

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA SEKRETARIAT BAWASLU PROVINSI SULAWESI TENGGARA (*The Effect Of Quality Of Work Life, Organizational Culture, Transformational Leadership And Motivation On Performance In The Secretariat Of The Bawaslu Of Southeast Sulawesi Province*)

Nirmayanti

nirmayanti.vanti@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Hayat Yusuf

hayat.yusufabadi77@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Haluoleo

Laode Asfahyadin Aliddin

asfahyadin.laode@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Haluoleo

Putu Sumarniwati

putusumarniwati@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Haluoleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

24 – 12 – 2021

Disetujui

26 – 01 – 2022

Dipublikasikan

28 – 08 - 2022

Keywords:

*Motivation,
organizational
culture, performance,
Quality of work life,
transformational
leadership*

Klasifikasi JEL:

H10; H11

Abstract

The purpose of this study was to examine and explain the effect of quality of work life, organizational culture, transformational leadership and motivation on performance. The population in this study is all employees at 3 Secretariat offices in the Bawaslu of Southeast Sulawesi Province as many as 72 people. The sample in this study took all the population as a sample, which amounted to 72 people. The analysis used in inferential statistics is Multivariate Linear Regression performed with the help of SPSS 21.

The results of this study indicate that Quality of work life has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, transformational leadership has a positive effect on employee performance, motivation has an effect on employee performance. Finally, Employee growth and development, team orientation, Intellectual Stimulation and the need to achieve employee performance are very able to increase the potential ability of employees to complete work and give confidence to their subordinates and the encouragement to excel and achieve has a good influence in improving employee performance.

I. PENDAHULUAN

Demokrasi yang bersih akan menentukan masa depan sebuah bangsa dan negara namun dalam implementasinya masih banyak permasalahan dan pelanggaran yang sering kali terjadi, maka untuk mengatasi permasalahan tersebut perlu adanya pengawasan (Dodu, 2017). Pengawasan adalah proses pengamatan pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin semua pekerjaan yang sedang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan rencana (Saleh, 2017). Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) merupakan salah satu lembaga penyelenggara Pemilu di Indonesia yang mandiri dan bebas dari berbagai pihak maupun terkait dengan pelaksanaan tugas dan wewenangnya (Perbawaslu, 2019).

Menurut Octaviana et al. (2019), salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang utama dan terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi. Hal tersebut diungkapkan oleh (Simamora, 2015) SDM merupakan salah satu aset penting organisasi atau organisasi yang mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa Kinerja SDM Bawaslu nyaris tidak sebanding dengan kerja yang diberikan sebagai penggerak lembaga. kinerja pegawai pada kesekretariatan menjadi salah satu kunci keberhasilan lembaga pengawas pemilu. Bawaslu sebagai lembaga Negara pengawas pemilu dari tingkat pusat hingga kabupaten/kota tidak akan bekerja maksimal tanpa dukungan penuh dari pegawai kesekretariatan. Fenomena yang ada saat ini tentang kualitas kehidupan kerja di lingkup sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara yaitu pegawai PNS yang dipekerjakan di Bawaslu yang memiliki riwayat kerja di atas 5 Tahun tetap tidak ada reward berupa pengembangan karir menjadi pegawai tetap dan sebagainya serta keterlibatan kerja yang kurang.

Pendapatan yang diperoleh pegawai sejak tahun 2019 hanya bersumber dari gaji bulanan, uang makan serta uang perjalanan dinas. Pendapatan pegawai tentu saja menjadi salah satu faktor penentu kesejahteraan yang menentukan tingkat kualitas kehidupan kerja. Di masa pilkada, pendapatan pegawai banyak dihasilkan dari dana kelompok kerja serta perjalanan dinas yang rutin dilakukan setiap bulan. Namun setelah masa pilkada 2020 berakhir, tentu saja tingkat pendapatan yang diperoleh pegawai berkurang.

Selain kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Fenomena yang ada saat ini tentang budaya organisasi di lingkup sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara, pegawai menganggap bahwa daftar hadir atau absensi tidak penting hanya sebatas formalitas, masih ada pegawai yang terlambat menyelesaikan tugas maupun menunda pekerjaan. Masing-masing bekerja sesuai uraian tugas tetapi belum optimal untuk bekerjasama dengan unit/divisi lain serta belum ada system merit yang jelas untuk mengukur kinerja pegawai dan tindak lanjut hasil penilaiannya.

Hal penting lain yang menjadi penentu kinerja pegawai dalam sebuah organisasi yaitu pemimpin. Fenomena yang ada dari segi kepemimpinan transformasional bahwa 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. 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.

Di dalam sebuah instansi pemerintah, motivasi juga berperan penting karena hal tersebut merupakan modal utama dalam melakukan atau melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari instansi pemerintah. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara, ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja pegawai yaitu masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja, masih ada pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor, jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya dan masih kurangnya inisiatif pegawai untuk memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas.

Beranjak dari fenomena yang terjadi dan adanya perbedaan hasil temuan dalam beberapa penelitian, maka perlu disempurnakan dan dilakukan penelitian lanjutan dengan mengintegrasikan empat elemen utama yaitu kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai 1) Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pada Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara. 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara. 3) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara. 4) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara.

II. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkuprawira (2016) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendekatan yang mengarah pada pengelolaan tenaga kerja yang ada di dalam organisasi dengan menggunakan tatanan kultur yang terintegrasi melalui pengembangan strategi, kemampuan dan komitmen guna dapat menciptakan keunggulan bersaing yang meliputi aktivitas-aktivitas pengambilan keputusan dalam perencanaan, pengimplementasian dan pengendalian sumber daya manusia.

Sihotang (2012) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap pengadaan seleksi, tes penyaringan, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian pemeliharaan dan pemberhentian atau pensiunan sumber daya manusia dalam organisasi.

Dessler (2015), mengemukakan pengertian MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, dan keamanan, serta masalah keadilan.

Mathis dan Jackson (2015), mengemukakan bahwa MSDM berhubungan dengan sistem rancangan formal dari organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran organisasi. Milkovich dan Boudreau (2014) MSDM adalah satu set keputusan terintegrasi yang membentuk hubungan pekerjaan, berkontribusi kualitas secara langsung dalam mewujudkan kemampuan organisasi dan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi, Lewis (2013). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau pegawai terhadap organisasi.

Ristanti dan Fereshti (2016), Kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan.

Setiadi dan Sri (2016), adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa pegawai menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan organisasi terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para pegawai terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan/organisasi kepada para pegawainya.

Hermawati dan Nasharuddin (2016), kualitas kehidupan kerja (QWL) merupakan bangunan konsep multidimensional yang menawarkan kepuasan dalam kehidupan kerja dan keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan, dimana hal ini tercermin dalam perasaan memiliki kelompok kerja, rasa menjadi diri sendiri, rasa mendapat penghargaan dan dihormati.

Indikator kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Hermawati dan Nasharuddin (2016) yaitu: (a) Imbalan, (b) Lingkungan Kerja, (c) Keterlibatan Kerja dan (d) Pertumbuhan dan Pengembangan

Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)

Mangkunegara (2017), budaya organisasional adalah system makna dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.

Mohyi (2012) mendefinisikan budaya sebagai pola asumsi dasar dipelajari bersama oleh kelompok seperti memecahkan masalah atas integrasi internal dan adaptasi eksternal.

Sebuah studi yang relatif baru menurut Steers *et.al.*, (2011) menyimpulkan bahwa budaya dibagi oleh anggota kelompok yang belajar melalui keanggotaan dalam kelompok dengan asumsi memperoleh, perilaku dan nilai-nilai yang mempengaruhi sikap dan perilaku sosial anggota kelompok. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan.

Robbins & Judge (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Anggraini *et.al.* (2019) mengemukakan bahwa budaya mempunyai fungsi antara lain: 1) menyampaikan rasa identitas untuk anggota-anggota organisasi, 2) memudahkan komitmen untuk sesuatu

yang lebih besar daripada diri sendiri, 3) meningkatkan stabilitas sosial, 4) menyediakan premises (pokok pendapat) yang diterima dan diakui untuk pengambilan keputusan.

Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini mengacu pada teori Robbins dan Judge (2012) yang indikatornya adalah: (a) Inovasi dan keberanian mengambil resiko. (b) Perhatian pada hal-hal rinci, (c) Orientasi hasil kerja, (d) Orientasi pada anggota organisasi, (e) Orientasi tim. (f) Keagresifan dan (g) Stabilitas.

Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*)

Thamrin (2012), Kepemimpinan harus dapat menciptakan kinerja yang baik sebagaimana yang diharapkan, maka pemimpin harus pandai memainkan perannya sebagai katalisator dalam organisasi sehingga dengan sendirinya akan tercipta suasana kerja yang baik. Sudarwan (2009), Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru

Bass dan Avolio (1996), mengemukakan bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut : (1) Menunjukkan perilaku karismatik (2) Memunculkan motivasi inspirasional (3) Memberikan stimulasi intelektual (4) Memperlakukan pengikut dengan memberi perhatian kepada individu.

Indikator kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini mengacu pada teori Nilwala, et.al (2017) yang indikatornya adalah: (1) *Idealized influence* (2) *Intellectual Stimulation*, (3) *Inspirational Motivation*

Motivasi (*Motivation*)

Gede dan Putu (2015) mengatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Lima Kebutuhan-kebutuhan dasar manusia menurut Maslow meliputi kebutuhan fisiologis, menginginkan rasa aman, menginginkan kasih sayang, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Teori lain yang diungkapkan juga oleh Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain (Wibowo, 2016).

Self-Determination Theory adalah suatu teori motivasi yang dimotori oleh Deci dan Ryan. Yusuf (2015) mengatakan bahwa teori ini menyangkut tentang regulasi dari perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi regulasi tersebut. Individu sering merasakan *lack of motivation* atau kekurangan motivasi dalam melakukan latihan dikarenakan hambatan-hambatan dalam melakukannya. Teori berikutnya adalah Teori *Goal Setting* dikemukakan oleh Locke. Teori *Goal Setting* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori *Goal Setting* adalah model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2011).

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada teori McClelland (1961) yang indikatornya adalah: (a) Kebutuhan akan prestasi/kesuksesan (*need for achievement*); (b) Kebutuhan untuk berafiliasi (*needs for affiliation*) Inisiatif; (c) Kebutuhan akan kekuasaan/otoritas kerja (*need for power*).

Kinerja (*Performance*)

Robbins & Judge (2017) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Simamora (2015) Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Mangkunegara (2017) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2014) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Gibson *et.al.*, (2012) kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: (a) Faktor individu (b) Faktor organisasi (c) Faktor psikologis.

Indikator kinerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Sedarmayanti (2009) yang indikatornya adalah: (a) Kualitas Kerja; (b) Ketepatan waktu; (c) Inisiatif; (d) Kemampuan; (e) Komunikasi.

Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja

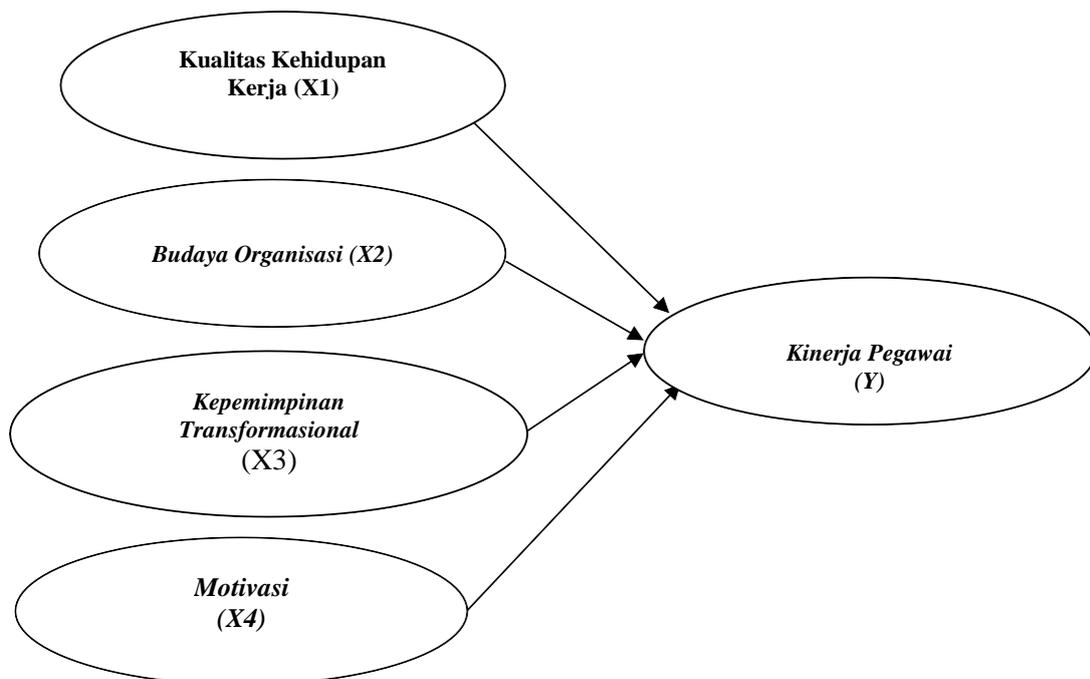
Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (internal faktor) maupun upaya strategis dari organisasi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua organisasi dan institusi yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi Lewis (2013). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau pegawai terhadap organisasi.

H1: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Sikap dan nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun pegawai untuk berperilaku sesuai sikap dan nilai yang diyakini. Budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi risiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya/kepribadian organisasi. Selanjutnya, budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai, mendukung/tidak mendukung. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan manajemen perubahan. Sebagian besar pakar organisasi dan peneliti mengakui bahwa budaya organisasi memiliki efek (pengaruh) sangat kuat terhadap kinerja dan efektivitas organisasi jangka panjang.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi salah satunya faktor kepemimpinan yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer. Dari beberapa pendapat ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi indikator dari kepemimpinan adalah dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer.

H3: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja

Kinerja pegawai yang tinggi apabila didukung dengan motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut memiliki

nilai dan berarti bagi pegawai tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dengan adanya faktor tersebut akan menciptakan kinerja pegawai yang optimal sehingga dapat menunjang keberhasilan instansi. Jika kinerja pegawai rendah akan berpengaruh pada instansi untuk mencapai tujuannya.

H4: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada 3 (tiga) Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum yaitu di Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara, Sekretariat Bawaslu Kabupaten Konawe Kepulauan dan Sekretariat Bawaslu Kabupaten Konawe Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil (PPNPNS) teknis dan pendukung pada Kantor Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara, Kantor Bawaslu Kabupaten Konawe Kepulauan dan Kantor Bawaslu Kabupaten Konawe Selatan. Peneliti mengambil 3 tempat sebagai lokasi penelitiannya untuk memenuhi jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 72 responden dari 3 kantor Bawaslu di Sulawesi Tenggara berdasarkan Deskripsi responden bahwa terdapat 51 orang pria (70,8%) dan 21 orang wanita (29,2%) yang terlibat langsung dalam penelitian ini. Mayoritas responden dalam penelitian ini mempunyai latar belakang pendidikan S1 (Sarjana) sebanyak 45 orang (62,4%) S2 (Magister) Sebanyak 14 orang (19,5%), D3 (Diploma) sebanyak 8 orang (11,1%) 5 orang (7%) memiliki latar belakang SMA. Mayoritas responden yang telah bekerja selama 0-3 tahun, sebanyak 31 orang (43,5%). Masa kerja 4-7 tahun sebanyak 26 orang (36,11%), Masa kerja lebih dari 8 tahun sebanyak 15 orang (20,84%). Mayoritas responden berusia 21-30 tahun sebanyak 13 orang (18%). Usia 31-40 tahun Sebanyak 44 orang (61,1%). Usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang (20,9%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara didominasi oleh Responden jenis kelamin laki-laki dengan latar belakang pendidikan sarjana dan masa kerja 0-3 tahun dan merupakan kelompok usia 31-40 Tahun.

Tabel 1. Hasil Komputasi Analisis Regresi Multivariat

Pengaruh Antar Variabel	Standardized Coefficient (Beta)	t-value	Sig. t	Hasil
Kualitas Kehidupan Kerja → Kinerja	.221	4.353	0,000	Diterima
Budaya Organisasi → Kinerja	.282	4.095	0,000	Diterima
Kepemimpinan Transformasional → Kinerja	.368	6.674	0,000	Diterima
Motivasi → Kinerja	.204	3.700	0,000	Diterima
R = 0,965 R Square = 0,932 SEE = 0,133	F-value = 228.738 Sig.F = 0.000 n = 72			

Berdasarkan hasil analisis regresi multivariate Tabel 5.9 diperoleh persamaan analisis regresi multivariat sebagai berikut:

$$Y = 0.221X_1 + 0.282X_2 + 0.368X_3 + 0.204X_4$$

Hasil analisis regresi multivariate pada tabel di atas dapat diinterpretasikan. Nilai R = 0.965 menunjukkan bahwa korelasi hubungan variabel bebas kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pada Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara adalah kuat karena nilainya berada di atas 0,50.

Nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.932. Artinya Variabel bebas kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi memiliki kontribusi sebesar 93,2% terhadap variabel pada Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara dan sisanya 6,80% dijelaskan oleh variabel lain di luar model variabel penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa dari nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik.

Nilai SEE (*Standart Error Of Estimate*) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dinyatakan valid sebagai model prediksi. Dinyatakan model valid sebagai model prediksi apabila nilai

SEE < Nilai Standart Deviasi Y. Nilai SEE yaitu 0,133 sedangkan nilai standart deviasi kinerja yaitu 4,9636, nilai SEE lebih kecil dari nilai standart deviasi Y, maka dapat disimpulkan model regresinya valid.

Nilai F ini adalah keluaran dari uji anova bertujuan untuk melakukan pengujian secara simultan atau bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji diperoleh nilai $F = 228,738$ dengan nilai signifikansi F atau probabilitas = $0.000 > \alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa dari nilai *koefisien standardized* dan t-value variabel kepemimpinan transformasional lebih besar dari kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja yaitu *koefisien standardized* senilai 0,368 serta t-value senilai 6,674. Artinya kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan 3 variabel lainnya yaitu kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan motivasi pada Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat bawaslu provinsi sulawesi tenggara. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu irawati (2015), arifin (2012), irmayanthi dan ida (2020) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh irawati (2015). memiliki indikator tertinggi yaitu pertumbuhan dan pengembangan dan indikator terendah yaitu imbalan. Terjadi perbedaan dalam hal indikator utama dalam variabel kualitas kehidupan kerja dari 2 penelitian terdahulu karena penelitian yang dilakukan oleh arifin (2012) serta irmayanthi dan ida (2020), objek penelitiannya di lakukan pada kantor swasta sedangkan penelitian irawati (2015) dan yang dilakukan peneliti sama-sama dilakukan pada kantor pemerintahan, sehingga aspek imbalan tidak begitu besar dibandingkan dengan imbalan yang didapatkan oleh kantor swasta.

Pertumbuhan dan pengembangan pegawai sangat mampu meningkatkan kemampuan potensi pegawai dalam hal produktivitas kerja sehingga visi misi organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kemampuan kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara. Pegawai diberikan kesempatan untuk berkreaitifitas dan diberikan pelatihan yang sesuai dengan jobdesk masing-masing yang mampu meningkatkan keahlian pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu Irmayanthi dan Ida (2020), Mahendra *et.al* (2021) dan Tartika *et.al* (2017), penelitian yang dilakukan oleh Irmayanthi dan Ida (2020) dan Mahendra *et.al* (2021) memiliki indikator tertinggi yaitu orientasi tim dan indikator terendah yaitu orientasi anggota.

Terjadi perbedaan dalam hal indikator utama dalam variabel budaya organisasi dari penelitian terdahulu karena penelitian yang dilakukan oleh Tartika *et.al* (2017), objek penelitiannya di lakukan pada kantor swasta penjualan kendaraan, dimana fokus karyawan yaitu bagaimana mendapatkan hasil penjualan kendaraan sebanyak mungkin, sehingga prioritas karyawan pada orientasi hasil. sedangkan penelitian Irmayanthi dan Ida (2020) dan Mahendra *et.al* (2021), dilakukan di kantor swasta dan BUMN. Budaya organisasi dalam penelitian Irmayanthi dan Ida (2020) selalu mengedepankan orientasi tim dalam melayani customer karena pekerjaan yang dilakukan tidak dapat sukses jika di lakukan secara individu begitu juga budaya organisasi yang di terapkan dalam penelitian Mahendra *et.al* (2021) selalu berupaya untuk memberikan pelayanan sesuai dengan visi misi organisasi, dalam memberikan pelayanan menanamkan budaya organisasi berupa orientasi tim karena segala proses mulai dari penerimaan hingga pengiriman selalu mengedepankan kerjasama tim agar pekerjaannya dapat tuntas dengan tepat waktu dan tidak menerapkan sistem pembayaran bonus berdasarkan banyaknya customer yang dilayani karena merupakan BUMN.

Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Irmayanthi dan Ida (2020) dalam penelitiannya indikator tertinggi yang didapatkan yaitu *Intellectual stimulation* Sedangkan penelitian Soegiarto (2016) indikator tertingginya yaitu *Idealized influence*. Terjadi perbedaan dalam hal indikator tertinggi dalam variabel kepemimpinan transformasional dari penelitian terdahulu karena penelitian yang dilakukan oleh Soegiarto (2016), responden dalam penelitian yaitu karyawan divisi penjualan dan pemasaran yang bergerak di bidang distributor bahan bangunan. Kinerja karyawan divisi penjualan dan pemasaran banyak dipengaruhi secara positif oleh sikap supervisor yang dapat dijadikan panutan sehingga karyawan konsisten terhadap

keputusan pimpinan dan memberikan keyakinan besar kepada pimpinan . Sedangkan penelitian Irmayanthi dan Ida (2020) dikarenakan pimpinan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk berfikir inovatif, berkreasi dan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh pegawai.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian peneliti, indikator *Intellectual stimulation* didominasi karena sesuai dengan item pernyataan dan kondisi dilapangan bahwa pimpinan memberikan kesempatan serta memberikan contoh atau gambaran dalam bekerja dan seiring perkembangan zaman dimana harus dituntut untuk selalu melakukan pembaharuan, pegawai di bimbing untuk dapat berfikir inovatif dan menghasilkan aplikasi yang dahulu masih pelaporan berbasis manual sekarang seiring dengan perkembangan teknologi, pegawai di berikan kesempatan untuk berinovasi membuat aplikasi berbasis android atau web

Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Anjelia dan Romat (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan indikator tertinggi yaitu kebutuhan mencapai prestasi sejalan sedangkan dalam penelitian Ansyari dan Kasmir (2018) indikator tertingginya yaitu kebutuhan untuk berafiliasi

Terjadi perbedaan dalam hal indikator dominan dalam variabel motivasi dari penelitian terdahulu karena penelitian yang dilakukan oleh Ansyari dan Kasmir (2018), objek penelitian ini dilakukan terhadap responden ASN pada Direktorat Jenderal Ketahanan Dan Pengembangan Akses Industri Internasional mengemban tugas untuk meningkatkan pembangunan sumber daya Industri melalui pembukaan akses industri baik dengan melakukan *capacity building* dalam kerangka Kerjasama G to G ataupun yang lainnya dan meningkatkan pemberdayaan industri melalui kerjasama internasional, membuka akses investasi asing melalui perizinan, penanaman modal bidang industri dan fasilitasi serta melakukan tindakan pengamanan dan penyelamatan industry. Sesuai dengan tugas organisasi, maka pegawai dalam keseharian memiliki motivasi yang tinggi dalam hal bekerjasama dengan teman sejawat ataupun tim dalam penyelesaian tugas serta mempunyai kemauan yang tinggi untuk bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi.

Sedangkan penelitian Anjelia dan Romat (2018) indikator tertinggi kebutuhan mencapai prestasi dan indikator terendah yaitu kebutuhan mencapai afiliasi, dikarenakan pegawai selalu ingin menunjukkan prestasi baik karena ada dorongan dari pimpinan dan dari tanggung jawab langsung dan motivasi besar untuk lebih unggul karena akan berimbas pada jenjang karir dan benefit financial yang akan di dapatkan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian peneliti, karena subjek dalam penelitian ini sebagian besar respondennya bukan dari kalangan ASN, tetapi PPNPNS. Motivasi untuk berprestasi sangat mendominasi karena pegawai harus memiliki progress yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab, sebab PPNPNS yang ditugaskan sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara setiap tahun harus melakukan tes kompetensi untuk dapat melanjutkan kontrak dimana terdiri dari penilai kompetensi sesuai divisi masing-masing dan penilaian dari pimpinan, oleh karena itu pegawai harus mampu menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memiliki progress kerja yang positif

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pada Sekretariat Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara dalam penelitian ini hanya terdiri dari empat variabel independen, yaitu Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi. Masih terdapat beberapa variabel independen lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai seperti komunikasi internal dan lain-lain.
2. Jumlah responden yang hanya berjumlah 72 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

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan Transformasional (X3) dan Motivasi (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Adapun hasil pengujian pengaruh parsial adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini ditunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju terkait pertumbuhan dan pengembangan pegawai sangat mampu meningkatkan kemampuan potensi pegawai dalam hal produktivitas kerja sehingga visi misi organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kemampuan kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini ditunjukkan berdasarkan jawaban responden tentang orientasi tim, disaat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang berskala besar dan dikerjakan secara tim dapat meningkatkan rasa sepenanggungan dan lebih mudah diselesaikan sehingga mampu meningkatkan kemampuan kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini ditunjukkan berdasarkan jawaban mayoritas responden sangat setuju terkait *Intellectual Stimulation* yaitu pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkembang dan memberikan kepercayaan kepada pegawai serta pimpinan yang dapat dijadikan sebagai percontohan yang baik kepada bawahannya dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara.
4. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini ditunjukkan berdasarkan jawaban responden tentang kebutuhan dalam mencapai prestasi pegawai yaitu adanya dorongan untuk lebih unggul dan berprestasi untuk sukses karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas- tugas yang diberikan sehingga memiliki pengaruh yang baik terhadap dalam meningkatkan kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sulawesi Tenggara.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, R., M. Eddy Rosidi dan Nuning Nurma Dewi. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Rama Emerald Multi Sukses. *Jurnal IQTISHADEquity* Vol. 1 No. 1.
- Anjelia, vionaan dan Romat Saragih.(2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderator Pada Bank Nagari Di Kantor Pusat Di Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)* Vol. 2 No. 2 /Agustus 2018
- Ansyari, Donni dan Kasmir.(2018). Pengaruh Motivasi Kerja Mccllelland , Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Direktorat Jenderal Ketahanan Dan Pengembangan Akses Industri Internasional. *Jurnal SWOT*, Volume VIII, No 2, Mei 2018.
- Arifin, Noor. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. Yogyakarta: *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bass, & Avolio, B.J.(2009). *The Multifactor Leadership Questionnaire report*. Palo Alto, CA: Mind Garden, Inc
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Dodu, Alfred B. David. (2017). Penerapan Regulasi Politik Kampanye Hitam: Studi Kasus. Pada Pilkada Kabupaten Banggai Tahun 2015. *Jurnal Wacana Politik* Vol. 2 No. 1.
- Gede I Komang dan Putu Saroyeni Piartini. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 7.4 (2018):1107-1134. ISSN : 2337-3067
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. dan Robert Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior, Structure and Processes*, Edisi Ke-14. New York: McGraw-Hill.
- Hermawati, A. dan M. Nasharuddin. (2016). *Quality of Work Life dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris*. Malang : Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang
- Irawati,S.A. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-bis*, volume 9 No.2 Des 2015.
- Irmayanthi, Ni Putu P. & Ida Bagus Ketut S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality of Work Life dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 9. 1572. 10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p17.

- Lewis, David. (2013). *Impulse: Why we do what we do without knowing what we do it*. London: Random House.
- Mahendra, V.N, Agussalim M, N. Begawati. (2021). Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung. *JM, VOL. , 3 NO. 1 , MARET 2021*, Hal: 25-34. ISSN-P : 2355-0376. ISSN-E : 2656-8322
- Mahennoko, (2011). Impact of Transformational Leadership over Employee Morale and Motivation. *Indian Journal of Science and Technology*. Vol. 8, No. 6, March 2011, p. 25-34
- Mangkunegara, A. Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafrli. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2015). *Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland. (1961). *The Achieving society*. New York: The Free Press.
- Milkovich, G.T dan Boudreau, J.W. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mohyi, Ach. (2012). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press.
- Octaviana, Zulfa Deviga, Kertati Sumekar dan Sri Mulyani. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Prosiding STIE BPD Accounting Forum (SAF) Vol. 1*. ISBN 9786027436725.
- Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia. (2019). Nomor 7 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum, Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi, Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota, Dan Sekretariat Panitia Pengawas Pemilihan Umum Kecamatan. Jakarta: ABHAN.
- Ristanti, Astrianditya Januar dan Fereshti Nurdiana Dihan.(2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. *ASSETS : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Volume 5, Nomor 1, April 2016
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Keduabelas. Buku 1. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat
- Saleh. (2017). *Hukum Acara Sidang Etik Penyelenggara Pemilu*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua*, penerbit: Mandar Maju. Bandung
- Setiyadi, Yusuf Wildan dan Sri Wartini.(2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal 5 (4) (2016)*. ISSN 2252-6552
- Sihotang, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Soegiarto, Mellissa. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Norton Surabaya. *AGORA Vol. 4, No. 2, (2016)*. Universitas Kristen Petra.
- Steers, R. M., Sanchez-Runde dan Nardon, L. (2011). *Management Across Cultures, Challenges and Strategies*. London: Cambridge University Press.
- Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Ke Kepala sekolahan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009
- Tartika. Rendy Wiratama, Hamidah Nayati Utami, M.Djudi Mukzam. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Toyota Auto2000 Sukun-Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 45 No.1 April 2017*. Universitas Brawijaya . Malang.
- Thamrin, H. M. (2012). *The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance*. *International Journal of Innovation Management and Technology*, Vol 3, No 5, pp. 566-572.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.