

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Lombok Barat

¹Ajeng Nuraulia, ²Surahman Hidayat

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

¹ajengnuraulia186@gmail.com, ²surahman.hidayat84@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership, work environment, job satisfaction and organizational culture on employee performance at BAWASLU LOBAR. This research is associative research with a quantitative approach. This research consists of four independent variables, namely leadership (X1), work environment (X2), job satisfaction (X3) and organizational culture (X4) as well as one dependent variable, namely employee performance (Y). The population in this study were 55 employees and sub-district supervisory committee (Panwaslu) of BAWASLU LOBAR. Data was obtained by distributing 55 questionnaires to employees and supervisory officers of Bawaslu Lobar. Data were analyzed with SPSS 23 using multiple linear regression. The results of this research indicate that leadership and organizational culture have a significant effect on employee performance. Meanwhile, the work environment and job satisfaction do not have a significant effect on employee performance. The results of this research show that leadership, work environment, job satisfaction and organizational culture can influence employee performance by 39.4%, while the remaining 60.6% of employee performance is influenced by other variables outside the regression model used in this research.

Keywords: Leadership; Work environment; Job satisfaction; Organizational culture; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada BAWASLU LOBAR. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini terdiri dari empat variabel independen yaitu kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan budaya organisasi (X4) serta satu variabel dependen yaitu Kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dan panitia pengawas kecamatan (Panwaslu) BAWASLU LOBAR sejumlah 55 orang. Data diperoleh dengan menyebarkan 55 kuesioner kepada pegawai dan panwascam Bawaslu Lobar. Data dianalisis dengan SPSS 23 menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 39,4% sedangkan sisanya sebesar 60,6% kinerja pegawai dipengaruhi variabel-variabel lain di luar model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dari suatu organisasi atau instansi, kecuali kenyataan bahwa sumber daya manusia diperlukan sebagai faktor pendorong bagi bagian lain dari organisasi tanpa mempengaruhi peran sumber daya manusia dalam operasional organisasi atau. agen secara terpadu dan harmonis. Dalam kehidupan kerja, setiap organisasi atau otoritas memiliki aturan dan praktik yang berbeda untuk mengelola sumber daya manusia yang ada. Hal ini menciptakan tantangan dan peluang baru bagi publik dan organisasi bisnis untuk memahami dan mengantisipasi manajemen organisasi yang efektif dan efisien melalui Manajemen SDM.

Menurut (Derry Dessler, 2011: 31) dalam (Hadi & Hidayah, 2019) Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan. Memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di manage dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Selain itu kinerja merupakan tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan kadangkala kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya (Siagian, 2015). Tetapi dalam penelitian ini dipilih empat faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi.

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Rivai & Sagala, 2014). Tipe kepemimpinan yang digunakan lebih bersifat demokratis. Pada gaya kepemimpinan demokratis lebih mendekatkan pemimpin dengan para pegawainya atau bawahannya, sehingga visi dan misi yang dibuat akan lebih mudah tercapai. kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Penelitian Hardianti, (2022) & Rahmayani, (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Andayani, (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Lingkungan kerja yang sehat dan positif telah terbukti meningkatkan kinerja (Girdwichai & Sriviboon, 2020). Juga lingkungan kerja dapat meningkatkan kreativitas pegawai untuk memperkuat kemampuan organisasi melakukan inovasi proses produk sehingga berakibat pada meningkatnya daya saing lembaga (Dul & Ceylan, 2017:31). Penelitian yang dilakukan oleh Almustofa, (2014), Gumelar, (2020), Hadi & Hidayah, (2019) dan Siburian, M et al., (2021) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian Mutiara, (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dinilai penting. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Siagian, 2015). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai Bawaslu Lobar menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Bawaslu merasa tidak puas dengan kerjanya, hal ini dikarenakan dari keseluruhan pegawai Bawaslu hanya dua orang yang telah diangkat menjadi PNS dan sisanya masi menjadi honorer. Pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaannya seperti kondisi kerja yang tidak disukai, tidak adanya promosi jabatan, hubungan antar rekan kerja yang kurang baik, kedisiplinan serta prestasi kerja yang kurang memadai. Penelitian yang

dilakukan oleh Huda, (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutiara, (2021) dan Zulkarnaen & Hamdi, (2023) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun berbanding terbalik dengan penelitian Kharishma et al., (2019) yang menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor pendukung lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni budaya organisasi. budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkahlaku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal (Mangkunegara, 2017). Budaya organisasi itu merupakan hal yang perlu dilakukan oleh lembaga karena budaya akan selalu berhubungan dengan kehidupan lembaga. Budaya organisasi tidak akan berjalan sesuai dengan harapan tanpa adanya rasa komitmen yang timbul dari dalam diri seorang pegawai. Budaya organisasi dipercaya memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu itu dapat berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kinerja yang baik, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang (Mustaan & Hamdi, 2022). Penelitian Huda, (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Afriliansyah et al., (2020) dan Mustaan & Hamdi, (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adapun Objek penelitian dari skripsi ini adalah, Bawaslu Kabupaten Lombok barat maka tentunya kita akan membahas bagaimana kinerja pegawai dari Bawaslu Lombok Barat. Terkait dengan hal kelembagaan dan Sumber daya manusia serta hubungan kerja dalam Lembaga pengawas pemilu kabupaten Lombok barat di atur dalam Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021.

Badan Pengawas Pemilihan Umum atau Bawaslu adalah salah satu lembaga penyelenggara Pemilu yang bertugas mengawasi penyelenggaraan Pemilu di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Badan Pengawas Pemilu atau Bawaslu dibentuk berdasarkan perintah Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilu. Sebelumnya, Pengawas Pemilu merupakan lembaga adhoc yaitu

Panitia Pengawas Pemilu atau Panwaslu. Tepatnya tahun 1982 uu memerintahkan pembentukan Panitia Pengawas Pelaksanaan Pemilu atau Panwaslak Pemilu, yang melekat pada Lembaga Pemilihan Umum atau LPU. Baru pada tahun 2003, Panwaslu dilepaskan dari struktur Komisi Pemilihan Umum atau KPU.

Bawaslu Lombok Barat merupakan Lembaga Penyelenggara Pemilu di tingkat kabupaten, sebagai mana kita ketahui penyelenggaraan Pemilihan Umum Di negara kita terdiri dari komisi Pemilihan Umum KPU, yang bertugas sebagai Pelaksana Tahapan Pemilu, kemudian Bawaslu atau di sebut Badan Pengawas Pemilu yang bertugas mengawasi setiap tahapan pemilu yang di laksanakan oleh KPU di setiap tingkatannya. Yaitu KPU RI di tingkat Pusat, KPU Provinsi di tingkat Provinsi dan KPU kabupaten di Tingkat Kabupten dan DKPP (Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu). Hal ini Di atur dalam undang undang No.7 tahun 2017 yang merupakan UU kepiluan yang di sahkan oleh pemerintah sebagai Dasar Hukum dari kepiluan kita di Indonesia.

Pimpinan Bawaslu kabupaten Lombok barat terdiri lima orang yang empat diantaranya membidangi divisi masing masing sub kerja Pengawasan serta Penanganan Pelanggaran dengan anggota lima orang dan satu Orang Ketua yang diangkat oleh Rapat pleno pemilihan Ketua oleh lima orang tersebut. Tentunya rapat pleno tersebut merupakan Amanah serta tata cara pengambilan setiap keputusan oleh Lembaga sebagaimana diatur dalam Undang undang no 7 tahun 2017 tentang pemilu dan penyelenggaraan kepiluan (kolektif kolegal) yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh Tenaga professional dalam hal ini PNS yang golongan dan pangkatnya minimal Golongan 3B penata muda tingkat 1 yang di tunjuk oleh Sekertaris jendral Bawaslu RI di tingkat pusat menjadi kepala sekretariat Bawaslu dan perangkat pegawai yang bertanggungjawab pada kantor pusat, dan Pegawai kontrak Bawaslu yang direkrut berdasar profesionalitas dengan di bagi menjadi staf tehnik dan staf pendukung.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dengan ini penulis melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kabupaten Lombok Barat. Adapun rerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel

atau lebih (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui hubungan kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi (Independen) dengan Kinerja pegawai (Dependen) pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Lombok Barat (BAWASLU LOBAR).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Lombok Barat dan Panwaslu Kecamatan yang tersebar di 10 Kecamatan yang ada di Lobar dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 55 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 55 orang yang dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Penelitian ini berasal dari data primer dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner yang disebar melalui google form dengan teknik pengukuran skala likert 5 (lima) poin yang digunakan yaitu (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) cukup setuju, (2) tidak setuju, dan (1) sangat tidak setuju. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,984	,762		2,603 ,012
	Kepemimpinan	,002	,205	,002	4,233 ,010
	LingkunganKerja	,272	,196	,240	1,386 ,172
	KepuasanKerja	-,179	,166	-,176	-1,080 ,285
	BudayaOrganisasi	,426	,123	,499	3,461 ,001

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8. persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,984 + 0,002.X1 + 0,272.X2 - 0,179.X3 + 0,426.X4$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X1 = Kepemimpinan

X2 = Lingkungan kerja

X3 = Kepuasan kerja

X4 = Budaya Orgarnisasi

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta yang diperoleh 1,984 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi adalah nol maka nilai konstanta pengaruh kinerja pegawai sebesar 1,984.
2. Variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.002. Hal ini menggambarkan bahwa jika variabel kepemimpinan naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0.002.
3. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi 0.272. Hal ini menggambarkan bahwa jika variabel lingkungan kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0.272.
4. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi -0.179. Hal ini menggambarkan bahwa jika variabel kepuasan kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap akan menurunkan variabel kinerja pegawai sebesar 0.179.
5. Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi 0.426. Hal ini menggambarkan bahwa jika variabel budaya organisasi naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0.426.

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dikatakan berpengaruh apabila nilai signifikan < 0.05 atau nilai Thitung $> T_{tabel}$. Nilai T_{tabel} diperoleh melalui distribusi T dengan ketentuan $df = n - k - 1$. Nilai $df = 55 - 4 - 1 = 50$ dengan tingkat signifikansi 0.05. sehingga diperoleh nilai T_{tabel} 1.67591. Hasil uji parsial dapat dilihat tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis (Parsial)

		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,984	,762		2,603 ,012
	Kepemimpinan	,002	,205	,002	4,233 ,010
	LingkunganKerja	,272	,196	,240	1,386 ,172
	KepuasanKerja	-,179	,166	-,176	-1,080 ,285
	BudayaOrganisasi	,426	,123	,499	3,461 ,001

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan table di atas mengenai uji parsial (uji-t) hasil perhitungan menunjukkan bahwa:

1. Variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi $0.01 < 0.05$, dengan nilai Thitung 4,233 $>$ nilai T_{tabel} 1.67591. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.

2. Variabel Lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0.172 > 0.05$, dengan nilai Thitung $1,386 < \text{nilai Ttabel } 1.67591$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak.
3. Variabel Kepuasan kerja memiliki nilai signifikan $0.285 > 0.05$, dengan nilai Thitung $1,080 < \text{nilai Ttabel } 1.67591$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ditolak.
4. Variabel Budaya organisasi memiliki nilai signifikan $0.001 < 0.05$, dengan nilai Thitung $3,461 > \text{nilai Ttabel } 1.67591$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima.

Selanjutnya uji F, Pengujian ini bertujuan untuk menguji variabel independen yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$. Untuk menentukan F_{tabel} adalah Nilai F tabel dapat dilihat dari nilai df_1 dan df_2 . Nilai df_1 merupakan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. df_2 diperoleh melalui jumlah observasi dikurangi dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam sampel dikurangi dengan satu ($n - k - 1$). Sehingga Nilai df_1 adalah 4 dan nilai df_2 $55 - 4 - 1 = 50$, sehingga nilai F_{tabel} adalah 2,56. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,766	4	,691	4,253	.005 ^b
	Residual	8,128	50	,163		
	Total	10,894	54			
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai						
b. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, Kepemimpinan, KepuasanKerja, LingkunganKerja						

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2023

Hasil pengujian pada tabel 10. menunjukkan variabel independen yaitu variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan budaya organisasi (X4) memperoleh nilai F sebesar 4,253 yakni lebih besar dari 2,56 dan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan budaya organisasi (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen yaitu penggunaan informasi akuntansi. Berikut ini hasil uji koefisien determinan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704a	.587	.394	.403
a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, Kepemimpinan, KepuasanKerja, LingkunganKerja				
b. Dependent Variable: KinerjaPegawai				

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada table di atas dapat dilihat bahwa nilai Adjust-R² sebesar 0.394 atau 39,4%. Hal ini memiliki arti bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 39,4%. Sedangkan 61,6% dijelaskan oleh faktor-faktor sejenis lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan sebagainya.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Lombok Barat

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi $0.01 < 0.05$, dengan nilai $T_{hitung} 4,233 > \text{nilai } T_{tabel} 1.67591$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini mengindikasikan semakin tinggi pimpinan dalam menentukan tujuan dari program organisasi; pemimpin dapat mencapai tujuan dengan bersama-sama staf yang di bawahnya; pemimpin mampu mendorong pegawainya untuk saling bekerjasama dalam bertugas; pimpinan terbuka dengan pegawainya tentang visi dan misi kantor; pemimpin dapat dipercaya; pimpinan selalu mendorong pegawainya untuk mencetuskan atau mengembangkan ide-ide barunya; pemimpin mampu memberikan pengarahan cara kerja yang tinggi; pemimpin memberikan kesempatan untuk mengembangkan pertinggian rencana kantor; dan pimpinan selalu melibatkan pegawai/bawahan membuat keputusan program (Srikaningsih, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hardianti, (2022) & Rahmayani, (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Lombok Barat

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yakni Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa

variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0.172 > 0.05$, dengan nilai Thitung $1,386 < \text{nilai Ttabel } 1.67591$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Tidak diterimanya hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Bawaslu Lobar, hal ini dapat dilihat dari kurangnya komunikasi antar pegawai dalam menghadapi permasalahan yang diadukan oleh masyarakat kepada Bawaslu. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu keadaan dan kesediaan seseorang dalam mengikuti peraturan-peraturan atau arahan dari atasan atau sesama pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak dapat mendorong para pegawai untuk menjalin hubungan komunikasi yang efektif dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan atau atasan dan tugas dalam mencapai target yang sudah ditentukan oleh instansi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Mutiara, (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Lombok Barat

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikan $0,285 > 0.05$, dengan nilai Thitung $-1,080 < \text{nilai Ttabel } 1.67591$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja dalam penelitian diukur dengan beberapa indikator diantaranya terdapat kepuasan terhadap pekerjaan, imbalan, rekan dan atasan. Dari hasil penelitian, peneliti memperoleh informasi bahwa pekerjaan yang dilakukan dirasa sudah cukup memuaskan dan imbalan yang diterima pegawai sudah memuaskan. Dalam hal rekan kerja terdapat kerja sama yang tinggi diantara sesama pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas Dinas. Namun ada beberapa orang yang kurang dapat untuk bekerja sama di dalam tim karena merasa lebih mampu mengerjakan sendirian. Padahal kerja sama tim sangat diperlukan terutama saat menjadi mediator maupun saat menghadapi demo dari serikat pekerja. Serta kepuasan terhadap atasan dalam hal ini dirasa kurang. Reaksi dari atasan dalam penyampaian laporan apakah terlambat atau tepat waktu dirasa kurang cepat. Selain itu, ada beberapa karyawan yang absen kerja tetapi tidak ditegur sedangkan sebagian lagi ada yang ditegur. Peranan atasan dalam manajemen kerja sangat besar dalam memberikan

dampak positif ataupun negatif terhadap karyawan di sebuah organisasi (Eliyana et al., 2019).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bawaslu Lobar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharishma et al., (2019) yang menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Lombok Barat

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikan $0.001 < 0.05$, dengan nilai Thitung $3,461 > \text{nilai Ttabel } 1.67591$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Menurut pendapat Djokosantoso (2015:21) Adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kualitas faktor - faktor yang terdapat dalam budaya organisasi, makin tinggi kualitas faktor - faktor yang terdapat budaya organisasi, semakin tinggi kinerja organisasi tersebut. Budaya organisasi menurut penelitian Yudha (2018) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Ia menyatakan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti untuk peningkatan kinerja pegawai.

Hasil ini mengindikasikan semakin tinggi mekanisme kerja/terorganisasi; hubungan kerjasama antar unit-unit kerja (struktural fungsional) berjalan dengan tinggi; aktivitas setiap pegawai merata sesuai dengan pangkat dan jabatan; deskripsi tugas-tugas terlaksana dengan tinggi; semua ketentuan/peraturan dan disiplin kerja ditaati dan dilaksanakan oleh para pegawai dengan penuh tanggung jawab; keadilan dalam pembagian kompensasi; pimpinan selalu menyelesaikan masalah melalui rapat/pertemuan pegawai; besarnya kompensasi yang diberikan sesuai dengan prestasi kerjanya; tidak nampak adanya rasa sentimen sesama pegawai di kantor dalam hal pemberian kompensasi; dan pimpinan banyak mempengaruhi dan menentukan perilaku pegawai dalam mencapai tujuan kantor (Sriekaningsih, 2017).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai bawaslu Lobar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Huda (2022), Afriliansyah et al., (2020) dan Mustaan & Hamdi, (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Lombok Barat

Berdasarkan hasil pengujian pada uji simultan menunjukkan variabel independen yaitu variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan budaya organisasi (X4) memperoleh nilai F sebesar 4,253 yakni lebih besar dari 2,56 dan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan budaya organisasi (X4) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini diperkuat dengan nilai koefisien 0,394 pada uji koefisien determinan untuk keempat variabel independen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan budaya organisasi (X4) sebesar 39,4% dan sisanya sebanyak 60,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani (2019) dan Gumelar (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan budaya organisasi (X4) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa 1). Hasil pengujian hipotesis pertama disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bawaslu Lobar. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada para pegawai Bawaslu Lobar, Kepala Sekretariat Bawaslu dalam menjalankan tugas kepemimpinan sudah tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Bawaslu Lobar. 2). Hasil pengujian hipotesis kedua disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bawaslu Lobar. Hal ini disebabkan kurangnya komunikasi antar pegawai yang membuat lingkungan kerja menjadi kurang nyaman bagi pegawai. 3). Hasil pengujian hipotesis ketiga disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bawaslu Lobar. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada para pegawai Bawaslu Lobar, masih terdapat pegawai yang merasa kurang puas dengan kerjanya saat ini sehingga tidak meningkatkan kinerja pegawai. 4). Hasil pengujian hipotesis keempat disimpulkan bahwa bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bawaslu Lobar. Hal ini dikarenakan Bawaslu Lobar senantiasa

memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan prestasi dalam bekerja sehingga memupuk semangat para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. 5). Hasil pengujian hipotesis kelima disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengkajian dari hasil penelitian di lapangan maka penulis bermaksud memberi saran yaitu Bagi pegawai di Bawaslu Lombok Barat disarankan untuk memfasilitasi pegawai, lebih mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi pegawainya, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada pegawainya agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi instansi tersebut. Kemudian memperhatikan absensi pegawainya, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang tinggi, melakukan motivasi yang berkala, dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada pegawainya agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi instansi serta Bagi Peneliti Selanjutnya diharapkan dapat dijadikan gambaran bagi peneliti selanjutnya untuk mengetahui lebih spesifik tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, oleh karena itu peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya agar menggali lebih luas tentang topik penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. *AGORA*, 2(1), 1–9.
- Afriliansyah, Suparna, D., & Yumhi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal E-Journal*, 9(1), 17–30.
- Almustofa, R. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)* (F. Ekonomika dan Bisnis (Ed.); 1st ed.). Universitas Diponegoro.
- Andayani, I. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang* (I. Andayani (Ed.); 1st ed.). Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tri Sakti.
- Cynthia, N. H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *AGORA*, 3(2), 78–83.
- Dul, J., & Ceylan, C. (2017). *Work environments for employee creativity* (Issue January 2011). <https://doi.org/10.1080/00140139.2010.542833>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.

- Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2020). Employee Motivation and Performance: Do the Work Environment and the Training Matter? *JOURNAL OF SECURITY AND SUSTAINABILITY ISSUES*, 9(4), 42–54.
- Gumelar, A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi* (F. Ekonomi (Ed.); 1st ed.). Universitas Batanghari Jambi.
- Gusriani. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Takalar Tahun 2017* (F. Kedokteran dan Ilmu Kesehatan (Ed.); 1st ed.). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Hadi, K., & Hidayah, B. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. *VALID Jurnal Ilmiah*, 215–223.
- Hardianti. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur (The Influence of Democratic Leadership Style on the Performance of Employees of the East Java Porvinsi Election Supervisory Agency* (Hardianti (Ed.); 1st ed.). Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Hasibuan (Ed.); 1st ed.). Bumi Aksara.
- Huda, M. N. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan* (M. N. Huda (Ed.); 1st ed.). Universitas Tridinanti Palembang.
- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan* (2nd ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Kharishma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(02), 135–150.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (1st ed.). Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta.
- Mustaan, & Hamdi, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Jasa Lombok Tengah. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 4047–4060.
- Mutiara, V. (2021). *Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau*. 1(1).
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalialia* (9th ed.). Ghalia Indonesia.
- Priatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahmayani. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pembatasan Daerah (BPPD) Nunukan* (F. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Ed.); 1st ed.). Universitas Muhammadiyah Makassar.

- Riani, A. L. (2013). *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Lembaga* (1st ed.). Rajagrafindo Persada.
- Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. Siagian (Ed.); 1st ed.). PT. Bumi Aksara.
- Siburian, M, S., Pio, R, J., & Sambul, S, A, P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5). [https://doi.org/e-ISSN. 2723-0112](https://doi.org/e-ISSN.2723-0112)
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan* (1st ed.). Holistica Lombok.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Prenadamedia Group.
- Syam, K. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai* (F. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Ed.); 1st ed.). Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Umum, B. P. P. (n.d.). *Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021*.
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007*. (n.d.).
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (7th ed.). Indeks.
- Zulkarnaen, & Hamdi, N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Inovasi Kebijakan*, 3(10), 7797–7808.