulasi kinerja semua unit- unit organisasi (penjumlahan kinerja semua orang) Eddy Soeryanto, 2010. Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam, akan tetapi dari berbagai perbedaan dapat dikategorikan dalam dua garis besar yaitu:

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Bernardin (2003) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas (wiliams ricard, 2002).
2. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku wiliams ricard, 2002 menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan unit organisasi tempat orang bekerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepercayaan diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan, kedudukan pegawai sangatlah penting. Karena hal ini pegawai negeri merupakan salah satu unsur yang melaksanakan pemerintahan agar mencapai tujuan. Hasil dari kinerja pemerintah memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat, baik atau buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat (Hafid, 2 Kurnia:2019). Menyadari betapa pentingnya peran pegawai maka pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawabnya.

Menurut Robbins dalam (Toding:2018) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin baik kinerja pegawai maka tujuan yang telah ditetapkan akan semakin mudah dicapai, begitu juga sebaliknya apabila kinerja pegawai tidak baik maka tujuan itu akan sulit untuk dicapai.

H1 : Gaya Kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepercayaan diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawabnya. Menurut Robbins dalam (Toding:2018) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin baik kinerja pegawai maka tujuan yang telah ditetapkan akan semakin mudah dicapai, begitu juga sebaliknya apabila kinerja pegawai tidak baik maka tujuan itu akan sulit untuk dicapai.

Faktor lain yang mempengaruhi suatu kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau tingkah laku seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Dewi (2017) komitmen organisasi merupakan pengikat yang memberikan dorongan untuk memberikan yang terbaik terhadap apa yang menjadi tanggungjawabnya. Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, tim atau organisasi. Menurut Robbins (2015:249) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Penelitian tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebelumnya pernah dilakukan oleh Tranggono & Kartika, (2008), Pamungkas, (2014), Susanti dan Palupiningdyah, (2016), Kristine, (2017) dan Haris, (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada organisasi. komitmen organisasi menjadi faktor utama, dimana karyawan dituntut memiliki kesediaan diri untuk sejalan dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Adanya komitmen tersebut mampu menghasilkan rasa puas dalam bekerja dengan didukung timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan mampu mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja. Selain itu penelitian Taurisa, (2012) dan Priyatama, (2014) juga menunjukkan komitmen organisasi pada karyawan padat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan pada perusahaan. Namun sebaliknya hasil penelitian Indrayanti dan Riana, (2016) dan Novita et al., (2016) menunjukkan komitmen karyawan tidak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Dewi (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif antara *self efficacy* pada kinerja karyawan. Penelitian tersebut menyatakan rasa efikasi yang dimiliki karyawan memberi dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Santoso dan Dewi (2019) *self efficacy* mempengaruhi kinerja secara positif serta signifikan. Y. Candra (2019) menyatakan *self efficacy* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif. Ardiani dan Mulyana (2018) menyatakan adanya pengaruh signifikan antara *Self efficacy* dan kinerja. Salanka dan Dotulong (2015) *self efficacy*, harga diri, dan lingkungan kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa, rasa *self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena keyakinan individu karyawan bisa meningkatkan dengan baiknya lingkungan kerja dan ekspektasi mereka terhadap pekerjaan. Berdasarkan kajian literature tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

III. METODE PENELITIAN

Berdasarkan sifat permasalahan dari tujuan yang ingin di capai, penelitian ini bersifat *explanatory*. Suatu penelitian yang bersifat *explanatory* umumnya bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiono, 2002).

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Malhotra, 1996), Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak pada Kantor Bawaslu Sulawesi Tenggara yang berjumlah 35 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ditetapkan menurut pendapat Roscoe (Sugiyono, 2011), bahwa jumlah sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500. Atas dasar tersebut, karena jumlah populasi dalam penelitian ini sedikit, maka jumlah sampel dalam penelitian ini 35 responden yang dianggap merupakan responden utama, sehingga seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket (kuesioner) yaitu merupakan seperangkat pernyataan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi tertulis dari respon den berkaitan dengan variable penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Pegawai. Tujuan utama dari pembuatan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan, memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin (Singarimbun, 1995).

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Oeganisasi dan Kepercayaan Diriterhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bawaslu Sultra.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk dapat menjawab hipotesis yang diajukan, yaitu pengaruh varaibel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Ringkasan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel Bebas	Koefisien regresi (β)	t _{hitung}	t _{Sig}
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.366	4,728	0.000
2.	Komitmen Organisasi (X2)	0.440	5.513	0.000
3.	Kepercayaan (X3)	0.226	2.913	0,006
R		= 0.978		
R Square (R ²)		= 0.957		
Adjust R Square		= 0.953		
F _{hitung}		= 228.661		
F _{sig}		= 0.000		
Standar Error		= 1.943		

Sumber : Data primer, diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada Tabel 5.14 diatas maka hasil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai R sebesar 0,978 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepercayaan dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat, hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan mendekati 1.
2. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,957 menunjukkan bahwa 94.8 persen variasi dari variabel terikat kinerja pegawai diterangkan atau dijelaskan oleh variabel bebas ; gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepercayaan. Adapun nilai 0.127 atau 12.7 persen lainnya diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Setelah data dianalisis maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.366 X_1 + 0.440 X_2 + 0.226 X_3 + e$$

Mengacu pada Tabel 1 dan persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,366 menunjukkan adanya pengaruh positif atau searah dari gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan di Bawaslu Sulawesi Tenggara maka akan diikuti dengan kinerja pegawai akan semakin baik.
2. Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,440 menunjukkan adanya pengaruh positif atau searah dari variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin komitmen organisasi maka akan diikuti dengan semakin baiknya kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi untuk variabel kepercayaan (X_3) sebesar 0,226 menunjukkan adanya pengaruh positif atau searah dari variabel kepercayaan (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepercayaan maka akan diikuti dengan semakin baiknya kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan dapat diuji berdasarkan nilai F hitung atau probabilitas ($F_{Sig.}$). Berdasarkan hasil analisis data yang tunjukkan pada Tabel 5.14 maka dapat dijelaskan bahwa :

Hipotesis 1 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa tingkat probabilitas ($F_{sig.}$) sebesar 0,000. Tingkat probabilitas ($F_{Sig.}$) yang dihasilkan tersebut lebih kecil daripada *level of significant* (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Hipotesis penelitian yang gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap kinerja pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dijelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepercayaan maka kinerja pegawai akan semakin baik.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian didasarkan pada hasil uji t statistik yang digunakan untuk menguji tingkat signifikansi secara parsial antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Uji t ini digunakan untuk mengetahui ketepatan prediksi dari koefisien regresi yang diperoleh, semakin besar nilai uji t dan semakin kecil nilai signifikansi, berarti ketepatan prediksi yang dispesifikasikan dalam model regresi semakin akurat. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 2 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,366 dengan nilai probabilitas ($t_{sig.}$) sebesar 0,000. Nilai probabilitas yang dihasilkan tersebut lebih kecil daripada nilai *level of significant* (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel “gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”, dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut maka temuan ini dapat dijelaskan bahwa semakin gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja pegawai kontrak Bawaslu Sulawesi Tenggara akan semakin baik.

Hipotesis 3 : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa untuk komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,440 dan nilai probabilitas ($sig.$) sebesar 0,000. Nilai probabilitas yang dihasilkan tersebut lebih kecil daripada nilai *level of significant* (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel “komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”, dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut maka temuan ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai kontrak Bawaslu Sulawesi Tenggara maka kinerja pegawai kontrak Bawaslu Sulawesi Tenggara akan semakin baik.

Hipotesis 4 : Pengaruh Kepercayaan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa untuk variabel kepercayaan terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,226 dan nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,006. Nilai probabilitas yang dihasilkan tersebut lebih kecil daripada nilai *level of significant* (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel “kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”, dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut maka temuan ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik kepercayaan yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai kontrak Bawaslu Sulawesi Tenggara akan semakin baik.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepercayaan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dapat diartikan bahwa baik dan buruknya gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepercayaan diri yang ada di Bawaslu Sulawesi Tenggara akan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai kontrak itu sendiri.

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik, akan berdampak terhadap sikap komitmen organisasi yang baik pula. Dimana, komitmen organisasi merupakan salah satu unsur penting dalam penciptaan kinerja pegawai. Merujuk pada pandangan bahwa Komitmen organisasi diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut dengan mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi. Dan juga sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi. Dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Robbin and Judge (2011:367) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Selain gaya kepemimpinan serta komitmen organisasi yang baik, kepercayaan diri juga menjadi salah satu unsur penting untuk menunjang suksesti dari sebuah tujuan organisasi, terkhusus pada penelitian ini yaitu kantor Bawaslu Sulawesi Tenggara yang dituntut harus fleksibel dengan segala perubahan yang terjadi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Angelis (dalam Rahayu, 2013: 63) juga berpendapat bahwa kepercayaan diri dapat diartikan sebagai sikap positif seorang individu yang memampukan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan atau situasi yang dihadapinya. Lebih lanjut, Fatimah (2010: 149) mengatakan bahwa rasa percaya diri yang tinggi sebenarnya hanya merujuk pada adanya beberapa aspek dari kehidupan individu tersebut bahwa ia merasa memiliki kompetensi, yakni mampu dan percaya bahwa dia bisa karena didukung oleh pengalaman, potensi aktual, prestasi serta harapan yang realistis terhadap diri sendiri. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri adalah keyakinan seseorang terhadap segala aspek kelebihan yang dimilikinya, sehingga tidak terpengaruh oleh orang lain dan dapat bertindak sesuai kehendaknya sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Pantun Bukit, Yunan Surono, Hendro Priono (2020), Handry Sudiartha Athar (2020), Wahyu Bagja Sulfemi (2019), Ushe Makambe et al. (2019), Asih Andayani dan Tjiptogoro Dinarjo Soehari (2019) dan Roslinawati, Yunia (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepercayaan merupakan factor penting yang memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai kontrak di Bawaslu Sulawesi Tenggara dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi

prestasi. Gaya kepemimpinan secara umum menurut pegawai kontrak di Bawaslu Sulawesi Tenggara selalu memberikan nasehat-nasehat dan memantapkan peraturan-peraturan pokok yang ada dalam organisasi, pimpinan selalu menjaga hubungan yang baik dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggotanya, mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok dan berbagi informasi dengan kelompok serta menghadapkan anggota dengan tujuan yang menantang dan selalu mendorong untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini menemukan gaya kepemimpinan yang paling dominan di Bawaslu Sulawesi Tenggara menurut persepsi responden adalah gaya kepemimpinan yang suportif yaitu pemimpin di Bawaslu Sulawesi Tenggara dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai kontrak di Bawaslu Sulawesi Tenggara selalu berusaha menjaga hubungan yang baik dengan anggotanya dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggotanya. Kepemimpinan suportif ini terbukti secara signifikan mampu meningkatkan kemampuan kerja pegawai, kerajinan pegawai, kepatuhan kerja pegawai, kualitas kerja pegawai, hubungan kerjasama antara pegawai, prakarsa, kepemimpinan dan tanggungjawab pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh karakteristik responden yang menunjukkan bahwa rata-rata pegawai pegawai kontrak di Bawaslu Sulawesi Tenggara adalah orang yang berpendidikan mayoritas pada tingkatan sarjana, sehingga pendekatan kepemimpinan suportif yang dilakukan pimpinan Bawaslu Sulawesi Tenggara dengan berusaha menjaga hubungan yang baik dan menunjukkan kepekaan pada kebutuhan-kebutuhan pegawai kontrak terbukti mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai, mampu meningkatkan rasa tanggungjawab pegawai, kemampuan kerja pegawai juga semakin meningkat dan pegawai semakin rajin. Temuan ini menjelaskan bahwa pegawai yang berpendidikan tinggi akan meningkat kinerjanya dengan dipimpin oleh pimpinan yang menggunakan pendekatan kepemimpinan suportif. Penelitian Pantun Bukit, Yunan Surono, Hendro Priono (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat secara signifikan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak di Bawaslu Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Bawaslu Sulawesi, dimana komitmen organisasi pegawai yang menjadi pendorong meningkatnya kinerja pegawai kontrak Bawaslu Sulawesi Tenggara kerelaan pegawai dalam membantu koleganya yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar, memahami kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar dan memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas daripada mengikuti beberapa minat. Adapun menurut responden indikator komitmen organisasi yang paling besar perannya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah indikator komitmen pegawai yang berusaha memahami kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar yang tercermin dari pegawai selalu berusaha untuk memahami kebutuhan-kebutuhan organisasi dan selalu berusaha untuk mengetahui apa-apa yang dibutuhkan oleh organisasi.

Berdasarkan karakteristik responden penelitian menunjukkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan masa kerja diatas 5 tahun dengan usia diatas 30 tahun, ini memperkuat temuan penelitian ini dimana masa kerja yang sudah cukup lama dengan umur yang diatas 30 tahun tentu memiliki komitmen organisasi yang tinggi karena sudah memiliki keterikatan yang tinggi dengan organisasi. Semakin lama masa kerja pegawai mencerminkan semakin tinggi komitmen pegawai pada organisasi dan semakin tinggi komitmen organisasi pegawai maka semakin tinggi upaya-upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Upaya-upaya terbaik yang dilakukan pegawai kontrak di Bawaslu Sulawesi Tenggara yang memiliki komitmen yang tinggi adalah meningkatkan kualitas kerjanya, meningkatkan rasa tanggungjawabnya, meningkatkan kemampuan kerjanya, meningkatkan kerajinannya dan meningkatkan prakarsanya.

Hasil penelitian Pantun Bukit, Yunan Surono, Hendro Priono (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai kontrak di Bawaslu

Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil temuan penelitian Ismail & Herman Sjahruddin (2018), Roslinawati, Yunia (2019), Diannitha Phobe Yuliane Pertiwi, Lies Putriann dan Derriawan (2019), Raziki Waldan (2020), Asih Andayani dan Tjiptogoro Dinarjo Soehari (2019), Andri Junasri Tanjung (2020), Riris anggung cahyani dkk. (2020) dan Handry Sudiarta Athar (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kepercayaan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak di Bawaslu Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepercayaan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai kontrak di Bawaslu Sulawesi Tenggara, dimana kepercayaan yang semakin tinggi akan membuat kinerja pegawai kontrak di Bawaslu Sulawesi Tenggara akan semakin tinggi.

Berdasarkan karakteristik responden menunjukkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh pegawai kontrak dengan masa kerja diatas 5 tahun dengan usia yang didominasi oleh pegawai dengan usia 30 tahun. Temuan ini sejalan dengan karakteristik responden dimana pegawai kontrak yang masa kerjanya sudah cukup lama cenderung menguasai permasalahan-permasalahan yang ada diseperti pekerjaannya sehingga pegawai dalam bekerja memiliki kepercayaan diri yang tinggi, begitu juga dengan usai diatas 30 tahun artinya pegawai dengan usia diatas 30 tahun dan memiliki masa kerja diatas 5 tahun tentu sudah memiliki keterampilan dari pengalaman berdasarkan masa kerjanya dan hal tersebut membangun kepercayaan diri pegawai yang ditunjukkan dengan semakin tingginya.

Hasil penelitian Wahyu Bagja Sulfemi (2019) yang menemukan bahwa semakin baik kemampuan rasa percaya diri akan berdampak pada kerjanya semakin tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai kontrak di Bawaslu Sulawesi Tenggara yang harus dilakukan oleh pimpinan Bawaslu Sulawesi Tenggara adalah dengan meningkatkan keyakinan pegawai akan kemampuan dirinya, meningkatkan rasa optimism pegawai, meningkatkan objektivitas pegawai dan meningkatkan rasionalitas pegawai dalam menganalisis. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ardanti dan Rahardja (2017) dan .Ary dan Sriathi (2019) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yg positif dan signifikan antara kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Peneliti menyadari bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan dan dapat menjadi beberapa faktor agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus perbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari empat variabel yaitu gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepercayaan diri sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti emosi dan suasana hati sehingga penelitian ini belum mencakup keseluruhan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Jumlah responden yang hanya berjumlah 35 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

VI. SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka terdapat beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepercayaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak di Bawaslu Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa baik dan buruknya gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepercayaan diri pegawai kontrak yang ada di Bawaslu Sulawesi Tenggara akan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai kontrak itu sendiri.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak di Bawaslu Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan tepat yang diterapkan oleh pimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Bawaslu Sulawesi Tenggara.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak di Bawaslu Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa komitmen organisasi yang baik dari para pegawai kontrak akan meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Bawaslu Sulawesi Tenggara.
4. Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak di Bawaslu Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa kepercayaan diri yang baik dari para pegawai kontrak akan meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Bawaslu Sulawesi Tenggara.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R. dan Hawadi. (2002). Identifikasi Keberbakatan Intelektual Melalui Metode Non-Tes; dengan Pendekatan Konsep Keberbakatan Renzulli. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Al-Uqshari, Yusuf. 2005. Percaya Diri Pasti. Jakarta : Gema Insani.
- Angelis, Barbara De. 2003. Confidence: Sumber Sukses dan Kemandirian. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Angelis, De Barbara. 1997. Confidence: Percaya Diri Sumber Sukses dan Kemandirian. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Almasdi, 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Amilin dan Rosita, 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating”. Dalam JAAI [Online], Vol 12 (1), halaman 15.
- Anoraga, 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Tbk Makasar, Jurnal Ekonomi Bisnis Vol 1, No,2.
- Aranya, 2004. A Reexamination of Accountants’ Organizational – Professional Conflict”, The Accounting Review 1984: hal. 1 – 15.
- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura. (1997). Self Efficacy (The Exercise Of Control) New York : W. H. Freeman and Company.
- Bastaman. (1995). Integrasi Psikologi dengan Islam Menuju Psikologi Islami. Yogyakarta : Pustaka.
- Bungin, Burhan, 2006, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial lainnya*, Jakarta :Kencana.
- Bernadin, 2007. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Boxall dan Purcell, 2003. *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Pengadaan Tenaga Kerja Di Perusahaan*. Jakarta: Universitas Suryadarma. Bartram
- Chris Rowley dan Keith Jackson, 2012, *Human Resource Management*. (9thed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Darmawan, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management*. Fourteenth Edition. London: Pearson Education.
- Dwiyanto, 2011. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Deesom, N. (2011). The Result of A Positive Thinking Program to The Adversity quotient of Matthayomsuksa VI Students. Jurnal of Education Khon Kaen University.
- Dharma, Surya. (2009). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Echols, John M. dan Hassan Shadily. 2005. Kamus Inggris Indonesia : An English– Indonesian Dictionary. Jakarta: PT Gramedia.
- Evans, 2011. *Manajemen Inovasi (Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia)*. Penerbit, CV. Alfabeta Bandung
- Hakim, Thursan. 2002. Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri. Jakarta: Puspa Swara.
- Lauster (1992). Tes kepribadian (terjemahan D. H Gulo). Jakarta: PT. Gramedia Bumi Aksara.
- Leman. (2007). *The Best of Chinese Life Philosophies*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Loekmono, Safitri, D. 2010. Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Penyesuaian Sosial Mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Nashori. (2007). Pelatihan Adversity Intelligence untuk Meningkatkan Kebermaknaan Hidup Remaja Panti Asuhan. *Jurnal Psikologi* No.23 Thn XII Januari 2007.
- Polpoke, M. (2004). “Pengaruh MLM (Multi Level Marketing) HD (High Disert) Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Selaku Distributor HD”, Skripsi, Fakultas Psikologi UIN Malang.
- Purba, Debora Eflina dan Ali Nina Liche Seniati. (2004) . Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenzhip Behavior,” *Makara Sosial Humaniora*, Vol. 8, No.3, h.105-111.
- Rahmad Hardiyanto. (1991). *Psikologi Pengantar*. Jakarta : Erlangga.
- Stanton, William, (1996), *Prinsip-prinsip Pemasaran*, Jilid Kedua, Edisi Ketujuh, Erlangga : Jakarta.
- Stoltz, P.G. (2000). *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: Grasindo.
- Flippo Edwin B. (2002). *Personel Management (Manajemen Personalialia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, 2000. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko dalam Raudatul, 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hair, J.F., Hult, Ringle, and Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 2nd ed., Sage, Thousand Oaks, CA.
- Hair, Joseph F, William C. Black, Barry J. Babin, and Ronald L. Tatham, (2010). *Multivariate Data Analysis*, Siventh Edition. Pearson Education.
- Henseler, J., Hubona, G. and Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technolog ch: updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 116 No. 1, pp. 2-20.
- Kehoe dan Wright, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*” Edisi 1 Cetakan 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Komaruddin Sastradipoera, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: suatu pendekatan fungsi operatif*. Bandung: Kappa-Sigma.
- LAN dan DEPDIAGRI, 2007, *Modul 1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Diklat Teknis Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Lekatompessy, 2003. Hubungan Profesionalisme Dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik). *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.5 No.1, April 2003
- Mangkunegara, 2015: *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Reflika Diatama.
- Mastrangelo, A., Eddy, E.R. and Lorenzet, S.J. (2014), The relationship between enduring leadership and organizational performance, *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 35 No. 7, pp. 590-604
- Maludin, 2014. *Auditing*. Edisi Enam. Jakarta: Salemba Empat
- Moeljono, 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Oemar Hamalik dalam Royen (2007). *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara
- P. Robbins, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition* (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh) Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbin and Judge, 2011, *Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jilid 1. Alih Bahasa Diana Angelica dkk*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2016, *Manajemen Jilid 2*. Edisi ketujuh. Jakarta : Erlangga
- Sahat Siregar, 2009. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Perhubungan Kota Medan)”, skripsi, departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatra Utara.
- Saad Alaarj, Zainal Abidin-Mohamed, and Umami Salwa Binti Ahmad Bustamamc (2016). Mediating Role of Trust on the Effects of Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 235 (2016) 729 – 738
- Santis, A. S., Neto, M. T. R., & Verwaal, E. (2018). Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological capital on individual performance in Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(8), 1352–1370.

- Sara Fernández-López, David Rodeiro-Pazos, Nuria Calvo, María Jesús Rodríguez- Gullías, (2018) The effect of strategic knowledge management on the universities' performance: an empirical approach, *Journal of Knowledge Management*, <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2017-0376>
- Sarah Cresswell, (2010), Can theoretical models of knowledge management ever be of use to busy police leaders?, *International Journal of Leadership in Public Services*, Vol. 6 Iss 1 pp. 45 – 52.
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Revika Aditama.
- Sempame, M., Rieger, H.S. and Roodt, G. (2002), Job satisfaction in relation to organizational culture, *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 28 No. 2, pp. 23-30.
- Setiono, 2017, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga, CV Mandar Maju, Bandung
- Solimun, (2012). *Modeling Generalized Structured Component Analysis (GeSCA)*, Management Science Doctoral Program Faculty of Economics and Business, Brawijaya University.
- Simamora, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Singodimedjo dalam Febrisma, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sitorus, Riris Rotua., dan Wijaya, Lenni. 2016. Pengaruh Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 98119.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sukardi, 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah, 2005, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta: Kencana.
- Uma Sekaran, 2006. *Research Methods For Business (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat
- Usman, 2016. *Effect Of Independence And Competence The Quality Of Internal Audit: Proposing A Research Framework*. *International Journal Of Scientific & Technology Research*. Vol 5, Issue 2 Februari. ISSN-2277 8616. Universitas Padjajaran. Bandung.
- Yuli, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang Cecilia Engko
- Veithzal Rivai, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja. Edisikelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada: Depok.
- Zurnali, 2010. *Knowledge worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia masa depan*, Penerbit Unpad press, Bandung
- Zhang, Z.D., Wan, M. and Jia, (2008), Do high-performance human resource practices help corporate entrepreneurship: the mediating of organizational citizenship behavior, *Journal of High Technology Management Research*, Vol. 19 No. 2, pp.128-138