

**KINERJA BAWASLU DITINJAU DARI KOMITMEN ORGANISASI,  
ETOS KERJA DAN *TEAM WORK***

**Cantika Diah Ayu Puspitasari<sup>1)</sup>, Sudarwati<sup>2)</sup>, Supawi Pawenang<sup>3)</sup>**

<sup>1</sup>Prodi Manajemen, FakultaskEkonomi, Universitas IslamkBatik Surakarta  
Cantikapuspita07@gmail.com

<sup>2</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, UniversitasoIslam Batik Surakarta  
sudarwatiuniba@gmail.com

<sup>3</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, UniversitasfIslam Batik Surakarta  
pawipawenang@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh komitmen organisasi, etos kerja dan *team work* terhadap kinerja Bawaslu Kabupaten Klaten. Populasi yang digunakan pada penelitian ini meliputi seluruh pegawai Bawaslu yang berada di kantor Bawaslu Kabupaten Klaten dan Komisioner yang berada di tingkat kecamatan Kabupaten Klaten. Teknik pengampilan sampel menggunakan teknik simple random sampling yang menghasilkan sampel sebanyak 80 pegawai yang berada di Bawaslu Kabupaten Klaten. Teknik untuk memperoleh data menggunakan teknik kusioner. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bawaslu Kabupatn Klaten, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bawaslu Kabupaten Klaten, *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bawaslu Kabupaten Klaten dan secara siltultan komitmen organisasi, etos kerja dan *team work* berpengaruh terhadap kinerja Bawaslu Kaupaten Klaten.

**Kata Kunci : Kinerja;Komitmen Organisasi,;Etos kerja;Team Work**

**PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia kerja pada saat ini mengalami perubahan yang sangat pesat, terutama organisasi harus memiliki suatu kemampuan untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Faktor yang paling penting organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuan yaitu dengan adanya sumber daya manusia (SDM) karena sebaik apapun organisasi, fasilitas terpenuhi ketika tanpa adanya peran dari SDM semua itu tidak dapat berjalan secara lancar, karena SDM memiliki peranan sebagai penggerak bagi kehidupan organisasi, manusia yang akan mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang berada di suatu organisasi. Kesuksesan dalam suatu organisasi harus saling berkaitan dengan kualitas, sehingga organisasi perlu melakukan peningkatan dan mengembangkan kinerja yang berada di organisasi (Hasibuan, 2013). Kualitas kinerja yang tinggi akan mendukung meningkatnya suatu produktifitas kinerja organisasi maka pemimpin dalam organisasi harus memperhatikan hal tersebut. Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan menjadi 3 kelompok yaitu sebagai berikut

yang pertama kompetensi individu bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Dari ketiga faktor tersebut sudah dapat mewakili dengan komitmen organisasi, etos kerja dan *team work* untuk meneliti karena erat kaitannya dengan kinerja.

Kinerja yang baik akan diikuti dengan komitmen yang tinggi. Komitmen organisasi dapat didefinisikan suatu kepercayaan yang dimiliki anggota agar dapat membawa dan membina suatu hubungan yang baik dengan antar pihak lainnya, ini merupakan pengaruh penting mengoptimalkan suatu hubungan kedua belah pihak. Komitmen organisasi berkaitan erat dengan kepercayaan, apabila hubungan antar kedua pihak dipertimbangkan dengan baik maka komitmen organisasi meningkat dengan baik. Setiap Organisasi menginginkan selalu berkembang maju, oleh itu perlu keterlibatan semua anggota mendukung kinerja diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja yang baik. Etos kerja akan membuat anggota menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Selain komitmen organisasi dan etos kerja, suatu *team work* atau bisa disebut dengan (*kerjasama tim*) sangat dibutuhkan karena untuk mempermudah anggota maupun pimpinan dalam pengambilan suatu keputusan untuk mempermudah dalam mencapai tujuan. *Team work* akan membentuk suatu organisasi dengan bekerja secara tim agar mampu mendukung kinerja yang lebih baik.

Layaknya pada sebuah organisasi Negara membutuhkan pengawasan terhadap kebijakan yang di buat oleh penyelenggara Negara yang dalam hal ini juga didukung dengan adanya suatu SDM dengan kapasitas kinerja yang baik, badan pengawas tersebut merupakan Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu). Bawaslu terdapat beberapa tingkatan di bawaslu salah satunya bawaslu tingkat Kabupaten/Kota yaitu Bawaslu Kabupaten Klaten. Bawaslu kabupaten Klaten ini memiliki tugas melaksanakan suatu pencegahan, mengawasi dan yang terakhir melakukan penindakan ketika terjadi pelanggaran pemilu. Kondisi seperti mengharuskan Bawaslu kabupaten Klaten lebih kerja secara ekstra dengan meningkatkan komitmen organisasi, etos kerja dan *team work*. Berdasarkan uraian diatas peneliti akan menguji “Kinerja Bawaslu Ditinjau dari Komitmen Organisasi, Etos Kerja dan *Team Work* (Studi Kasus Badan Pengawas Pemilu Umum (BAWASLU) Kabupaten Klaten

## **METODE ANALISIS**

### **Jenis Penelitian**

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini termasuk dalam pendekatan kuantitatif metode ini penelitian menggunakan proses dengan data berupa angka untuk melanjutkan kajian sebagai alat menganalisis, pada penelitian yang sudah diteliti (kasiram, 2008)

### **Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari jumlah karyawan yang berada didalam organisasi. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kusioner kepada Pegawai Bawaslu Kabupaten Klaten pada periode 2020. Sumber data yang akan di gunakan yaitu sumber data primer yaitu data didapat langsung dari responden berupa komitmen organisasi serta etos kerja dan *team work*. Sedangkan data lainnya yaitu data

sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan untuk melengkapi data yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan.

### **Pupulasi dan Sampel**

Responden pada penelitian seluruh pegawai Bawaslu Kabupaten Klaten beserta Komisioner yang berada di tingkat kecamatan sehingga populasi sebanyak 101 pegawai Bawaslu Kabupaten Klaten pada periode 2020. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan suatu teknik simple random sampling. Menurut ahli Sugiyono (2017) simple random sampling merupakan pengambilan sampel dari populasi yang sudah ada dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi. Dari pemahaman tersebut dapat diperoleh sampel sebanyak 80 pegawai Bawaslu Kabupaten Klaten Periode 2020.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Kinerja**

Kinerja adalah kompetensi yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang dikerjakan. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti Komitmen Organisasi, Etos Kerja dan *Team Work*.

#### **Komitmen Organisasi**

Merupakan persoalan yang tidak dapat diabaikan organisasi. Untuk dapat bekerjasama serta berprestasi, karyawan harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

#### **Etos Kerja**

Etos Kerja adalah suatu perilaku dimiliki oleh seseorang yang harus disertai dengan komitmen yang baik demi terwujudnya suatu organisasi yang baik serta memiliki etos kerja yang tinggi.

#### **Team Work**

*Team Work* adalah Suatu Kegiatan dilakukan oleh beberapa gabungan orang dalam suatu organisasi.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Instrumen**

Uji instrumen yang dilakukan oleh penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Uji Validitas**

**Tabel 1**

Butir Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$
Y <sub>1</sub>	0,757	0,2199
Y <sub>2</sub>	0,652	0,2199
Y <sub>3</sub>	0,743	0,2199
Y <sub>4</sub>	0,812	0,2199
Y <sub>5</sub>	0,762	0,2199
Y <sub>6</sub>	0,618	0,2199
X <sub>1</sub> a	0,522	0,2199
X <sub>1</sub> b	0,674	0,2199
X <sub>1</sub> c	0,699	0,2199
X <sub>1</sub> d	0,813	0,2199
X <sub>1</sub> e	0,711	0,2199
X <sub>1</sub> f	0,564	0,2199
X <sub>2</sub> a	0,653	0,2199
X <sub>2</sub> b	0,804	0,2199
X <sub>2</sub> c	0,778	0,2199
X <sub>2</sub> d	0,638	0,2199
X <sub>2</sub> e	0,812	0,2199
X <sub>2</sub> f	0,683	0,2199
X <sub>3</sub> a	0,704	0,2199
X <sub>3</sub> b	0,712	0,2199
X <sub>3</sub> c	0,815	0,2199
X <sub>3</sub> d	0,807	0,2199
X <sub>3</sub>	0,755	0,2199

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa pernyataan mengenai kinerja, komitmen organisasi, etos kerja dan *team work* yang diajukan pada responden dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Uji Realibitas**

**Tabel 2**

Variabel	Alpha	Standar Reliabilitas
Y	0,782	0,60
X <sub>1</sub>	0,764	0,60
X <sub>2</sub>	0,784	0,60
X <sub>3</sub>	0,796	0,60

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mengenai kinerja (Y), Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>), etos kerja (X<sub>2</sub>) dan *team work* (X<sub>3</sub>) dinyatakan Reliabel karena nilai dari pernyataan diatas *Cronbach's Alpha* > 0,60.

**Uji Asumsi Klasik**

Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Uji Normalitas**

**Tabel 3**

Asymp sig 2 tailed	Standar
0,609	0,05

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov-Test menunjukkan bahwa Asymp. Sig (2-tailed) $>0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4**

Variabel	Signifikan
X <sub>1</sub>	0,106
X <sub>2</sub>	0,898
X <sub>3</sub>	0,784

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat menunjukkan bahwa nilai probabilitas (Sig) Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai Sig lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan model regresi liner bebas heteroskedastisitas.

**Uji Multikolonearitas**

**Tabel 5**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X <sub>1</sub>	0,791	1,265
X <sub>2</sub>	0,745	1,342
X <sub>3</sub>	0,621	1,635

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel di peroleh nilai tolerance variabel komitmen organisasi, etos kerja dan *team work* dengan hasil sesuai pada tabel yang artinya semua variabel  $> 0,10$ . Nilai VIF pada variabel komitmen organisasi, variabel etos dan *team work* dengan nilai sesuai pada tabel yang artinya nilai VIF  $< 10$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan penelitian ini tidak terkena multikolonearitas antar variabel bebas.

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 6**

Variabel	Unstandardized coefficients	
	B	Std. Error
Constant	4,958	2,811
X <sub>1</sub>	0,234	0,098
X <sub>2</sub>	0,375	0,082
X <sub>3</sub>	0,238	0,100

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan dari hasil diatas dapat dirumuskan model regresi linier berganda dalam penelitian ini

$$Y=4,958+0,234X_1+0,375X_2+ 0,238X_3 +e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diimpresasikan sebagai berikut :

1. Nilai ( $\alpha$ ) sebesar 4,958 dapat diartikan bahwa data komitmen organisasi, etos kerja dan *team work* nilainya adalah 0, maka variabel kinerja (Y) sebesar 4,958
2. Nilai dari Koefisien komitmen organisasi ( $b_1$ ) dari perhitungan diatas coefficients (b) sebesar 0,234. Hal ini dapat menunjukan apabila variabel komitmen organisasi naik satu satuan, sementara variabel etos kerja dan *team work* konstan 0, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,234
3. Koefisien variabel etos kerja ( $b_2$ ) dari perhitungan dapat dilihat dari coefficients sebesar 0,375. Hal ini dapat menunjukan apabila variabel etos kerja naik satu satuan , sementara variabel komitmen organisasi dan *team work* konstan 0, maka kinerja akan meningkat sejumlah 0,375
4. Koefisien variabel *team work* ( $b_3$ ) dari perhitungan regresi linier berganda nilai yang dihasilkan coefficients sebesar 0,238. Hal ini menunjukan apabila variabel *team work* naik satu satuan dan variabel komitmen organisasi dan etos kerja konstan bernilai 0, maka kinerja akan mengalami naik sebesar 0,238

**Uji F**

**Tabel 7**

Model	F	Sig.
Regression	22,891	0,000
Residual Total		

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari hasil analisis diatas telah diketahui hasil tersebut  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh secara similtan antara komitmen organisasi etos kerja dan *team work* terhadap kinerja Bawaslu Kabupaten Klaten.

**Uji t**

**Tabel 8**

Variabel	B	t	Sig
(Constant)	4,958	1,764	0,082
$X_1$	0,234	2,398	0,019
$X_2$	0,375	4,555	0,000
$X_3$	0,238	2,395	0,019

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dapat dilihat dari hasil diatas menunjukkan bahawa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikan  $< 0,05$ , maka di peroleh kesimpulan bawah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya komitmen organisasi, etos kerja dan *team work* secara parsial memiliki berpengaruh terhadap kinerja Bawaslu Kabupaten Klaten.

**Koefisien Deteminasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 9**

R	R Square	Adjusted R Square
0,689	0,475	0,454

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil diatas maka diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,454 atau sebesar 45,4%. Koefisien Determinasi atau sumbangan komitmen organisasi, etos kerja dan *team work* terhadap Kinerja Bawaslu Kabupaten Klaten sebesar 45,4%. Sementara untuk sisanya sumbangan variabel sebesar 54,6% seperti motivasi, lingkungan kerja, disiplin, dan lain lain.

**PEMBAHASAN**

1. Pengaruh Komitmen Organisasi, Etos Kerja dan *Team Work* terhadap kinerja Bawaslu Kabupaten Klaten

Dari hasil analisis uji F diketahui, bahwa ada pengaruh secara simultan antara komitmen organisasi, etos kerja dan *team work* terhadap kinerja Bawaslu Kabupaten Klaten. Hal ini membuktikan semakin tinggi komitmen organisasi, etos kerja dan *team work* maka kinerja akan meningkat.

Komitmen organisasi, etos kerja dan *team work* berpengaruh terhadap kinerja Bawaslu Kabupaten Klaten karena bawaslu menekankan pada komitmen organisasi supaya setiap pegawai agar memiliki rasa kepemilikan untuk mendukung agar kinerja lebih meningkat. Etos Kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat membantu dalam pelaksanaan tugas maupun pekerjaan yang diberikan oleh bawaslu. Kerjasama tim juga diterapkan pada Bawaslu untuk mencapai tujuan dengan beberapa cara salah satunya menjaga komunikasi pegawai satu dengan yang lainnya.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Bawaslu Kabupaten Klaten

Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Bawaslu Kabupaten Klaten. Hasil tersebut membuktikan komitmen organisasi yang ada semakin tinggi, maka kinerja akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufiqrohman tahun (2020) menyatakan komitmen dapat berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Bawaslu Kabupaten Klaten

Berdasarkan hasil uji diperoleh hasil bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Bawaslu Kabupaten Klaten. Semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja pada Bawaslu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahtian (2020) yang hasilnya menyatakan bahwa penelitian variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

4. Pengaruh *team work* Terhadap Kinerja Bawaslu Kabupaten Klaten

Berdasarkan nilai uji t dapat di ketahui bahwa *team work* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Bawaslu Kabuapten Klaten. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anda,2020) Menyatakan bahwa *team work* Berpengaruh terhadap Kinerja. Semakin tinggi *team work* dalam organisasi maka semakin tinggi juga kinerja.

Dalam suatu organisasi ataupun di perusahaan sangat dibutuhkan yang namanya kerjasama agar setiap tujuan yang ingin dicapai lebih mudah ketika dilakukan bersama. Bawaslu sangat memperhatikan pegawai untuk saling berkerjasama dalam menyelesaikan suatu tugas agar tujuan bawaslu dapat tercapai dengan baik.

## **KESIMPULAN**

1. Komitmen organisasi, etos kerja dan *team work* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bawaslu Kabupaten Klaten.
2. Variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bawaslu Kabupaten Klaten
3. Variabel Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Bawaslu Kabupaten Klaten.
4. *Team work* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Bawaslu Kabupaten Klaten.

## **SARAN**

### **Bagi Bawaslu Kabupaten Klaten**

1. Komitmen organisasi pada Bawaslu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini memberikan masukan pada Bawaslu Kabupaten Klaten meningkatkan suatu motivasi yang diberikan kepada pegawai berkaitan dengan penghargaan, kompensasi tambahan kepada pegawai untuk tetap melaksanakan tugas semaksimal mungkin.
2. Etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Bawaslu Kabupaten Klaten. Artinya karyawan dalam mengerjakan tugasnya secara integritas, penuh pada kesungguhan, keseriusan dan fokus menjalankan tugasnya. Hal ini dapat diartikan bahwa sangat penting dalam mempertahankan dan meningkatkan etos kerja untuk mengembangkan bidang keterampilan diri agar dapat menggunakan waktu secara efisien dan produktif.
3. Perlunya menciptakan suatu hal komunikasi yang baik untuk melalui kegiatan – kegiatan di dalam Bawaslu seperti penyelesaian pekerjaan secara *team work*. Hal ini berguna untuk melatih kerja sama antar pegawai menjadi jauh lebih baik.

### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan menjadi suatu referensi penelitian selanjutnya dan mengembangkan atau dengan menambah variabel lain seperti, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dll.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perubahan*. Mitra Wacana Media.
- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Anda, G. S. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara*.
- Bahtian, E. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Hasibuan, M. S. p. (2013). *Manajemn Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasiram, M. (2008). *Metodologi Penelitian*. Malang Pers.
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN- Ciputat. *Binus Business Review, Vol 5 No 2*.
- Marsiot, P., Greis, S., & Dkk. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komiten Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia. *EMBA, Vol 5 No 3*.
- Sinamo, J. . (n.d.)(2011). *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Taufiqurrohman. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Intervening*.