

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA KOMISI PEMILIHAN UMUM STUDI KASUS PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM DI 26 (DUA PULUH ENAM) KABUPATEN/KOTA PROVINSI JAWA BARAT.

Susana

Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati (UNSWAGATI) Cirebon

Email: anz.suzana@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM), sedangkan meningkatnya peran sumber daya manusia ditunjang bergantung kepada kemampuan inovasi. Sedangkan dalam meningkatkan kinerja dan inovasi dalam keunggulan kompetitif untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh faktor motivasi dan budaya organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimana analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (path analisis). Hasil Penelitian dari analisis deskriptif menggunakan bahwa pernyataan responden terhadap motivasi kerja termasuk dalam kategori rendah, pernyataan responden terhadap budaya organisasi termasuk kedalam kategori baik dan pernyataan responden mengenai kinerja karyawan komisi pemilihan umum kabupaten Cirebon termasuk kedalam kategori tinggi. Sedang kesimpulan dalam penelitian ini bahwa kinerja karyawan 65,2 % di pengaruhi oleh motivasi kerja dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 34,8 % di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Budaya organisasi dan Kinerja KPU*

Pendahuluan

KPU sebagai lembaga tunggal penyelenggara pemilu memiliki tugas dan kewenangan yang sangat luas serta pelik dan sangat bersifat teknis serta sangat memerlukan kehati-hatian dalam pengerjaannya tahapan yang telah disusun untuk tidak menimbulkan persepsi negatif atau kecurangan, Pada tahun 2005 penambahan tugas baru Komisi Pemilihan Umum mengalami peningkatan lahirnya undang-undang no.32 tahun 2005 tentang Pemerintah daerah proses pemilu Kepala Daerah dan wakil Kepala Daerah yaitu beberapa tugas baru bahkan lebih berat dari tugas Pemilu yang lain di tambah adanya peraturan lahirnya calon perseorangan yang memakan lebih banyak waktu. Proses pekerjaan secara teknis termaktub dalam undang-undang nomor 22 tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum, Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2006, serta dalam undang-undang lain yang berkaitan dengan penyelenggaraan Pemilu dan peraturan Komisi pemilihan umum sebagai implementasi atas undang-undang yang berlaku.

Ketentuan jumlah anggota Komisi Pemilihan Umum dari pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota terukur dengan ketentuan yang baku yaitu pada periode 2003-2008, pusat terdiri dari 9 orang, Provinsi dan Kabupaten/Kota hanya 5 orang. Sedang pada periode 2008—2013 karena lahirnya undang-undang nomor 22 tahun 2007 yaitu pusat terdiri dari 7 orang, provinsi dan Kabupaten/Kota terdiri dari 5 orang anggota, dengan masa kerja selama 5 tahun-bersifat permanen. Di Jawa Barat anggota Komisi Pemilihan Umum dari 26 Kabupaten/Kota terdiri dari 130 orang anggota dan memiliki wilayah kerja yang sangat berbeda-beda baik segi sosial, budaya, karakter Sumber Daya Manusia dan geografis yang memerlukan energi yang optimal.

Dalam hubungannya anggota KPU Provinsi Jawa Barat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, antara lain bila mematuhi undang-undang serta peraturan yang telah ditetapkan baik dari undang-undang, keputusan Mahkamah konstitusi atas yudisial review, Keputusan Presiden (Keppres) atau peraturan KPU pusat yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam setiap kegiatan atau penyelenggaraan Pemilu. Anggota KPU Jawa Barat berusaha mencapai kinerja terbaik selama ini sesuai atau yang dikehendaki oleh institusi, penyelenggaraan Pemilu yang sukses, jujur dan aman menjadi tanggungjawab yang dipikul. Beberapa resiko lain dialami selama menjalankan tugas, ancaman dari beberapa orang yang kurang memahami aturan, masa yang menghandalkan emosi dari penggunaan senjata untuk melakukan pressure-penekanan, fitnah, kondisi yang mengancam keselamatan lainnya. Selama ini anggota KPU Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat merasa puas dengan pekerjaan, dan tidak pernah mengukur berdasarkan *reward* yang diterima berupa imbalan atau gaji tetapi istilah imbalan yang diterima anggota KPU Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat berupa uang kehormatan selebihnya tidak terdapat penghargaan yang lainnya baik tunjangan kesehatan-asuransi, tunjangan jiwa, tunjangan anak, tunjangan hari raya, tunjangan jabatan, honor-honor, uang lembur, sementara tugas penuh selalu dilakukan selama 1 x 24 jam pada saat perencanaan, pra pelaksanaan, pelaksanaan serta penyelesaian penyelenggaraan Pemilu yang berlangsung rata-rata 8 bulan setiap tahapan penyelenggaraan Pemilu.

Keberhasilan Pemilu jelaslah tidak terlepas dari peran anggota KPU menghasilkan regulasi, proses pemungutan yang berjalan dinamis, mengamankan hasil rekapitulasi pemungutan suara sesuai berdasarkan tahapan yang dilalui dari tingkat KPPS, PPS dan PPK sedangkan untuk melakukan sesuai dengan tahapan tersebut memiliki resiko tinggi yang dihadapi berupa demonstrasi ketidakpuasan baik berupa gugatan hukum pidana maupun gugatan sengketa pemilu atau cara-cara anarkis lainnya yaitu berupa demonstrasi ketidakpuasan yang beresiko pembakaran gedung atau berkas-berkas pemilu bahkan ancaman kepada personil KPU berupa pengeboman yang pernah terjadi tahun 2004 di KPU pusat, penusukan terhadap anggota KPU serta berbagai resiko lainnya yang sudah dialami oleh

beberapa anggota KPU serta pekerjaan yang harus dijalani full apalagi pada waktu menghadapi pemilu dengan rentang waktu 8 bulan sesuai dengan undang-undang nomor 22 tahun 2007 tentang penyelenggara pemilu bahwa tahapan pemilu dilakukan 6 bulan sebelum penyelenggaraan pemungutan suara dan 2 bulan setelah pemungutan suara namun tidak termasuk pemilu tahap dua. Tingginya resiko yang dihadapi namun belum diakomodirnya *reward* yang ada, anggota KPU hanya menerima uang kehormatan yang sama seluruh Indonesia tanpa klasifikasi sisi geografis, wilayah teritorial, jumlah penduduk atau pemilih, yang diberikan, kesejahteraan, tunjangan-tunjangan, honor-honor, kenaikan uang kehormatan yang masih sama sejak tahun 2003 sampai dengan sekarang, tidak adanya kejelasan tentang alokasi anggaran untuk reward anggota KPU tersebut dirasakan betul oleh anggota KPU Kabupaten/Kota seJawa Barat. Jelas ini sangat berpengaruh terhadap mekanisme kerja yang ada di komisi pemilihan umum. Meskipun komisi ini bersifat permanen namun karena tuntutan yang tidak di berikan terutama biaya transportasi yang tidak mencukupi akhirnya tidak setiap hari anggota KPU hadir di kantor, hanya insidental atau tidak *full time* atau banyak yang melakukan pekerjaan sampingan serta melamar pekerjaan yang lebih layak dan tidak beresiko tinggi seperti menjadi Pegawai Negeri Sipil, atau beberapa pekerjaan lainnya.

Metode Penelitian

Metode Penelitian suatu metode yang mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dari suatu peristiwa dengan teknik pengamatan yang digunakan yaitu observasi secara dari objek yang diteliti. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode studi kasus yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang keadaan nyata pada saat sekarang (sementara berlangsung).

Analisis yang dilakukan terhadap data dan informasi yang diperoleh pada penelitian adalah analisis deskriptif. Jenis penelitian deskriptif analisis terdiri dari berbagai jenis penelitian yaitu penelitian studi kasus, Penelitian survei, penelitian pengembangan (*development study*), Penelitian lanjutan (*follow up study*), analisis dokumentasi, analisis kecendrungan (*trend analisis*) dan penelitian korelasi (*correlation study*), yaitu penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Sedangkan jika dilihat dari tingkat eksplanasinya (tingkat penjelasannya), maka penelitian yang dilaksanakan ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk melihat hubungan antar variabel yang diteliti.

1. Data Yang Diperlukan

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan melakukan wawancara, observasi, penyebaran angket dan penyebaran kuesioner kepada informan maupun responden
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber informasi yang berkaitan dengan objek penelitian baik berupa laporan, catatan-catatan, dokumen-dokumen yang berhubungan dengan keadaan umum perusahaan dan manajemen menyangkut permasalahan yang diteliti.

Macam data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

- a. Data kualitatif, yaitu data yang menggambarkan kualitas objek yang akan diteliti.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka maupun table. Data ini menggambarkan objek yang diteliti secara normal.

2. Sumber Data

Analisis data merupakan suatu kegiatan untuk mengelompokkan, membuat urutan serta meningkatkan data sehingga memiliki arti dan mudah untuk di baca. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil wawancara dan kuesioner dapat dikelompokkan kedalam 3 (tiga) langkah yaitu: persiapan, tabulasi dan penerapan data ada pendekatan penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari sebagai berikut :

a. Responden

Responden yaitu data diperoleh dari informasi atau orang yang telah diwawancara oleh peneliti guna mengumpulkan informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian atau orang yang dapat menjelaskan tentang aktivitas dirinya sendiri. Responden dalam hal ini adalah anggota komisi pemilihan umum kabupaten / kota Provinsi Jawa Barat

b. Informan

Informan yaitu sumber informasi yang diperoleh dari orang-orang yang terkait dalam penelitian itu yaitu anggota komisi pemilihan umum provinsi, sekretariat yang memfasilitasi setiap anggota Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat atau yang berkompeten atau mengetahui tentang obyek yang diteliti.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu pengumpulan data yang bersifat teoritis dan berhubungan dengan pembahasan masalah penelitian yang diperoleh dari berbagai literatur, baik berupa catatan-catatan, laporan-laporan, dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3. Teknik Pengumpulan Data

Langkah-langkah yang di tempuh dalam pengumpulan data yaitu :

- a. Observasi yaitu pengumpulan data dengan cara mengamati langsung terhadap obyek penelitian, dalam hal ini anggota Komisi Pemilihan Kabupaten/Kota Jawa Barat.
- b. Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan responden dan informan dibantu oleh pertanyaan sebagai pedoman kerja.
- c. Angket dan kuesioner yaitu cara pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan berupa formulir yang diajukan secara tertulis.
- d. Studi pustaka yaitu cara pengumpulan data dengan cara memperoleh informasi yang berasal dari kepustakaan, laporan tahunan dan lainnya yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti.

4. Analisis Data

Adapun untuk keperluan analisis telah ditempuh langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Sebagaimana yang dirancang dalam operasional variabel, maka nilai variabel-variabel : kepemimpinan budaya perusahaan, dan kinerja karyawan merupakan data yang berskala ordinal. Dengan menggunakan tipe pertanyaan tertutup (*closed-end question*) setiap item ditentukan peringkat dengan lima alternatif jawaban. Pilihan jawaban responden merupakan nilai skor jawaban, sehingga nilai variabel diperoleh dari skor jawaban dari setiap item.
- b. Teknik analisis jalur memerlukan syarat data yang mempunyai tingkat pengukuran sekurang-kurangnya interval, maka untuk kedua variabel-variabel tersebut di atas yang memiliki tingkat pengukuran ordinal harus diubah menjadi interval. Karena itu melalui *methods of successive intervals* (Hays, 1983) dilakukan transformasi data dengan langkah kerja sebagai berikut :
 - 1) Perhatikan setiap item pertanyaan.
 - 2) Untuk setiap item hitung frekuensi jawaban (f), berapa responden yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, dan 5.
 - 3) Tentukan proporsi (p) dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
 - 4) Hitung proporsi kumulatif (P).
 - 5) Hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan tabel normal.
 - 6) Tentukan nilai skala (*scala value*) untuk setiap nilai Z dengan rumus :

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

- 7) Menyiapkan pasangan data dari variabel independen dan dependen dari semua sampel penelitian untuk pengujian hipotesis.
- 8) Untuk meneliti pengaruh diantara sub variabel penelitian, data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yaitu dengan analisis jalur (*Path Analysis*), Berdasarkan pendapat Harun Al Rasyid (1993/1994:131) memerlukan syarat data dengan tingkat pengukuran sekurang-kurangnya interval. Mengingat dalam penelitian ini digunakan data dengan skala ordinal, maka harus dilakukan tranformasi data menjadi interval dengan menggunakan *Method Of Succesive Interval* di singkat MSI, dengan kriteria ordinal 5 tingkatan seperti pada tabel 05 dan tabel 06.

Rumus koefisien korelasi (Pearson Product Moment) P_{YXI}

$$r_{xixj} = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i X_j - (\sum_{i=1}^n X_i)(\sum_{i=1}^n X_j)}{\sqrt{\{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (\sum_{i=1}^n X_i)^2\} \{n \sum_{i=1}^n X_j^2 - (\sum_{i=1}^n X_j)^2\}}}$$

$$r_{xixj} = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i X_j - (\sum_{i=1}^n X_i)(\sum_{i=1}^n X_j)}{\sqrt{\{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (\sum_{i=1}^n X_i)^2\} \{n \sum_{i=1}^n X_j^2 - (\sum_{i=1}^n X_j)^2\}}}$$

$$r_{xixj} = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i X_j - (\sum_{i=1}^n X_i)(\sum_{i=1}^n X_j)}{\sqrt{\{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (\sum_{i=1}^n X_i)^2\} \{n \sum_{i=1}^n X_j^2 - (\sum_{i=1}^n X_j)^2\}}}$$

$$r_{xixj} = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i X_j - (\sum_{i=1}^n X_i)(\sum_{i=1}^n X_j)}{\sqrt{\{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (\sum_{i=1}^n X_i)^2\} \{n \sum_{i=1}^n X_j^2 - (\sum_{i=1}^n X_j)^2\}}}$$

- 9) Menghitung Invers matriks korelasi antara variabel dan menghitung invers matriks korelasi antara variabel eksogenous.

$$R_{-xx} = \begin{pmatrix} C_{x_1x_1} & C_{x_1x_2} \\ C_{x_2x_1} & C_{x_2x_2} \end{pmatrix}$$

$$1 \text{ center } P_{YX1} / P_{YX2} =$$

$$2 \text{ center } C_{x_1x_2} / C_{x_2x_1} \text{ center } R_{yx1} / R_{yx2} \begin{pmatrix} P_{YX1} \\ P_{YX2} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} C_{x_1x_2} & C_{x_1x_2} \\ C_{x_2x_1} & C_{x_2x_2} \end{pmatrix} \begin{pmatrix} R_{yx1} \\ R_{yx2} \end{pmatrix}$$

- 10) Menghitung seluruh koefisien jalur yaitu menghitung koefisien pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y (PYX1) melalui rumus :

$R_{xx} =$

3center $Cx_1x_1 \ Cx_1x_2 \ Cx_1y \ Cx_2x_1 \ Cx_2x_2 \ Cx_2y \ Cyx_1 \ Cyx_2 \ Cxy$

$$R_{xx} = \begin{pmatrix} Cx_1x_1 & Cx_1x_2 & Cx_1y \\ Cx_2x_1 & Cx_2x_2 & Cx_2y \\ Cyx_1 & Cyx_2 & Cxy \end{pmatrix}$$

- 11) Menghitung R_2 yaitu koefisien yang mengisyaratkan presentase pengaruh total dari X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y dengan persamaan sebagai berikut :

$$R^2_{YX_1X_2} = (PYX_1PYX_2) \begin{pmatrix} r_{yx_1} \\ r_{yx_2} \end{pmatrix}$$

- 12) Menghitung $P_{Y\varepsilon} = \sqrt{1 - R^2_{Y(X_1X_2)}}$

Sebelum dibuat kesimpulan mengenai koefisien jalur yang diperoleh harus dilakukan terlebih dahulu pengujian terhadap keberartian koefisien tersebut, secara keseluruhan maupun individu. Untuk menguji koefisien jalur secara keseluruhan, pasangan hipotesis dan alternatif dirumuskan :

- a) Menentukan pasangan hipotesis :

$$H_0: Pyx_1 = Pyx_2 = 0 \quad H_0: Pyx_1 = Pyx_2 = 0$$

Terdapat pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja

H_1 : salah satu tanda “=” tidak berlaku

Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja

- b) Menghitung pengujian statistik uji F hitung

Statistik uji untuk menguji pengaruh secara keseluruhan adalah :

$$F = \frac{(n - k - 1) R^2_{YX_1X_2}}{K(1 - R^2_{YX_1X_2})}$$

- c) Kriteria dengan menggunakan taraf nyata 5 %

Tolak hipotesis nol apabila : $F_{hitung} > F_{tabel}$

- 13) Jika hasil dari langkah tersebut signifikan, kemudian dilanjutkan dengan pengujian keberartian sub hipotesis koefisien jalur dengan statistik uji untuk menguji pasangan hipotesis dan alternatif menggunakan statistik uji t sebagai berikut :

- a) Pasangan hipotesis

$$H_0 : Pyx_1 = 0$$

$$H_1 : P_{yx} \neq 0$$

- b) Statistika uji untuk menguji pasangan hipotesis dan alternatif tersebut menggunakan statistik uji t sebagai berikut :

$$t_i = \frac{P_{yx_1}}{\sqrt{\frac{(1-R^2) \sum_{j=1}^k y_j^2}{(n-k-1)}}}$$

Dimana :

i : 1, 2,,

k : Banyaknya variabel eksogenous dalam sub struktur yang sedang di uji

t_i : Mengikuti distribusi t — student derajat bebas (“*Degrees of Freedom*” $n - k - 1$)

- c) Hitung nilai — t (“ t — value”).
- d) Bandingkan nilai t yang diperoleh dari perhitungan dengan nilai t dari tabel. Apabila hasil perhitungan $> t$ tabel maka H_0 ditolak

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Deskriptif Tentang Variabel Motivasi, Budaya Organisasi dan Kinerja

a. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

Tabel 1.
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi (n=35)

No	Indikator	Pencapaian Skor	Skor Harapan	Kriteria
Kebutuhan fisiologis				
1	Kecukupan Gaji/upah mencukupi kebutuhan sehari-hari rumah tangga	61	175	Sangat rendah
2	Kecukupan Tunjangan hari raya	63	175	rendah
3	Kelayakan Tunjangan Kesehatan untuk kebutuhan keluarga	58	175	Sangat rendah
	Total skor	182	525	Sangat rendah
Kebutuhan Rasa aman				
4	Jaminan Tunjangan hari tua	60	175	Sangat rendah
5	Jaminan Asuransi Kesehatan	63	175	rendah
6	Kondisi lingkungan kerja sarana dan prasarana yang memadai	74	175	Rendah
7	Tunjangan resiko kerja jaminan keamanan dan keselamatan diri pada saat bekerja	51	175	Sangat rendah
	Total skor	248	700	Sangat rendah
Kebutuhan sosial				
8	Hubungan antara rekan se kerja yang baik	133	175	Tinggi
9	Hubungan dengan atasan-atasan selalu melibatkan bawahan dalam setiap	72	175	Rendah

No	Indikator	Pencapaian Skor	Skor Harapan	Kriteria
	kebijakan organisasi			
10	Ikut memberikan gagasan di setiap kegiatan	84	175	Rendah
11	Partisipasi dalam rapat	83	175	Rendah
	Total skor	372	700	Rendah
Kebutuhan Penghargaan				
12	Bonus kepada karyawan yang berprestasi	54	175	Sangat rendah
13	Pemberian hadiah kepada karyawan yang berprestasi	57	175	Sangat rendah
14	Pemberian penghargaan kepada karyawan yang memberikan kontribusi yang positif terhadap lembaga	62	175	Sangat rendah
15	Tunjangan prestasi diberikan atas hasil kerja yang beresiko	60	175	Sangat rendah
	Total skor	233	700	Sangat rendah
Aktualisasi diri				
16	Pelatihan kerja menjadi bagian yang penting	112	175	Sedng
17	Pengembangan prestasi-melalui diklat dan pelatihan yang dilakukan menjadi tolak ukur peningkatan karier	76	175	Rendah
	Total skor	188	350	Sangat Rendah
	Total skor Motivasi kerja	1223	2975	Rendah

Perincian berdasarkan skor yang di peroleh dari 5 indikator dan 17 pertanyaan yang ada maka diperoleh bahwa Kebutuhan Fisiologis diperoleh skor 182 dari harapan skor 525 maka masuk dalam kriteria sangat rendah, Kebutuhan Rasa aman diperoleh skor 248 dari harapan 700 maka termasuk dalam kategori sangat rendah, Kebutuhan Sosial di peroleh skor 372 dari harapan 700 maka termasuk dalam sangat rendah, Kebutuhan Penghargaan diperoleh skor 233 dari harapan 700 maka termasuk dalam kriteria sangat rendah , Aktualisasi diri diperoleh skor 188 dari harapan 350 termasuk dalam kriteria sangat rendah. Secara keseluruhan dari variabel Motivasi di peroleh skor 1223 dari harapan 2975 maka masuk dalam kriteria rendah.

b. Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Tabel 2.
Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi (n=35)

No	Indikator	Pencapaian Skor	Skor Harapan	Kriteria
Inovasi dan pengambilan keputusan				
1	Kemampuan improvisasi dan apresiasi	83	175	Rendah

No	Indikator	Pencapaian Skor	Skor Harapan	Kriteria
	terhadap program			
2	Keberanian menanggung resiko	136	175	Tinggi
3	Kesiapan mendapat sanksi	142	175	Tinggi
	Total skor	361	525	Rendah
Perhatian terhadap detail organisasi				
4	Kecermatan dalam bekerja	136	175	Tinggi
5	Kemampuan analisis	124	175	Tinggi
6	Perhatian terhadap detail organisasi	127	175	Tinggi
	Total skor	387	525	Rendah
Orientasi hasil				
7	Jumlah hasil yang diperoleh atau output yang diselesaikan	121	175	Tinggi
	Total skor	121	175	Tinggi
Orientasi orang				
8	Sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu	96	175	Sedang
	Total skor	96	175	Sedang
Orientasi tim				
9	Sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim dan bukan kelompok	157	175	Sangat tinggi
	Total skor	157	175	Sangat tinggi
Keagresifan				
10	Tingkat agresivitas karyawan terhadap kegiatan organisasi	130	175	Tinggi
	Total skor	130	175	Tinggi
Kemantapan				
11	Sejauhmana organisasi menekankan dipertahankan budaya organisasi yang sudah baik	115	175	Sedang
	Total skor	115	175	Sedang
	Jumlah Skor total	1367	1925	

Perincian berdasarkan skor yang di peroleh dari 7 indikator dan 11 pertanyaan yang ada maka diperoleh bahwa inovasi dan pengambilan keputusan dengan skor 361 dari harapan 525 berarti masuk dalam kriteria rendah, perhatian terhadap detail organisasi skor 387 dari harapan 525 masuk dalam kriteria rendah, orientasi hasil skor 121 dari harapan 175 masuk dalam kriteria tinggi , orientasi orang hasil skor 96 dari harapan 175 masuk dalam kriteria sedang, orientasi tim hasil skor 157 dari harapan 175 masuk dalam kriteria tinggi, keagresifan hasil skor 130 dari harapan 175 masuk dalam kriteria tinggi,

kemantapan hasil skor 115 dari harapan 175 masuk dalam kriteria sedang, secara keseluruhan total skor 1367 dari harapan 1925 masuk dalam kriteria tinggi.

c. Analisis Deskriptif Kinerja

Tabel 3.
Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kinerja (n=35)

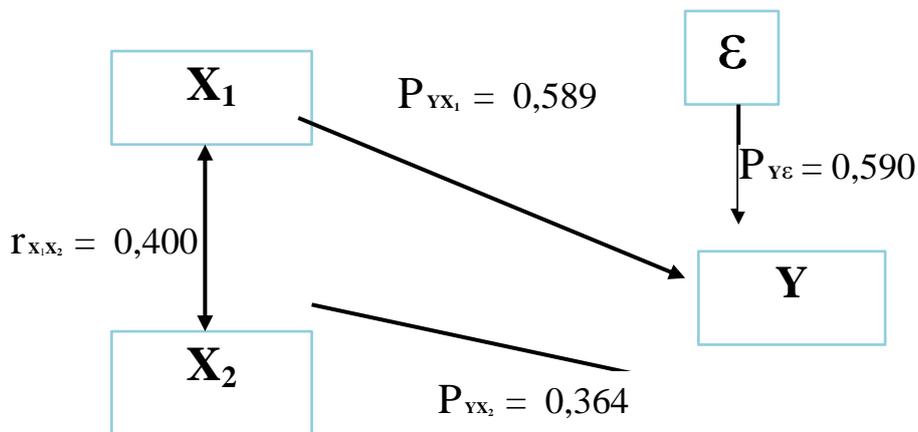
No	Indikator	Perolehan Skor	Skor Harapan	Kriteria
Kemampuan teknis				
1	Kemampuan menggunakan pengetahuan	130	175	Tinggi
2	Metode yang digunakan	116	175	Sedang
3	Teknik dalam bekerja	114	175	Sedang
4	Peralatan yang digunakan dalam bekerja	113	175	Sedang
5	Pelatihan yang diperoleh	103	175	Sedang
	Total skor	576	875	Sedang
Kemampuan konseptual				
6	Kemampuan mengerti tiap bidang pekerjaan yang dikerjakan	126	175	Tinggi
7	Kemampuan dalam menjalankan fungsinya	127	175	Tinggi
8	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	111	175	Sedang
	Total skor	364	525	Rendah
Kemampuan hubungan interpersonal				
9	Kemampuan bekerjasama dengan orang lain	132	175	Tinggi
10	Memotivasi rekan kerjanya	133	175	Tinggi
11	Kemampuan dalam melakukan negoisasi	114	175	Sedang
	Total skor	379	525	Rendah
	Skor	1319	1925	Tinggi

Dari tabel diatas bahwa berdasarkan skor keseluruhan untuk variabel kinerja 1319 masuk dalam kategori tinggi dari harapan 1925, sedangkan perinciannya sebagai berikut untuk indikator Kemampuan teknis skor 576 masuk dalam kategori sedang, kemampuan konseptual skor 364 masuk dalam kategori rendah, kemampuan hubungan interpersonal skor 379 masuk dalam kategori rendah. Sedangkan secara keseluruhan variabel kinerja diperoleh skor 1319 dari harapan 1925 masuk dalam kriteria tinggi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan koefisien jalur yang terbentuk dalam menjelaskan pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dinyatakan sebagai berikut : $Y = 0,589 X_1 + 0,364 X_2 + 0,590$.

Model struktural pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dapat digambarkan seperti terlihat pada gambar berikut :



Gambar 1 Gambar Path Diagram Model Struktural Pengaruh Motivasi (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Besarnya Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja dalam tabel berikut :

Tabel 4 Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung (melalui)		Total
			X_1	X_2	
X_1	0,589	34,7%	+		43,3%
X_2	0,364	13,3%	+	8,6%	21,9%
Total Pengaruh (R^2)					65,2%
Pengaruh faktor lain (ϵ)					34,8%

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini 65,2% kinerja dipengaruhi oleh Motivasi dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya yang 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan gambar dan tabel diatas bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan sehingga semakin baik motivasi kerja dari indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri serta budaya organisasi dari indikator inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail organisasi, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, kegersifan dan kemantapan semakin baik maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dari semua indikatornya kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal.

Bahwa dari kedua analisis yang diperoleh bahwa Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi keduanya memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan, bahwa

fasilitas organisasi kenyamanan dalam bekerja, rasa aman, serta sarana pendukung merupakan hal utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Cirebon.

3. Upaya-Upaya Perbaikan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Cirebon

a. Motivasi Kerja

Faktor penting dalam menunjang motivasi kerja, sesuai dengan hasil analisis yang sudah dilakukan bahwa kecukupan kebutuhan-kebutuhan dasar masih sangat dominan berupa kecukupan gaji upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari, tunjangan - tunjangan kesehatan, keamanan, atau penghargaan, bonus dan tunjangan sosial lainnya sebagai faktor penentu motivasi kerja.

b. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi sebagai salah satu faktor penentu meningkatnya kinerja karyawan maka upaya-upaya perbaikan yang harus dilakukan adalah mulai Perhatian terhadap detail organisasi juga belum di miliki sepenuhnya, karena organisasi belum melibatkan semua karyawan dalam hal-hal yang bersifat analisis sehingga karyawan tidak terpolo untuk melakukan pekerjaan secara detail atau belum terasahnya kemampuan analisis sehingga perlu ditingkatkan *up grade* atau pelatihan yang memadai setiap saat terutama apada saat belum memasuki tahapan tugas berat seperti penyelenggaraan pemilihan umum, sehingga *skill* dan kemampuan akibat seringnya pelatihan membuat karyawan siap untuk melakukan segala tugas berat pekerjaan apapun.

c. Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan komisi pemilihan umum adanya peraturan yang mengikat berupa undang-undang pemilihan umum sebagai target kerja, atau dari Perpu Presiden atau peraturan lain dari pemerintah, peraturan yang terjukulak atau regulasi dari Komisi pemilihan umum, adanya konsekuensi sanksi hukum yang tinggi dari setiap detail kegiatan yang di patuhi, tahapan jadwal yang terpolo berdasarkan perundang-undangan dan peraturan dan tidak boleh terjadi selisih meskipun hanya 1 (satu) hari. Melaksanakan semua pekerjaan yang dibebankan hanya karena takut terhadap sanksi, tanpa benar-benar mengerti setiap pekerjaan.

Upaya-upaya Perbaikan untuk kinerja yaitu dengan melakukan perbaikan peraturan atau menyederhanakan peraturan, atau bila memungkinkan dilakukan yudisial review sehingga sedikit rileks untuk karyawan dalam mengoptimalkan setiap target berdasarkan tahapan, jadwal, yang sudah di tentukan.

Kesimpulan

1. Hasil yang diperoleh memperlihatkan motivasi karyawan di KPU masih rendah. dilihat dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.
2. Budaya Organisasi di KPU yang diukur dengan inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian terhadap detail organisasi, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandirian dinilai sudah baik.
3. Kinerja yang diukur dengan kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal sudah tinggi.
4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja diperoleh adalah 43,3% dan secara parsial hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh yang bermakna dari Motivasi terhadap Kinerja dengan arah pengaruh berbanding lurus (positif). Jadi, semakin baik Motivasi akan berpengaruh terhadap Kinerja yang semakin tinggi.
5. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja diperoleh adalah 21,9% dan secara parsial hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh yang bermakna dari Budaya organisasi terhadap Kinerja dengan arah pengaruh berbanding lurus (positif). Jadi, semakin baik Budaya organisasi akan berpengaruh terhadap Kinerja yang semakin tinggi.
6. Secara simultan atau bersama-sama Motivasi dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan total pengaruh sebesar 65,2%.

BIBLIOGRAFI

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen sumber Daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya; Bandung.
- Achmad S. Ruky. 2013. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama; Jakarta.
- A. Dale Timpe. 1992. *Motivation of personnel*. PT. Gramedia Asri Media; Jakarta.
- Adie .e. Yusuf. 2008. *Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja*. Adietekkinerja Weblog
- Ambar teguh Slistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta.
- Barry Phegan. 2000. *Developing Your Company Culture*. Berkeley:Contex Press.; Meridian Group,inc.
- Brahmasari Ida Ayu. 2004. *Pengaruh variable Budaya Perusahaan terhadap komitmen karyawan dan kinerja Perusahaan kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*. Disertasi Universitas Airlangga; Surabaya.
- Chatman, jennifer and bersade. 1997. *Employee satidfaction,Factor Associated With Company performance*. Journal Of Applied Psychology.
- Dinda Estika Asmarani. 2006. *Analisis Pengaruh Perencanaan Strategi Terhadap Kinerja Perusahaan Dalam Upaya Menciptakan Keunggulan bersaing*. Universitas Brawijaya
- Ferry Kurnia Rizkiansyah. 2007. *Mengawal Pemilu Menatap Demokrasi Catatan Penyelenggaraan Pemilu 2004*. IDEA Publishing; Bandung.
- Jerald Greenberg and Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey:Prentice-Hall.
- Henry Simamora. 2006. *Manajemen Sumber daya manusia*. STIE YKPN; Yogyakarta.
- Hermin Patriana. 2004. *Pengaruh Implementasi Kebijakan Pengembangan Usaha Mikro Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Mikro (LKM)*. UNPAD.
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI; Yogyakarta.
- Djamaludin Ancok. 1996. *Diktat kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: MAP-UGM.
- Keith Davis and John W. Newstrom. 2007. *Human Behavior at Work: Organization Behavior*. New York. MC. Grow Hill International.
- Lyle.M.Spencer Jr and Signe .M.Spencer. 1993. *Competence at Work*. Newyork:John Willey & Sons, Inc.

- Malayu S. P. Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara; Jakarta.
- Moekijat. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Pionir Jaya; Bandung.
- Moh. Pabunda Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara; Jakarta.
- Mukaram, Marwansya. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Pusat Penerbit Administrasi Niaga; Bandung.
- Neni Purhaeni. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah dasar*. IKOPIN.
- Payaman J. Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia; Jakarta.
- Robert keitner dan Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. Newyork Higher Education
- Robbins, Stephen. 1996 dalam (google,sdm.blogspot.com/2004/04/teori-budaya-organisasi.html)
- Sarjadi soegeng. 2003. *Otonomi Potensi Masa Depan Republik Indonesia*. PT .Gramedia Pustaka Utama; Jakarta.
- Sholeh purnomo. 2004 .Google//Teori-Motivasi-MC Clelland-teori-dua.htm.
- Sondang .P.Siagian. 1995. *Manajemen Strategik*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Steve Sudjatmiko. 2009. *Mengapa Departemen SDM Di Benci?*. Gramedia Pustaka Utama; Jakarta.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistik*. Tarsito; Bandung.
- Stephen P.Robbins. 2001. *organizational Behavior*. New jersey:Prentice Hall nternational,inc
- Stephen P.Robbins. 2003. *organizational Behavior*. New jersey:Prentice Hall International,inc
- Suprpto, Adung. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan*. IKOPIN; Bandung.
- Tika H. Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT.Bhumi Aksara; Jakarta.
- Thoyib Amanu. 2005. *Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep*. jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Udan Biantoro. 2002. *Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Perusahaan*. Disertasi Universitas Airlangga Surabaya.

- Victor Tan. 2002. *Organizational Behavior*. Orlando:Harcourt Brace dan Company
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Raja Grafindo Persada; Bandung.
- William A.Schiemann. 2011. *Alignment Capability Engagement*,Versi Indonesia, The Metrus Group,Inc

Undang -undang dan Peraturan :

Undang-Undang Dasar 45 -Amandemen

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 6 Tahun 2006 tentang Penyelenggara Pemilu dan

Peraturan KPU

Keppres No.54 / 2003 tentang Pola Organisasi dan Tata kerja Komisi Pemilihan Umum.

Keputusan komisi pemilihan umum No.677 tahun 2003 tentang tata kerja komisi pemilihan umum,komisi pemilihan umum provinsi,dan komisi pemilihan umum kabupaten /kota.

Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 05 Tahun 2008 Tentang Tata Kerja Komisi pemilihan Umum, Komisi Pemilihan Umum Provinsi Dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota.

Peraturan Komisi Pemilihan Umum nomor 22 tahun 2008 perubahan atas peraturan Nomor 06 Tahun 2008 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi pemilihan Umum Provinsi Dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota.

Peraturan presiden republik Indonesia no.105 tahun 2018 tentang tugas,fungsi,wewenang,organisasi, dan tata kerja sekretariat jenderal komisi pemilihan umum,sekretariat komisi pemilihan umum provinsi, dan sekretariat komisi pemilihan umum kabupaten / kota.