



UPAJIWA

Jurnal Online Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daerah Rakyat

PRODI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
upajiwa_mm@ustjogja.ac.id

jurnalfe.ustjogja.ac.id

ISSN 2614-0853 (cetak)
ISSN 2579-535X (online)

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada Pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta)

Sudaryanto

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
sudaryantobawaslujogja@gmail.com

Abstract

The purpose of this research are (1) To know the effect of leadership style, organizational commitmen on work motivation of Bawaslu D.I. Yogyakarta, (2) To know the effect of leadership style and organizational commitmen to motivation employee work Bawaslu D.I. Yogyakarta, (3) To know the effect of leadership style, organizational commitmen, and motivation to performance employee. Population in this research is employee of Bawaslu D.I. Yogyakarta, which amounts to 31 people. Collection techniques and phat analysis using Smart PLS 3.0. The result show that (1) leadership style, organizational commitmen have effect to motivation of employee, (2) leadership style and organizational commitment have effect to performance of employee, (3) leadership style, organizational commitment, and motivation have effect to performance of employee.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Commitment, Motivation, Performance*

Abstraksi

Tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pegawai bawaslu DIY, (2) Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bawaslu D.I. Yogyakarta, (3) Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, komitmen dan motivasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bawaslu D.I. Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bawaslu D.I. Yogyakarta, yang berjumlah 31 orang. Teknik pengumpulan dan analisis phat menggunakan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi pegawai, (2) gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, (3) gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi, kinerja

PENDAHULUAN

Pemimpin sangat berperan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara di dalam kelompok atau organisasi. Kepemimpinan menjadi pembuka bagi suksesnya organisasi (Kartini Kartono, 1992). Dalam bidang apa pun dan di negara mana pun pemimpin itu diperlukan karena fungsinya adalah memimpin, namun semuanya ini disesuaikan dengan karakteristik kelompok dan masyarakatnya, dan disamping itu sangat tergantung pada zaman. Pemimpin yang tangguh dan mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi akan sangat berpengaruh bagi kemajuan dan perkembangan serta kelangsungan hidup organisasi.

Selain itu juga diperlukan pegawai yang terampil yang mempunyai kemauan keras dalam menangani setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan motivasi dari lembaga agar setiap pegawai dapat bekerja dengan tenang dan semangat yang tinggi. Wahjosumijo (1999), mengatakan “Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan tenaga terjadi pada diri seseorang”. Maslow mengemukakan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Kebutuhan tersebut terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki pemenuhan kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Komitmen merupakan kemampuan dan kemauan untuk meyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara pengembangan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi, intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi Soekidjan, dalam Abdul Malik (2015)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara dalam Hasbidin, (2017)

Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah Gaya manajemen menunjukkan hubungan sosial antara individu yang satu dengan individu yang lain dan antara orang-orang yang mengendalikan dan yang dikendalikan dalam suatu organisasi Sondang P. Siagian (2014). Dalam kehidupan organisasi pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting. Segala kegiatan baik itu mulai dari perencanaan, pelaksanaan pengawasan sampai pada penentuan tujuan ditentukan oleh pimpinan. Maju mundurnya kehidupan organisasi tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengendalikan orang-orang peralatan, sumber daya dan sumber-sumber lainnya

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta, adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun. Rivai Zainal, Veithzal (2014). Dan Menurut Yukl. Gary, (2015) komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan soliditas organisasi. Hasil penelitian tentang komitmen organisasi mendapatkan hasil sebagai berikut :

- Komitmen tinggi dari anggota berkorelasi positif dengan tingginya motivasi dan meningkatnya kinerja.
- Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kemandirian dan “*self Control*”
- Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kesetiaan terhadap organisasi.
- Komitmen tinggi berkorelasi dengan tidak terlibatnya anggota dengan aktifitas kolektif yang mengurangi kualitas dan kuantitas kontribusinya.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses-proses

psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan” Donni Juni Priansa (2014) Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang merangsang ia melakukan tindakan. Derajat atau keadaan rangsangan tersebut tergantung pada pengharapan pribadi terhadap suatu tingkat kepuasan perasaan yang bisa dicapai (Terry,1960). Jadi motivasi merupakan dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia, oleh karena berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia. Motivasi merupakan faktor internal yang mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja karena dorongan kebutuhan atau keinginan tertentu.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Abdullah 2014)

Kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu (Sinambella, 2006). Jadi kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang di dalam menjalankan tugasnya. Sebagaimana dijelaskan oleh Nainggolan (1982) sebagai berikut “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Karakteristik Responden

Penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 31 responden.

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden yang akan diteliti, berdasarkan status kepegawaian, pendidikan, usia, masa kerja dan jenis kelamin, dengan jumlah responden sebanyak 31 orang. Berikut ini adalah deskripsi secara umum dari responden

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Laki laki	22	70,97
2.	Perempuan	9	29,03
Jumlah		31	100,00

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil dari penyebaran kuesioner diketahui bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta, laki-laki (70,97%) lebih banyak dibandingkan perempuan (29,03%).

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	(%)
1	Kurang dari 25 tahun	1	3,23
2	25 – 35 tahun	13	41,94
3	35 – 45 tahun	9	29,03
4	45 – 55 tahun	3	9,68
5	Lebih dari 55 tahun	5	16,13
Jumlah		31	100,00

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil dari penyebaran kuesioner diketahui bahwa pegawai Bawaslu Daerah Istimewa Yogyakarta sebagian besar berusia 25 sampai 35 tahun (41, 94%).

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	(%)
1	SD	2	6,45
2	SMP	1	3,23
3	SMA	8	25,81
4	Diploma	3	9,68

5	S1	12	38,71
6	S2	5	16,13
Jumlah		31	100,00

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil dari penyebaran kuesioner diketahui bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta sebagian besar berpendidikan terakhir S1 (38,71%).

Tabel Karakteristik Responden
Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa kerja	Jumlah	(%)
1	0 -5 tahun	10	32,26
2	5 – 10 tahun	21	67,74
Jumlah		31	100

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil dari penyebaran kuesioner diketahui bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta sebagian besar berusia mempunyai masa kerja 5 sampai 10 tahun (67,74%).

Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini kategori skor jawaban responden dibedakan menjadi tiga kategori diantaranya adalah rendah, moderat dan kuat. Skor minimum yang dapat diperoleh dari Skala Likert terendah yaitu 1. Skor maksimum diperoleh dari Skor Likert tertinggi yaitu 5.

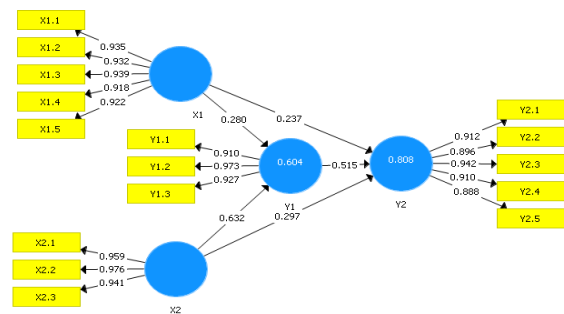
Analisis Inferensial

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS 3.0 untuk menilai uji indikator yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

Model Struktural

Pengujian analisis jalur pada PLS dengan menggunakan *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen uji t

serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar Model Struktural

Dari gambar 4.1 dapat dijelaskan bahwa *covariance* pengukuran indikator dipengaruhi oleh konstruk laten atau mencerminkan variasi dari konstruk unidimensional yang digambarkan dengan bentuk *elips* dengan beberapa anak panah dari konstruk ke indikator. Model ini menghipotesiskan bahwa perubahan pada konstruk laten mempengaruhi perubahan pada indikator. Dalam model tersebut terdapat dua variabel eksogen yaitu gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dan dua variabel endogen yaitu motivasi dan kinerja.

Pembahasan

Pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel motivasi

Gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memotivasi kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta. Secara deskriptif, sesuai hasil rekapitulasi kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan pada indikator gaya kepemimpinan kharismatik dengan pertanyaan Nomor 12 “Pimpinan mudah mengambil keputusan yang beresiko” dengan nilai tertinggi, dengan jumlah responden sebanyak 31 orang sebanyak 9 orang atau sebesar 29,0 % menjawab tidak setuju dan, yang artinya bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta merasa bahwa Pimpinan terlalu mudah mengambil keputusan yang beresiko, dengan keadaan tersebut diharapkan pimpinan dalam mengambil

keputusan harap berhati-hati bilamana perlu melibatkan bawahan di dalam menetapkan keputusan untuk kebaikan organisasi. Hasil rekapitulasi kuesioner pada variabel motivasi pada indikator prestasi kerja dengan pertanyaan nomor 3 “Sistem penilaian dengan kuesioner sesuai dengan lingkungan kerja anda” dengan nilai tertinggi, dengan jumlah responden sebanyak 31 orang sebanyak 10 orang atau sebesar 32,3 % menjawab tidak setuju, yang artinya bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta tidak setuju dengan penerapan Sistem penilaian dengan kuesioner sesuai dengan lingkungan kerja, karena dengan sistem ini penilaian tidak obyektif dengan kualitas kinerja pegawai sesungguhnya hanya berdasar penilaian suka tidak suka dari responden jadi tidak obyektif.

Pengaruh antara variabel komitmen organisasi dengan variabel motivasi

Komitmen organisasi yang diterapkan memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memotivasi kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta. Secara deskriptif, sesuai hasil rekapitulasi kuesioner pada variabel komitmen organisasi pada indikator *normative* dengan pertanyaan nomor 8 “Taati aturan adalah bentuk sebuah komitmen organisasi” dengan nilai tertinggi, dengan jumlah responden sebanyak 31 orang sebanyak 12 orang atau sebesar 38,7 % menjawab tidak setuju, yang artinya bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta tidak setuju hanya cukup dengan taati aturan adalah bentuk sebuah komitmen organisasi tanpa dibarengi dengan kinerja yang baik. Dan hasil rekapitulasi kuesioner pada variabel motivasi pada indikator prestasi kerja dengan pertanyaan nomor 3 “Sistem penilaian dengan kuesioner sesuai dengan lingkungan kerja anda” dengan nilai tertinggi, dengan jumlah responden sebanyak 31 orang sebanyak 10 orang atau sebesar 32,3 % menjawab tidak setuju,

yang artinya bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta tidak setuju dengan penerapan Sistem penilaian dengan kuesioner sesuai dengan lingkungan kerja, karena dengan sistem ini penilaian tidak obyektif dengan kualitas kinerja pegawai sesungguhnya hanya berdasar penilaian suka tidak suka dari responden jadi tidak obyektif.

Pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel komitmen organisasi dengan variabel motivasi

Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi yang diterapkan memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memotivasi kerja pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta. Secara deskriptif, sesuai hasil rekapitulasi kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan pada indikator gaya kepemimpinan kharismatik dengan pertanyaan Nomor 12 “Pimpinan mudah mengambil keputusan yang beresiko” dengan nilai tertinggi, dengan jumlah responden sebanyak 31 orang sebanyak 9 orang atau sebesar 29,0 % menjawab tidak setuju dan, yang artinya bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta merasa bahwa Pimpinan mudah mengambil keputusan yang beresiko, dengan keadaan tersebut diharapkan pimpinan didalam mengambil keputusan hapap berhati-hati bilamana perlu melibatkan bawahan di dalam menetapkan keputusan untuk kebaikan organisasi. Dan sesuai hasil rekapitulasi kuesioner pada variabel komitmen organisasi pada indikator *normative* dengan pertanyaan nomor 8 “Taati aturan adalah bentuk sebuah komitmen organisasi” dengan nilai tertinggi, dengan jumlah responden sebanyak 31 orang sebanyak 12 orang atau sebesar 38,7 % menjawab tidak setuju, yang artinya bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta tidak setuju hanya cukup dengan taati aturan adalah bentuk sebuah komitmen organisasi tanpa dibarengi dengan kinerja yang baik. Serta sesuai hasil rekapitulasi kuesioner

pada variabel motivasi pada indikator prestasi kerja dengan pertanyaan nomor 3 “Sistem penilaian dengan kuesioner sesuai dengan lingkungan kerja anda” dengan nilai tertinggi, dengan jumlah responden sebanyak 31 orang sebanyak 10 orang atau sebesar 32,3 % menjawab tidak setuju, yang artinya bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta tidak setuju dengan penerapan Sistem penilaian dengan kuesioner sesuai dengan lingkungan kerja, karena dengan sistem ini penilaian tidak obyektif dengan kualitas kinerja pegawai sesungguhnya hanya berdasar penilaian suka tidak suka dari responden jadi tidak obyektif.

Pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja

Gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta. Secara deskriptif, sesuai hasil rekapitulasi kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan pada indikator gaya kepemimpinan kharismatik dengan pertanyaan Nomor 12 “Pimpinan mudah mengambil keputusan yang beresiko” dengan nilai tertinggi, dengan jumlah responden sebanyak 31 orang sebanyak 9 orang atau sebesar 29,0 % menjawab tidak setuju dan, yang artinya bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta merasa bahwa Pimpinan mudah mengambil keputusan yang beresiko, dengan keadaan tersebut diharapkan pimpinan didalam mengambil keputusan hapap berhati-hati bilamana perlu melibatkan bawahan di dalam menetapkan keputusan untuk kebaikan organisasi. Dan sesuai hasil rekapitulasi kuesioner pada variabel kinerja pada indikator kemandirian dengan pertanyaan Nomor 14 “Sebelum melaksanakan tugas pegawai diminta menentukan target yang ingin dicapai” dengan nilai tertinggi, dengan jumlah responden sebanyak 31 orang sebanyak 20 orang atau sebesar 64,5 % menjawab tidak setuju dan 6 orang atau

19,4 % menjawab sangat tidak setuju, yang artinya bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta merasa bahwa Sebelum melaksanakan tugas pegawai diminta menentukan target yang ingin dicapai, karena hal tersebut seperti kerja pada pihak swasta yang ditentukan target kuantitas bukan kuantitas kerja.

Pengaruh antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja pegawai

Komitmen organisasi yang diterapkan memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memotivasi kerja pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta. Secara deskriptif, sesuai hasil rekapitulasi kuesioner pada variabel komitmen organisasi pada indikator *normative* dengan pertanyaan nomor 8 “Taati aturan adalah bentuk sebuah komitmen organisasi” dengan nilai tertinggi, dengan jumlah responden sebanyak 31 orang sebanyak 12 orang atau sebesar 38,7 % menjawab tidak setuju, yang artinya bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta tidak setuju hanya cukup dengan taati aturan adalah bentuk sebuah komitmen organisasi tanpa dibarengi dengan kinerja yang baik. Dan Secara deskriptif, sesuai hasil rekapitulasi kuesioner pada variabel kinerja pada indikator kemandirian dengan pertanyaan Nomor 14 “Sebelum melaksanakan tugas pegawai diminta menentukan target yang ingin dicapai” dengan nilai tertinggi, dengan jumlah responden sebanyak 31 orang sebanyak 20 orang atau sebesar 64,5 % menjawab tidak setuju dan 6 orang atau 19,4 % menjawab sangat tidak setuju, yang artinya bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta merasa bahwa Sebelum melaksanakan tugas pegawai diminta menentukan target yang ingin dicapai, karena hal tersebut seperti kerja pada pihak swasta yang ditentukan target kuantitas bukan kuantitas kerja.

Pengaruh antara variabel motivasi dengan variabel kinerja

Motivasi yang diterapkan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta. Secara deskriptif, sesuai hasil rekapitulasi kuesioner pada variabel motivasi pada indikator prestasi kerja dengan pertanyaan nomor 3 “Sistem penilaian dengan kuesioner sesuai dengan lingkungan kerja anda” dengan nilai tertinggi, dengan jumlah responden sebanyak 31 orang sebanyak 10 orang atau sebesar 32,3 % menjawab tidak setuju, yang artinya bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta tidak setuju dengan penerapan Sistem penilaian dengan kuesioner sesuai dengan lingkungan kerja, karena dengan sistem ini penilaian tidak obyektif dengan kualitas kinerja pegawai sesungguhnya hanya berdasar penilaian suka tidak suka dari responden jadi tidak obyektif. Dan sesuai hasil rekapitulasi kuesioner pada variabel kinerja pada indikator kemandirian dengan pertanyaan Nomor 14 “Sebelum melaksanakan tugas pegawai diminta menentukan target yang ingin dicapai” dengan nilai tertinggi, dengan jumlah responden sebanyak 31 orang sebanyak 20 orang atau sebesar 64,5 % menjawab tidak setuju dan 6 orang atau 19,4 % menjawab sangat tidak setuju, yang artinya bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta merasa bahwa Sebelum melaksanakan tugas pegawai diminta menentukan target yang ingin dicapai, karena hal tersebut seperti kerja pada pihak swasta yang ditentukan target kuantitas bukan kuantitas kerja.

Pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap variabel kinerja

Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan motivasi yang diterapkan memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memotivasi kerja pegawai Badan

Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta. Secara deskriptif, sesuai hasil rekapitulasi kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan pada indikator gaya kepemimpinan kharismatik dengan pertanyaan Nomor 12 “Pimpinan mudah mengambil keputusan yang beresiko” dengan nilai tertinggi, dengan jumlah responden sebanyak 31 orang sebanyak 9 orang atau sebesar 29,0 % menjawab tidak setuju dan, yang artinya bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta merasa bahwa Pimpinan mudah mengambil keputusan yang beresiko, dengan keadaan tersebut diharapkan pimpinan didalam mengambil keputusan hapap berhati-hati bilamana perlu melibatkan bawahan di dalam menetapkan keputusan untuk kebaikan organisasi. Dan sesuai hasil rekapitulasi kuesioner pada variabel komitmen organisasi pada indikator *normative* dengan pertanyaan nomor 8 “Taat aturan adalah bentuk sebuah komitmen organisasi” dengan nilai tertinggi, dengan jumlah responden sebanyak 31 orang sebanyak 12 orang atau sebesar 38,7 % menjawab tidak setuju, yang artinya bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta tidak setuju hanya cukup dengan taat aturan adalah bentuk sebuah komitmen organisasi tanpa dibarengi dengan kinerja yang baik. Serta sesuai hasil rekapitulasi kuesioner pada variabel motivasi pada indikator prestasi kerja dengan pertanyaan nomor 3 “Sistem penilaian dengan kuesioner sesuai dengan lingkungan kerja anda” dengan nilai tertinggi, dengan jumlah responden sebanyak 31 orang sebanyak 10 orang atau sebesar 32,3 % menjawab tidak setuju, yang artinya bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta tidak setuju dengan penerapan Sistem penilaian dengan kuesioner sesuai dengan lingkungan kerja, karena dengan sistem ini penilaian tidak obyektif dengan kualitas kinerja pegawai sesungguhnya hanya berdasar penilaian suka tidak suka dari responden jadi tidak obyektif. Serta sesuai hasil rekapitulasi kuesioner pada variabel kinerja

pada indikator kemandirian dengan pertanyaan nomor 14 “Sebelum melaksanakan tugas pegawai diminta menentukan target yang ingin dicapai” dengan nilai tertinggi, dengan jumlah responden sebanyak 31 orang sebanyak 20 orang atau sebesar 64,5 % menjawab tidak setuju dan 6 orang atau 19,4 % menjawab sangat tidak setuju, yang artinya bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta merasa bahwa Sebelum melaksanakan tugas pegawai diminta menentukan target yang ingin dicapai, karena hal tersebut seperti kerja pada pihak swasta yang ditentukan target kuantitas bukan kuantitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa Ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel motivasi, artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memotivasi kinerja pegawai. Komitmen organisasi yang diterapkan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memotivasi kinerja pegawai yang dibuktikan dengan ketidaksetujuan pegawai hanya dengan cukup taat pada aturan jika tidak dibarengi kinerja baik. Gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Komitmen organisasi yang diterapkan memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memotivasi kerja pegawai Badan Pengawas Pemilu Daerah Istimewa Yogyakarta. Untuk kedepannya diharapkan gaya kepemimpinan tidak hanya bersifat kolektif kolegial namun juga partisipatif dan paternalis yang artinya sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan. Saran terkait dengan kinerja agar pimpinan menekankan untuk bekerja dengan baik secara personal ataupun kerja

tim agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adiftiya, Jajang (2014) “Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2014, V.2 (4)
- Adi Nugroho, Restu (2016) Pengaruh komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Wangsa Jatra Lestari, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2016, Vol. 23, No. 2
- Cahaya Setiawan, Kiki (2015) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi pt. Pusri Palembang, *PSIKIS- Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2* 2015
- Darmawan, Arif (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi Volume 10 (1)*, April 2017
- Gibson, Dalam Nawawi (2013) *Proses Perilaku Organisasi Edisi Ketiga Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Hasbidin, (2017) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri di Kota Medan, *At-Tawassuth*, Vol. 2, No. 1, 2017: 98 121

- Hasibuan, Melayu, S.P.(2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Isya Luthfi, Ridwan, (2014) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014*
- Juni Priansa, Donni. (2014) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Jakarta : Alfabeta.
- Kartono, Kartini. (2013) *Pemimpin dan Kepemimpinan : apakah pemimpin abnormal*, Jakarta : PT. Grafindo Persada, Jakarta
- Malik, H. Abdul, (2015) Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah Kota Mataram, *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2015, Vol. 2 No.1.*
- Mangkunegara (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Meyer & Allen .(1997). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- Miftah, Thoha. (2013). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai Zainal, Veithzal, (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stepen, at al, (2016). *Perilaku Organisasi ed 12*, Jakarta : Salemba Empat
- Roscahyo, Agung (2013) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Siti Khodijah Sidoarjo, *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 2 No. 12 (2013)*
- Ruky, (2013), *Sistem Manajemen Kinerja*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Satwika, Pratista Arya, (2014) Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan terhadap Pengalaman, *Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi, Jurnal Psikologi, Volume 41 No. 2 Desember 2014.*
- Siagian, Sondang P. (2013). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stoner, (2013), *Manajemen*, Terjemahan: Antarikso, dkk, Erlangga, Jakarta.
- Suprihati, (2014) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen, *Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014*
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok
- Sutrisno. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencan
- Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahyani, Sri (2013) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur, *eJournal Administrative Reform, 2013, 1 (2)*.
- Wiyono, Gendro. (2011) *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0* Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Yukl. Gary, (2015), *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi ke Tujuh*, Alih Bahasa Budi Supriyanto, Indeks, Jakarta