

**PENGARUH REKRUTMEN, STRUKTUR ORGANISASI, DAN REGULASI  
TERHADAP KINERJA DENGAN KEPEMIMPINAN  
STRATEGIS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi pada Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota di Indonesia)**



**Disertasi Oleh :**

**IIN IRWANTO**

**NIM 01023681924006**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Doktor Pada  
Program Studi Doktor Ilmu Manajemen  
Kekhususan Manajemen Strategi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Disertasi : Pengaruh Rekrutmen, Struktur Organisasi, dan Regulasi terhadap Kinerja dengan Kepemimpinan Strategis sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota di Indonesia)

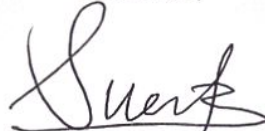
Nama Mahasiswa : Iin Irwanto

NIM : 01023681924006

Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen

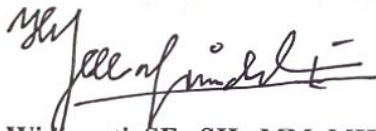
Kekhususan : Manajemen Strategi

Menyetujui,  
Promotor,



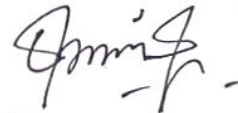
Prof. Dr. Hj. Sulastris, M.Kom., M.E  
NIP. 195910231986012002

Co Promotor I,



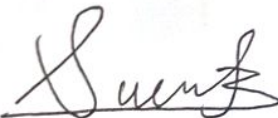
Hj. Marlina Widiyanti, SE., SH., MM., MH., Ph.D  
NIP. 196703141993032001

Co Promotor II,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002

Ketua Program Studi  
Doktor Ilmu Manajemen,



Prof. Dr. Hj. Sulastris, M.E., Kom  
NIP. 195910231986012002

Dekan  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Sriwijaya,



Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E  
NIP. 196706241994021002

Tanggal Lulus : 11 Januari 2024



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN  
RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Raya Palembang-Prabumulih, KM 32 Indralaya(Ol) 30662  
Telp (0711) 580964-580646 email :dekan@fe.unsri.ac.id  
Website : www.unsri.ac.id.

**Matrik Pebaikan/Revisi/Saran/Masukan  
Ujian Akhir Naskah Disertasi**

Nama Mahasiswa : IIN IRWANTO  
Nim : 01023681924006  
Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Strategi  
Promotor : Prof. Dr. Hj. Sulastri, M.Kom., M.E  
Co Promotor : 1. Hj. Marlina Widiyanti, SE., SH., MM., MH., Ph.D  
2. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

| Nama Penguji/Pembahas/Pembimbing * : Dr. Muchsin Saggaf Shab, MBA., Ph.D |  |                   |   |              |
|--|--|-------------------|---|--------------|
| No.  | Revisi/Saran/masukkan                              | Halaman Perbaikan | Keterangan  | Tanda Tangan |
| 1  | - Perjelas Saran Untuk Organisasi Publik / Bawaslu | 197               | Telah direvisi dan diperbaiki sesuai saran dan masukan dari penguji |              |

Palembang, Januari 2024  
Koord. Program Studi  
Doktor Ilmu Manajemen  
  
Prof. Dr. Hj. Sulastri, ME., M.Kom  
NIP 19591023 198601 2 002

*\*) Masing-masing Penguji/Pembahas/Pembimbing dibuat lembar tersendiri*



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN  
RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Raya Palembang-Prabumulih, KM 32 Indralaya(OI) 30662  
Telp (0711) 580964-580646 email :dekan@fe.unsri.ac.id  
Website : www.unsri.ac.id.

**Matrik Pebaikan/Revisi/Saran/Masukan  
Ujian Akhir Naskah Disertasi**

Nama Mahasiswa : IIN IRWANTO  
Nim : 01023681924006  
Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Strategi  
Promotor : Prof. Dr. Hj. Sulastri, M.Kom., M.E  
Co Promotor : 1. Hj. Marlina Widiyanti, SE., SH., MM.,MH., Ph.D  
2. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

| Nama Penguji/Pembahas/Pembimbing * : Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si |   |                   |   |              |
|---|---|-------------------|---|--------------|
| No.   | Revisi/Saran/masukkan   | Halaman Perbaikan | Keterangan  | Tanda Tangan |
| 1   | - Tambahkan Lampiran Uji Estimasi Parameter hubungan Kausalitas | 331               | Telah direvisi dan diperbaiki sesuai saran dan masukan dari penguji |              |

Palembang, Januari 2024  
Koord. Program Studi  
Doktor Ilmu Manajemen

Prof. Dr. Hi. Sulastri, M.E., M.Kom  
NIP 19591023 198601 2 002

*\*) Masing-masing Penguji/Pembahas/Pembimbing dibuat lembar tersendiri*



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN  
RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Raya Palembang-Prabumulih, KM 32 Indralaya(OI) 30662  
Telp (0711) 580964-580646 email :dekan@fe.unsri.ac.id  
Website : www.unsri.ac.id.

**Matrik Pebaikan/Revisi/Saran/Masukan**  
**Ujian Akhir Naskah Disertasi**

Nama Mahasiswa : IIN IRWANTO  
Nim : 01023681924006  
Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Strategi  
Promotor : Prof. Dr. Hj. Sulastrri, M.Kom., M.E  
Co Promotor : 1. Hj. Marlina Widiyanti, SE., SH., MM.,MH., Ph.D  
2. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Nama Penguji/Pembahas/Pembimbing \* : Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E

| No. | Revisi/Saran/masukkan                                   | Halaman Pebaikan | Keterangan  | Tanda Tangan |
|-----|---|------------------|---|--------------|
| 1   | - Sesuaikan saran<br>- Perjelas keterbatasan penelitian | 197<br>198       | Telah direvisi dan diperbaiki sesuai saran dan masukan dari penguji |              |

Palembang, Januari 2024  
Koord. Program Studi  
Doktor Ilmu Manajemen

Prof. Dr. Hj. Sulastrri, ME., M.Kom  
NIP 19591023 198601 2 002

\* ) Masing-masing Penguji / Pembahas / Pembimbing dibuat lembar tersendiri

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iin Irwanto  
NIM : 01023681924006  
Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen  
Kekhususan : Manajemen Strategis  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang berjudul : Pengaruh Rekrutmen, Struktur Organisasi, dan Regulasi terhadap Kinerja dengan Kepemimpinan Strategis sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Bawaslu Propinsi dan Kabupaten/Kota di Indonesia),

Pembimbing,

Promotor : Prof. Dr. Hj. Sulastris, M.Kom., M.E  
Co. Promotor 1 : Hj. Marlina Widiyanti, SE., SH., MM.,MH., Ph.D  
Co. Promotor 2 : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam disertasi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya tidak benar di kemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, Januari 2024

Pembuat Pernyataan



Iin Irwanto  
NIM. 01023681924006

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iin Irwanto  
NIM : 01023681924006  
Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen  
Kekhususan : Manajemen Strategis  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Struktur Organisasi, dan Regulasi terhadap Kinerja dengan Kepemimpinan Strategis sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Bawaslu Propinsi dan Kabupaten/Kota di Indonesia)” bebas dari plagiat dan bukan hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau Sebagian dari hasil karya ilmiah tersebut terdapat indikasi plagiat, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Palembang, Januari 2024

Pembuat Pernyataan,



Iin Irwanto

NIM. 01023681924006

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Penyayang atas segala limpahan rahmat dan ridhaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini. Judul Disertasi ini yaitu: “Pengaruh Rekrutmen, Struktur Organisasi, dan Regulasi terhadap Kinerja dengan Kepemimpinan Strategis sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Bawaslu Propinsi dan Kabupaten/Kota di Indonesia)”.

Disertasi ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi Bawaslu, organisasi/lembaga, akademisi, praktisi dan pihak yang berkepentingan dalam rangka pengambilan keputusan dan penelitian di masa mendatang. Dan semoga disertasi ini bermanfaat dan memberikan inspirasi untuk kesempurnaan.

Penulis menyadari dan memohon maaf apabila disertasi ini masih terdapat kelemahan dan kekurangan sehingga penulis mengharapkan masukan dan saran yang dapat melengkapi terkait disertasi ini.

Hormat saya,



Iin Irwanto



## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama proses penyusunan disertasi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan, dorongan dan bimbingan baik secara moral dan material dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk menyelesaikan studi pada Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan Penguji yang telah meluangkan waktu dan memberikan masukan dan saran kepada saya sehingga dapat terselesaikan penulisan disertasi ini.
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Sulastri, M.Kom., M.E selaku Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan selaku Promotor yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan, masukan dan saran dalam membimbing penulis hingga selesainya disertasi ini.
4. Ibu Hj. Marlina Widiyanti, SE., SH., MM.,MH., Ph.D sebagai Co-Promotor I yang dengan ketulusan dan kesabarannya memberikan nasihat dan memotivasi penulis agar dapat menyelesaikan disertasi ini.
5. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si sebagai Co-Promotor II dengan perhatian dan kesabarannya, telah memberikan dorongan, koreksi, dan masukan kepada penulis terhadap penyajian isi disertasi ini secara keseluruhan.
6. Dosen pembahas yaitu Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E., Dr. Muhsin Saggaf Shab M.B.A., Ph.D., dan Prof. Widodo yang telah memberikan dorongan, koreksi, dan masukan yang sangat berharga demi penyempurnaan disertasi ini.
7. Ayahanda H. Ruslin Masry, S.Pd dan ibunda Hj. Asmarani, serta kedua mertua saya Ir. H. Supartijo dan Hj. Painah yang telah memberikan doa dan kasih sayang hingga penulis dapat menempuh pendidikan yang lebih tinggi. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat kesehatan dan kebahagiaan serta keselamatan.
8. Istri Tercinta Desi Mulyanti, S.Sos.I, M.Pd dan anak-anak tersayang M. Farid Attar, Fagan Fabiyan Altair, Reivan Azzaire Natadipura, Rizwan Emeraldi Zahran yang menjadi energi tersendiri bagi saya dalam menyelesaikan disertasi dan studi S3 di Universitas Sriwijaya.

9. Bapak Dr. Agung Firman Sampurna, SE, M.Si yang telah memberikan inspirasi, semangat, motivasi dan arahan sehingga studi ini dapat terselesaikan.
10. Bapak Abhan, SH, MH selaku Ketua Bawaslu RI periode 2017-2022 dan Bapak Dr. Gunawan Suswanto selaku Sekretaris Jenderal Bawaslu, dan Bapak Rahmat Bagja, SH, LLM selaku Ketua Bawaslu RI periode 2022-2027 dan Bapak Ichsan Fuadi SE selaku Sekretaris Jenderal, serta segenap Pimpinan dan Kepala sekretariat Bawaslu serta pejabat dan staf Sumsel periode 2017-2022 yang telah membantu dan memberi semangat selama penyelesaian studi ini.
11. Dosen Pengajar Prodi S3 Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis selama perkuliahan.
12. Staf Administrasi Pak Abror, S.E pada program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang banyak membantu dalam proses perkuliahan.
13. Saudaraku yang telah memberikan dorongan dan perhatian hingga penulis dapat menyelesaikan studi.
14. Rekan-rekan se-almamater yang saling memberikan dukungan dan bantuan dengan keikhlasannya hingga selesainya disertasi ini.

Semoga kebaikan Bapak dan Ibu mendapat pahala dari Allah SWT.

Palembang, Januari 2024



Iin Irwanto

NIM. 01023681924006

## ABSTRAK

Peranan dan kedudukan lembaga Bawaslu sebagai lembaga penyelenggara Pemilu yang bertugas mengawasi penyelenggaraan Pemilu di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah sangat penting. Tetapi terdapat permasalahan dalam proses rekrutmen, struktur organisasi, regulasi serta pola kepemimpinan strategis yang berdampak pada kinerja Bawaslu. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara langsung pengaruh Rekrutmen, Struktur Organisasi, Regulasi dan kepemimpinan strategis terhadap kinerja Bawaslu. Selain itu penelitian ini juga akan membuktikan pengaruh Kepemimpinan Strategis dalam memediasi hubungan antara Rekrutmen, Struktur Organisasi, dan Regulasi terhadap Kinerja di Bawaslu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dalam penelitian ini yaitu 1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Strategis. 2) Struktur Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Strategis. 3) Regulasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Strategis. 4) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. 5) Struktur Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. 6) Regulasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. 7) Kepemimpinan Strategis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. 8) Kepemimpinan Strategis secara langsung memediasi hubungan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Organisasi. 9) Kepemimpinan Strategis secara langsung memediasi hubungan antara Struktur Organisasi terhadap Kinerja Organisasi. 10) Kepemimpinan Strategis secara langsung memediasi hubungan antara Regulasi terhadap Kinerja Organisasi.

Kata Kunci : Rekrutmen, Struktur Organisasi, Regulasi, Kepemimpinan Strategis, Kinerja Organisasi

## **ABSTRACT**

*The role and position of the Bawaslu institution as an election organizing institution in charge of overseeing the implementation of elections in all regions of the Unitary State of the Republic of Indonesia is very important. However, there are problems in the recruitment process, organizational structure, regulations and strategic leadership patterns that have an impact on Bawaslu's performance. This study aims to directly prove the influence of Recruitment, Organizational Structure, Regulation and strategic leadership on Bawaslu's performance. In addition, this study will also prove the influence of Strategic Leadership in mediating the relationship between Recruitment, Organizational Structure, and Regulation on Performance in Bawaslu. The method used in this study is an empirical study method with a quantitative approach. The results in this study are 1) Recruitment has a positive and significant effect on Strategic Leadership. 2) Organizational Structure has a positive and significant effect on Strategic Leadership. 3) Regulation has a positive and significant effect on Strategic Leadership. 4) Recruitment has a positive and significant effect on Organizational Performance. 5) Organizational Structure has a positive and significant effect on Organizational Performance. 6) Regulation has a positive and significant effect on Organizational Performance. 7) Strategic Leadership has a positive and significant effect on Organizational Performance. 8) Strategic Leadership directly mediate the relationship between Recruitment and Organizational Performance. 9) Strategic Leadership directly mediates the relationship between Organizational Structure and Organizational Performance. 10) Strategic Leadership directly mediates the relationship between Regulation and Organizational Performance.*

**Keywords :** *Recruitment, Organizational Structure, Regulation, Strategic Leadership, Organizational Performance*

## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| HALAMAN PENGESAHAN .....                               | ii   |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....         | iii  |
| SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....                   | iv   |
| KATA PENGANTAR.....                                    | v    |
| UCAPAN TERIMA KASIH .....                              | vi   |
| ABSTRAK .....  | viii |
| <i>ABSTRACT</i> .....                                  | ix   |
| DAFTAR ISI .....                                       | x    |
| DAFTAR TABEL .....                                     | xiv  |
| DAFTAR GAMBAR .....                                    | xvi  |
| BAB I PENDAHULUAN .....                                | 1    |
| 1.1 Latar Belakang .....                               | 1    |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                              | 25   |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                             | 25   |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                            | 26   |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis.....                            | 26   |
| 1.4.2 Manfaat Praktis .....                            | 26   |
| 1.5 Kebaharuan Penelitian.....                         | 27   |
| BAB II LANDASAN TEORI .....                            | 28   |
| 2.1 Kajian Pustaka.....                                | 28   |
| 2.1.1 <i>Contingency Theory</i> .....                  | 28   |
| 2.1.2 Manajemen Strategi.....                          | 33   |
| 2.1.3 Perilaku Organisasi.....                         | 35   |
| 2.2 Kinerja Organisasi.....                            | 37   |
| 2.2.1 Definisi Kinerja Organisasi .....                | 37   |
| 2.2.2 Kinerja Bawaslu di Indonesia.....                | 43   |
| 2.2.3 Dimensi Tolok Ukur Kinerja Organisasi .....      | 45   |
| 2.3 Rekrutmen .....                                    | 48   |
| 2.3.1 Definisi Rekrutmen.....                          | 48   |
| 2.3.2 Rekrutmen Bawaslu di Indonesia .....             | 51   |
| 2.3.3 Dimensi Tolok Ukur Rekrutmen .....               | 54   |
| 2.4 Struktur Organisasi.....                           | 55   |
| 2.4.1 Definisi Struktur Organisasi .....               | 55   |
| 2.4.2 Struktur Organisasi di Bawaslu di Indonesia..... | 59   |
| 2.4.3 Dimensi Tolok Ukur Struktur Organisasi .....     | 61   |
| 2.5 Regulasi.....                                      | 64   |
| 2.5.1 Definisi Regulasi .....                          | 64   |
| 2.5.2 Regulasi di Bawaslu .....                        | 66   |
| 2.5.3 Dimensi Tolok Ukur Regulasi .....                | 70   |
| 2.6 Kepemimpinan Strategis .....                       | 72   |
| 2.6.1 Pengertian Kepemimpinan.....                     | 72   |
| 2.6.2 Pengertian Strategi.....                         | 73   |

|                                 |   |     |
|---------------------------------|---|-----|
| 2.6.3                           | Definisi Kepemimpinan Strategis.....  | 74  |
| 2.6.4                           | Kepemimpinan Strategis di Bawaslu di Indonesia .....                        | 78  |
| 2.6.5                           | Dimensi Tolok Ukur Kepemimpinan Strategis .....                             | 80  |
| 2.7                             | Penelitian Terdahulu .....  | 83  |
| 2.8                             | Hubungan Variabel Penelitian.....   | 94  |
| 2.8.1                           | Hubungan antara Rekrutmen terhadap Kepemimpinan<br>Strategis .....          | 94  |
| 2.8.2                           | Hubungan antara Struktur Organisasi terhadap<br>KepemimpinanStrategis ..... | 96  |
| 2.8.3                           | Hubungan antara Regulasi terhadap Kepemimpinan Strategis<br>.....           | 97  |
| 2.8.4                           | Hubungan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Organisasi .                     | 98  |
| 2.8.5                           | Hubungan antara Struktur Organisasi terhadap Kinerja<br>Organisasi .....    | 100 |
| 2.8.6                           | Hubungan antara Regulasi terhadap Kinerja Organisasi ...                    | 101 |
| 2.8.7                           | Hubungan antara Kepemimpinan Strategis terhadap Kinerja<br>Organisasi ..... | 102 |
| 2.9                             | Kerangka Model Penelitian .....   | 103 |
| 2.10                            | Hipotesis Penelitian.....   | 104 |
| BAB III METODE PENELITIAN ..... |   | 106 |
| 3.1                             | Ruang Lingkup Penelitian .....  | 106 |
| 3.2                             | Jenis dan Desain Penelitian .....   | 106 |
| 3.3                             | Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....                        | 106 |
| 3.3.1                           | Populasi Penelitian.....  | 106 |
| 3.3.2                           | Sampel Penelitian .....   | 109 |
| 3.3.3                           | Teknik Pengambilan Sampel .....   | 110 |
| 3.4                             | Metode Pengumpulan Data .....   | 111 |
| 3.5                             | Operasionalisasi Variabel Penelitian.....                                   | 112 |
| 3.5.1                           | Variabel Eksogen.....   | 112 |
| 3.5.2                           | Variabel Endogen .....  | 113 |
| 3.5.3                           | Variabel Mediasi.....   | 113 |
| 3.6                             | Skala Pengukuran Variabel .....   | 114 |
| 3.7                             | Uji Instrumen Penelitian.....   | 115 |
| 3.7.1                           | Uji Validitas.....  | 115 |
| 3.7.2                           | Uji Reliabilitas .....  | 116 |
| 3.8                             | Metode Analisis Data .....  | 117 |
| 3.8.1                           | Analisis Model Persamaan Struktural.....                                    | 118 |
| 3.8.2                           | Pengembangan Model Teoritis .....   | 121 |
| 3.8.3                           | Persamaan Struktural .....  | 122 |
| 3.8.4                           | Memilih Jenis Input Matrik dan Estimasi Model yang<br>Diusulkan.....        | 122 |
| 3.8.5                           | Menilai Identifikasi Model Struktural .....                                 | 122 |
| 3.8.6                           | Menilai kriteria <i>Goodness of Fit</i> .....                               | 123 |
| 3.8.7                           | Interpretasi dan Modifikasi Model .....                                     | 125 |
| 3.8.8                           | Uji <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA).....                          | 125 |
| 3.9                             | Evaluasi SEM.....   | 129 |

|                                   |  |     |
|-----------------------------------|--|-----|
| 3.9.1                             | Uji <i>Outlier</i> Data .....  | 129 |
| 3.9.2                             | Uji Normalitas .....   | 129 |
| 3.9.3                             | Uji Multikolinearitas.....   | 130 |
| 3.9.4                             | Evaluasi Kelayakan Model ( <i>Goodness of fit</i> ).....   | 131 |
| 3.9.5                             | Pengujian Hipotesis .....  | 131 |
| 3.10                              | Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....   | 132 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN ..... |  | 134 |
| 4.1                               | Statistik Deskriptif Profil Responden.....   | 134 |
| 4.1.1                             | Profil Responden Berdasarkan Usia .....  | 134 |
| 4.1.2                             | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....   | 135 |
| 4.1.3                             | Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....   | 136 |
| 4.1.4                             | Responden Berdasarkan Asal Responden .....   | 136 |
| 4.2                               | Distribusi Frekuensi .....   | 137 |
| 4.2.1                             | Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Organisasi (Y) .....  | 138 |
| 4.2.2                             | Profil Jawaban Variabel Rekrutmen.....   | 140 |
| 4.2.3                             | Profil Jawaban Variabel Struktur Organisasi .....  | 142 |
| 4.2.4                             | Profil Jawaban Variabel Regulasi.....  | 144 |
| 4.2.5                             | Profil Jawaban Variabel Kepemimpinan Strategis.....  | 146 |
| 4.3                               | Statistik Deskriptif Rata-rata Variabel Penelitian .....   | 147 |
| 4.4                               | Hasil Penelitian dengan Analisis SEM AMOS.....   | 148 |
| 4.4.1                             | Analisis Faktor Konfirmatori ( <i>Confirmatory Factor Analysis</i> )<br>.....                            | 149 |
| 4.4.2                             | <i>Regression Weight Confirmatory Factor Analysis</i> (WCFA) .....                                       | 150 |
| 4.4.3                             | Uji CFA pada variabel eksogen.....   | 150 |
| 4.4.4                             | Uji CFA pada variabel endogen .....  | 154 |
| 4.4.5                             | Uji CFA pada variabel mediasi .....  | 155 |
| 4.4.6                             | Uji Reliabilitas Data .....  | 156 |
| 4.4.7                             | Evaluasi Normalitas Data .....   | 157 |
| 4.4.8                             | Uji <i>Goodness of fit</i> .....   | 158 |
| 4.4.9                             | Uji Estimasi Parameter Hubungan Kausalitas.....  | 159 |
| 4.4.10                            | Uji Hipotesis Metode <i>Bootstrap</i> .....  | 160 |
| 4.5                               | Pembahasan.....  | 166 |
| 4.5.1                             | Pengaruh Rekrutmen terhadap Kepemimpinan Strategis .   | 166 |
| 4.5.2                             | Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kepemimpinan<br>Strategis .....                                    | 168 |
| 4.5.3                             | Pengaruh Regulasi terhadap Kepemimpinan Strategis.....   | 170 |
| 4.5.4                             | Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Organisasi .....   | 173 |
| 4.5.5                             | Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Organisasi<br>.....  | 175 |
| 4.5.6                             | Pengaruh Regulasi terhadap Kinerja Organisasi .....  | 176 |
| 4.5.7                             | Pengaruh Kepemimpinan Strategis terhadap Kinerja<br>Organisasi .....                                     | 178 |
| 4.5.8                             | Pengaruh Kepemimpinan Strategis dalam memediasi<br>hubungan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Organisasi | 180 |
| 4.5.9                             | Pengaruh Kepemimpinan Strategis dalam memediasi<br>hubungan antara Struktur Organisasi terhadap Kinerja  |     |

|   |            |
|---|------------|
| Organisasi .....  | 181        |
| 4.5.10 Pengaruh Kepemimpinan Strategis dalam memediasi<br>hubungan antara Regulasi terhadap Kinerja Organisasi..... | 182        |
| 4.6 Implikasi Penelitian.....   | 183        |
| 4.6.1 Implikasi Teoritis.....   | 183        |
| 4.6.2 Implikasi Praktis .....   | 184        |
| 4.7 Implikasi Manajerial .....  | 184        |
| 4.7.1 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kepemimpinan Strategis..  | 184        |
| 4.7.2 Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kepemimpinan<br>Strategis .....   | 185        |
| 4.7.3 Pengaruh Regulasi terhadap Kepemimpinan Strategis.....  | 186        |
| 4.7.4 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Organisasi .....  | 187        |
| 4.7.5 Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Organisasi<br>.....   | 188        |
| 4.7.6 Pengaruh Regulasi terhadap Kinerja Organisasi .....   | 189        |
| 4.7.7 Pengaruh Kepemimpinan Strategis terhadap Kinerja<br>Organisasi .....  | 190        |
| 4.8 Rekapitulasi Hipotesis Penelitian.....  | 191        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>  | <b>192</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....  | 192        |
| 5.2 Saran.....  | 194        |
| 5.2.1 Variabel Rekrutmen.....   | 194        |
| 5.2.2 Variabel Struktur Organisasi .....  | 194        |
| 5.2.3 Variabel Regulasi .....   | 195        |
| 5.2.4 Variabel Kinerja Organisasi .....   | 196        |
| 5.2.5 Variabel Kepemimpinan Strategis.....  | 196        |
| 5.2.6 Bagi Organisasi Publik .....  | 197        |
| 5.2.7 Bagi Penelitian Selanjutnya.....  | 197        |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian .....   | 198        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>  | <b>199</b> |



## DAFTAR TABEL

|            |  |     |
|------------|--|-----|
| Tabel 1.1  | Jumlah Pelanggaran Pilkada Tahun 2018 dan 2020 .....                                   | 2   |
| Tabel 1.2  | Dugaan Pelanggaran pada Pelaksanaan Pilkada Tahun 2020.....                            | 3   |
| Tabel 1.3  | Capaian Kinerja Bawaslu Tahun 2018 dan 2020.....                                       | 4   |
| Tabel 1.4  | Temuan Research Gap .....  | 24  |
| Tabel 2.1  | Penelitian Terdahulu .....   | 84  |
| Tabel 3.1  | Jumlah Populasi Partai Politik .....   | 107 |
| Tabel 3.2  | Proporsi Jumlah Responden Penelitian.....  | 109 |
| Tabel 3.3  | Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indexs .....   | 131 |
| Tabel 3.4  | Operasionalisasi Variabel.....   | 132 |
| Tabel 4.1  | Responden Berdasarkan Usia .....   | 135 |
| Tabel 4.2  | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 135 |
| Tabel 4.3  | Responden Berdasarkan Pendidikan.....  | 136 |
| Tabel 4.4  | Responden Berdasarkan Asal Responden.....  | 137 |
| Tabel 4.5  | Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Organisasi.....                         | 138 |
| Tabel 4.6  | Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Rekrutmen.....                                  | 140 |
| Tabel 4.7  | Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Struktur Organisasi.....                        | 142 |
| Tabel 4.8  | Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Regulasi.....                                   | 144 |
| Tabel 4.9  | Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan Strategis                          | 146 |
| Tabel 4.10 | Statistik Deskriptif Rata-rata Variabel Penelitian.....                                | 147 |
| Tabel 4.11 | Maximum Likelihood Estimates Regression Weights: (Group number 1 - Default model)..... | 150 |
| Tabel 4.12 | Standardized Regression Weights (Group number 1 - Default model) .....                 | 151 |
| Tabel 4.13 | Maximum Likelihood Estimates Regression Weights: (Group number 1 - Default model)..... | 151 |
| Tabel 4.14 | Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model) .....                | 152 |
| Tabel 4.15 | Maximum Likelihood Estimates Regression Weights: (Group number 1 - Default model)..... | 152 |
| Tabel 4.16 | Standardized Regression Weights (Group number 1 - Default model) .....                 | 153 |
| Tabel 4.17 | Maximum Likelihood Estimates Regression Weights: (Group number 1 - Default model)..... | 154 |
| Tabel 4.18 | Standardized Regression Weights (Group number 1 - Default model) .....                 | 154 |
| Tabel 4.19 | Maximum Likelihood Estimates Regression Weights: (Group number 1 - Default model)..... | 155 |
| Tabel 4.20 | Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model) .....                | 155 |
| Tabel 4.21 | Uji Reliabilitas Data.....   | 157 |
| Tabel 4.22 | Assessment of normality (Group number 1).....  | 157 |
| Tabel 4.23 | Ringkasan Goodness of Fit Test .....   | 159 |

|  |     |
|--|-----|
| Tabel 4.24 Estimasi Parameter Hubungan Kausalitas Variabel Direct, Indirect Dan Total Effect Berdasarkan Klasifikasi Standardized) ..... | 159 |
| Tabel 4.25 Regression Weights: (Group number 1 - Default model).....   | 161 |
| Tabel 4.26 Hipotesis Pengaruh Secara Langsung dan Tidak Langsung .....   | 162 |
| Tabel 4.27 Regression Weights: (Group number 1 - Default model).....   | 164 |
| Tabel 4.28 Ringkasan Hubungan variabel .....   | 166 |
| Tabel 4.29 Rekapitulasi Hipotesis Penelitian.....  | 191 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |     |
|--|-----|
| Gambar 1.1 Struktur Organisasi di Bawaslu .....  | 14  |
| Gambar 1.2 Struktur Organisasi Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan .....   | 15  |
| Gambar 1.3 Struktur Organisasi Bawaslu Provinsi Jawa Tengah .....  | 15  |
| Gambar 2.1 Landasan Teori .....  | 94  |
| Gambar 2.2 Kerangka Model Penelitian .....   | 104 |
| Gambar 3.1 Model Persamaan Struktural.....   | 119 |
| Gambar 3.2 Model Pengukuran Rekrutmen (R).....   | 126 |
| Gambar 3.3 Model Struktur Organisasi (SO).....   | 127 |
| Gambar 3.4 Model Regulasi (Rg).....  | 127 |
| Gambar 3.5 Model Kepemimpinan Strategis (KS).....  | 128 |
| Gambar 3.6 Model Kinerja (K).....  | 129 |
| Gambar 4.1 Analisis Faktor Konfirmatori Pengaruh Rekrutmen, Struktur Organisasi,<br>Dan Regulasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Kepemimpinan Strategis Sebagai<br>Variabel Mediasi ..... | 149 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja organisasi merupakan sebuah alat ukur untuk menilai dan mengevaluasi berhasil atau tidak tujuan organisasi. Kinerja organisasi didefinisikan sebagai gambaran tentang tingkatan maupun hasil pencapaian dari sebuah proses pelaksanaan baik kegiatan, program maupun kebijakan dalam rangka mewujudkan hal-hal yang telah tertuang dalam perumusan skema strategis organisasi yaitu sasaran, tujuan, visi dan misi untuk membangun organisasi yang baik (Haque et al., 2018). Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja organisasi merupakan indikator pentingnya tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Diamantidis & Chatzoglou, 2018). Tingkatan kinerja organisasi dapat dilihat dari sejauh mana organisasi mampu mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Badan Pengawas Pemilihan Umum selanjutnya disingkat Bawaslu adalah lembaga penyelenggara Pemilu yang bertugas mengawasi penyelenggaraan Pemilu di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bawaslu diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 tahun 2017 tentang Pemilihan Umum. Jumlah anggota Bawaslu sebanyak 5 (lima) orang yang berasal profesional yang mempunyai kemampuan dalam melakukan pengawasan dan tidak menjadi anggota partai politik. Dalam melaksanakan tugasnya, anggota Bawaslu didukung oleh

Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum.

Pemilihan Umum (Pemilu) merupakan momentum yang sangat penting bagi pembentukan pemerintahan dan penyelenggaraan negara periode berikutnya. Pelaksanaan pemilu masih terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh peserta, penyelenggara dan pemilih. Sehingga penegakkan hukum pemilu masih diperlukan untuk meraih legalitas dan supremasi hukum.

Sebagaimana Pasal 3 Peraturan Bawaslu Nomor 8 Tahun 2020 Pelanggaran Pemilu dapat berasal dari temuan dan laporan. Temuan adalah hasil pengawasan aktif pengawas pemilu yang mengandung dugaan pelanggaran, sedangkan laporan adalah dugaan pelanggaran yang disampaikan secara tertulis oleh pelapor kepada pengawas pemilu. Berikut ini jumlah pelanggaran Pilkada tahun 2018 dan tahun 2020 (Bawaslu, 2020a):

**Tabel 1.1 Jumlah Pelanggaran Pilkada Tahun 2018 dan 2020**

| No. | Bawaslu Provinsi     | Total Pelanggaran |      |
|-----|----------------------|-------------------|------|
|     |                      | 2018              | 2020 |
| 1.  | Aceh                 | 18                | -    |
| 2.  | Sumatra Utara        | 15                | 58   |
| 3.  | Sumatra Barat        | 24                | 104  |
| 4.  | Riau                 | 11                | 72   |
| 5.  | Kepulauan Riau       | 8                 | 27   |
| 6.  | Jambi                | 53                | 66   |
| 7.  | Sumatra Selatan      | 8                 | 41   |
| 8.  | Kep. Bangka Belitung | 9                 | 13   |
| 9.  | Bengkulu             | 32                | 112  |
| 10. | Lampung              | 22                | 323  |
| 11. | Banten               | 40                | 57   |
| 12. | DKI Jakarta          | 8                 | -    |
| 13. | Jawa Barat           | 29                | 176  |
| 14. | Jawa Tengah          | 82                | 225  |
| 15. | DI. Yogyakarta       | 26                | 14   |
| 16. | Jawa Timur           | 155               | 488  |
| 17. | Bali                 | 7                 | 25   |
| 18. | Nusa Tenggara Barat  | 7                 | 136  |
| 19. | Nusa Tenggara Timur  | 4                 | 110  |
| 20. | Kalimantan Barat     | 23                | 34   |

| No.   | Bawaslu Provinsi   | Total Pelanggaran                 |                                     |
|-------|--------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
|       |                    | 2018                              | 2020                                |
| 21.   | Kalimantan Tengah  | -                                 | 34                                  |
| 22.   | Kalimantan Selatan | 29                                | 33                                  |
| 23.   | Kalimantan Timur   | 46                                | 62                                  |
| 24.   | Kalimantan Utara   | 9                                 | 55                                  |
| 25.   | Sulawesi Utara     | 119                               | 156                                 |
| 26.   | Gorontalo          | 10                                | 36                                  |
| 27.   | Sulawesi Tengah    | 43                                | 158                                 |
| 28.   | Sulawesi Barat     | 37                                | 118                                 |
| 29.   | Sulawesi Selatan   | 29                                | 344                                 |
| 30.   | Sulawesi Tenggara  | 27                                | 139                                 |
| 31.   | Maluku             | 11                                | 24                                  |
| 32.   | Maluku Utara       | -                                 | 219                                 |
| 33.   | Papua              | -                                 | 46                                  |
| 34.   | Papua Barat        | 6                                 | 71                                  |
| Total |                    | 947/171 Daerah Pilkada<br>(5,53%) | 3576/270 Daerah Pilkada<br>(13,24%) |

Sumber: (Bawaslu, 2020a)

Berdasarkan data Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa rata-rata pelanggaran pilkada tahun 2018 adalah sebesar 947/171 pelanggaran/daerah atau sebesar 5,53%, sedangkan pada tahun 2020 naik sebesar 3576/270 pelanggaran/daerah atau sebesar 13,24%. Dapat terlihat bahwa pelanggaran/daerah jika dibandingkan dari tahun 2018 dan 2020 naik sebesar 2,50x. Dengan naiknya jumlah pelanggaran/daerah tersebut menunjukkan bahwa Bawaslu telah memiliki kinerja yang bagus, dengan jumlah temuan tahun 2020 yaitu sebesar 3746 temuan. Berikut ini jumlah dugaan pelanggaran pada pelaksanaan pilkada tahun 2020 yaitu:

**Tabel 1.2 Dugaan Pelanggaran pada Pelaksanaan Pilkada Tahun 2020**

| No. | Dugaan Pelanggaran Pilkada 2020 | Total |
|-----|---------------------------------|-------|
| 1   | Temuan                          | 3746  |
| 2   | Laporan                         | 1588  |
| 3   | Bukan Pelanggaran               | 1828  |

Sumber : (Bawaslu, 2020a)

Dari jumlah pelanggaran Pilkada tahun 2018 dan pelanggaran Pilkada tahun 2020 pada Tabel 1.1. dan dugaan pelanggaran pada pelaksanaan pilkada tahun 2020 pada Tabel 1.2 di atas, menjelaskan bahwa tingginya angka temuan tersebut

menggambarkan keberhasilan Bawaslu dalam menerapkan strategi pengawasan yang tepat dan menghasilkan temuan. Lebih jelas kami tampilkan capaian kinerja bawaslu tahun 2018 dan 2020 yaitu:

**Tabel 1.3 Capaian Kinerja Bawaslu Tahun 2018 dan 2020**

| <b>Indikator Kinerja</b>              | <b>2018</b> | <b>2020</b> |
|---------------------------------------|-------------|-------------|
| Realisasi                             | 23,82%      | -139,42%    |
| Capaian Menurunnya Jumlah Pelanggaran | 238,2%      | -1394,2%    |

Sumber: (Bawaslu, 2020a)

Dari Tabel 1.3 di atas dapat dilihat perbandingan capaian indikator, pada Tahun 2020 mengalami kenaikan pelanggaran dibandingkan Tahun 2018 yang disebabkan oleh beberapa hal yaitu:

1. Jumlah daerah yang menyelenggarakan Pilkada Serentak Tahun 2020 lebih tinggi dibandingkan Pilkada Tahun 2018 yaitu 270 wilayah di Indonesia, meliputi 9 (sembilan) Provinsi, 224 (dua ratus dua puluh empat) Kabupaten, dan 37 (tiga puluh tujuh) Kota;
2. Mengacu pada sumber data penanganan pelanggaran sebagaimana terlihat pada Tabel 1.2, angka temuan lebih tinggi dari pada laporan yang diterima oleh Bawaslu.

Dalam penanganan keluhan, baik organisasi swasta maupun institusi pemerintah, dalam rangka *Good Corporate Governance* (GCG) di lembaga pemerintahan dalam hal ini Instansi Pemerintah Bawaslu, wajib untuk membuat sebuah *website* layanan untuk masyarakat umum agar bisa secara langsung menilai kualitas pelayanan, khususnya lembaga Bawaslu.

Berdasarkan hasil survei tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan informasi publik tahun 2020 menunjukkan bahwa kualitas layanan informasi publik tahun 2020 yang dilaksanakan Bawaslu berada pada kategori **Baik** dengan nilai

SKM sebesar 81,36. Untuk penanganan pengaduan 48% menyatakan dikelola dengan baik, sisanya 52% menyatakan berfungsi tetapi kurang maksimal (Bawaslu, 2020b). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dilakukan organisasi Bawaslu secara keseluruhan belum maksimal sebagai sebuah lembaga baik tingkat kabupaten/kota atau provinsi dalam penanganan kasus yang sering terjadi dari tahun ke tahun. Meskipun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Bawaslu menunjukkan prestasi yang baik pada tahun 2020.

Kinerja Bawaslu merupakan dasar dan tolok ukur bagi organisasi untuk mewujudkan pencapaian tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi (Almatrooshi et al., 2016). Organisasi perlu menemukan cara untuk menyusun strategi yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif (Soltani et al., 2018).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mencoba meneliti terkait dengan Kinerja organisasi di Instansi Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) se Indonesia. Dalam penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi khususnya pada Bawaslu yaitu dengan memasukkan variabel Rekrutmen (Karia et al., 2016; Mwita & Kinemo, 2018; Santos et al., 2020), Struktur Organisasi (Bai et al., 2017; Cetinkaya & Rashid, 2018; Setiawan et al., 2016), Regulasi (Hassan et al., 2018; D. Li et al., 2017; Q. Wang et al., 2021), Kepemimpinan Strategis (Jiang et al., 2017; Kalsoom et al., 2018; Tamatey & Malcalm, 2017).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja organisasi Bawaslu yaitu rekrutmen. Proses rekrutmen dianggap sebagai hal yang penting dalam organisasi dan referensi dianggap sebagai salah satu sumber perekrutan yang paling dapat



diandalkan bagi organisasi (Tang et al., 2018). Kebijakan rekrutmen di dalam organisasi ditentukan oleh sifat pekerjaan dan industri di mana ia beroperasi dan karenanya ada berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kebijakan rekrutmen organisasi (Bhutto & Auranzeb, 2016). Selain itu, kondisi kerja organisasi tertentu di komunitas tempat organisasi berada juga mempengaruhi upaya perekrutan dalam organisasi (Saini & Shukla, 2016).

Karia et al., (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa praktik rekrutmen dan seleksi yang sukses adalah komponen kunci pada titik masuk Sumber Daya Manusia (SDM) di organisasi mana pun, sehingga strategi rekrutmen dan seleksi di dalam organisasi yang efisien menghasilkan organisasi yang lebih baik. Bao et al., (2021) Rekrutmen didefinisikan sebagai proses mencari pegawai yang potensial melalui mengidentifikasi, mewawancarai, memilih dan mempekerjakan tenaga kerja yang sesuai dengan posisi dalam organisasi. Mwita & Kinemo, (2018) menyadari perlunya penekanan pada profesionalisme dan orientasi karir dalam seleksi, rekrutmen, dan remunerasi. Oaya et al., (2017) mengamati bahwa menarik bakat dalam organisasi tidak hanya penting untuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan tetapi juga untuk kelangsungan bisnis. Hal tersebut karena rekrutmen bertujuan mengejar arah jangka panjang dalam memobilisasi kinerja tinggi tenaga kerja, dengan tujuan mengaktualisasikan tujuan langsung organisasi serta membangun kapasitas untuk masa depan (Singh, 2018), sehingga rekrutmen harus mengikuti beberapa fase di mana aplikasi mungkin ditolak (Saini & Shukla, 2016).

Dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum

bahwa rekrutmen anggota Bawaslu dilakukan oleh Tim Seleksi. Tim Seleksi dalam Undang-undang tersebut merupakan Anggota yang dipilih secara langsung oleh presiden sebanyak 11 anggota yang terdiri dari 3 (tiga) orang unsur pemerintah; 4 (empat) orang unsur akademisi; dan 4 (empat) orang unsur masyarakat serta memperhatikan 30% keterwakilan perempuan.

Rekrutmen dan Seleksi anggota Bawaslu lebih lanjut diatur dalam Undang-undang Nomor 7 Tahun 2017 Pasal 119 yang menyatakan bahwa untuk memilih calon anggota Bawaslu, tim seleksi melakukan tahapan kegiatan yaitu (1) mengumumkan pendaftaran bakal calon anggota Bawaslu melalui media massa nasional; (2) menerima pendaftaran bakal calon anggota Bawaslu; (3) melakukan penelitian administrasi bakal calon anggota Bawaslu; (4) mengumumkan hasil penelitian administrasi bakal calon: anggota Bawaslu; (5) melakukan seleksi tertulis dengan materi utama tentang pengetahuan dan kesetiaan terhadap Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Bhinneka Tunggal Ika serta pengetahuan mengenai pemilu, ketatanegaraan, dan kepartaian; (6) melakukan tes psikologi; (7) mengumumkan melalui media massa nasional daftar nama bakal calon anggota Bawaslu yang lulus seleksi tertulis dan tes psikologi untuk mendapatkan masukan dan tanggapan masyarakat; (8) melakukan tes kesehatan dan wawancara dengan materi Penyelenggaraan Pemilu dan melakukan klarifikasi atas tanggapan dan masukan masyarakat; (9) menetapkan 10 (sepuluh) nama calon anggota Bawaslu dalam rapat pleno; dan (10) menyampaikan 10 (sepuluh) nama calon anggota Bawaslu kepada Presiden.

Dalam Pasal 120 Presiden mengajukan 10 (sepuluh) nama calon anggota Bawaslu kepada DPR paling lambat 14 (empat belas) hari terhitung sejak diterimanya berkas calon anggota Bawaslu. Selanjutnya seleksi calon anggota Bawaslu dilakukan oleh DPR sebagaimana dalam pasal 121 bahwa dilakukan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak diterimanya berkas calon anggota Bawaslu dari Presiden. DPR memilih calon anggota Bawaslu berdasarkan hasil uji kelayakan dan kepatutan. DPR menetapkan 5 (lima) nama calon anggota Bawaslu berdasarkan urutan peringkat teratas dari 10 (sepuluh) berdasarkan hasil uji kelayakan dan kepatutan sebagai calon anggota Bawaslu terpilih. Selanjutnya DPR menyampaikan kepada Presiden nama calon anggota Bawaslu terpilih. Dalam Pasal 122 Presiden mengesahkan calon anggota Bawaslu terpilih yang disampaikan oleh DPR sebagaimana dimaksud dalam pasal 121 paling lambat 5 (lima) hari kerja terhitung sejak diterimanya nama anggota Bawaslu terpilih. Pengesahan calon anggota Bawaslu terpilih ditetapkan dengan Keputusan Presiden.

Untuk anggota Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota secara umum serupa dengan seleksi yang dilakukan untuk Pembentukan Anggota Bawaslu Pusat. Seleksi anggota Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota juga di atur dalam Undang-undang Nomor 7 Tahun 2017 hanya saja yang menjadi perbedaan adalah bahwa Tim Seleksi untuk Provinsi dan Kabupaten/Kota ditentukan oleh Bawaslu Pusat yang berjumlah 5 (lima) orang yang berasal dari unsur akademisi, profesional, dan tokoh masyarakat yang memiliki integritas.

Tim Seleksi menyerahkan daftar nama sebanyak 2 (dua) kali jumlah calon

anggota Provinsi dan Bawaslu Kabupaten/Kota yang berakhir masa jabatannya kepada Bawaslu. Bawaslu menetapkan nama calon anggota Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota berdasarkan urutan peringkat teratas sesuai dengan jumlah anggota Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota yang berakhir masa jabatannya sebagai calon anggota Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota terpilih. Pemilihan dan penetapan anggota Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota dilakukan oleh Bawaslu dalam waktu paling lama 60 (enam puluh) hari kerja terhitung sejak diterimanya berkas calon anggota Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota dari tim seleksi. Anggota Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota terpilih ditetapkan dengan keputusan Bawaslu.

Permasalahan proses rekrutmen dan seleksi pada Bawaslu tingkat Provinsi, Kabupaten dan Kota dimulai sejak penunjukan langsung “Tim Seleksi” yang secara langsung “dipilih” dan “ditunjuk” oleh Bawaslu Pusat, baik yang dipilih dari unsur akademisi, profesional dan tokoh masyarakat. Penunjukan langsung tim seleksi oleh Bawaslu Pusat ini sering menjadi perhatian dan kritik masyarakat karena belum maksimalnya keterbukaan dan transparansi dalam proses penunjukan. Selain itu masyarakat berharap tim seleksi adalah orang yang memiliki kapasitas dan objektivitas yang mumpuni untuk menyaring calon anggota Bawaslu di tingkat provinsi dan kabupaten/kota.

Seluruh elemen masyarakat yang memiliki perhatian dan kompetensi dalam masalah dan pelaksanaan pemilihan umum memiliki hak yang sama untuk dapat dipilih sebagai tim seleksi Bawaslu di tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Sehingga dengan menerapkan sistem penjaringan secara baik dan selektif

diharapkan akan mendapatkan penyelenggara pemilu yang profesional, berintegritas, jujur, dan adil.

Penetapan tim seleksi juga harus menghindari keberpihakan dalam bentuk Kolusi dan Nepotisme dengan praktek pengkawalan kepada calon anggota tertentu, yang diduga didukung sejak awal dan tidak memperhatikan substansi dari proses rekrutmen yang diatur dalam peraturan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja organisasi Bawaslu yaitu Struktur Organisasi. Struktur organisasi memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi, yaitu meningkatkan kinerja dengan mengadopsi struktur yang efisien. Jenis struktur organisasi seperti memberi jalan bagi peran proaktif dalam meningkatkan kinerja organisasi (Shafiee et al., 2016). Selain itu adanya struktur organisasi bisa membuat karyawan lebih termotivasi dalam meningkatkan performa kerjanya di perusahaan sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi tersebut (John, 2017). Janićijević, (2017), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa struktur organisasi menggambarkan pengaturan formal pekerjaan dan tugas dalam organisasi. Selain itu, menurut Hanafi, (2019), struktur organisasi menggambarkan alokasi wewenang dan tanggung jawab serta bagaimana aturan dan regulasi dijalankan oleh pekerja dalam organisasi.

Sebagian besar studi tentang struktur organisasi fokus pada sentralisasi, formalisasi, dan standardisasi. Seperti yang diamati Funminiyi, (2018), berbagai organisasi dipengaruhi oleh struktur organisasi dengan cara yang relevan dan dapat diprediksi. Menurut Alipoor et al., (2017), hasil kinerja dipengaruhi oleh tingkat sentralisasi atau kerataan. kinerja organisasi secara langsung dipengaruhi

oleh struktur organisasi (Alipoor et al., 2017).

Struktur organisasi dalam Bawaslu dimulai dari Anggota Bawaslu, sebagaimana dalam Undang-undang nomor 7 tahun 2017 bahwa Jumlah anggota Bawaslu sebanyak 5 (lima) orang; Bawaslu Provinsi sebanyak 5 (lima) atau 7 (tujuh) orang; dan untuk Bawaslu Kabupaten/Kota sebanyak 3 (tiga) atau 5 (lima) orang. Selanjutnya untuk Struktur organisasi secara lengkap diatur dalam Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum, Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi, Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota, Dan Sekretariat Panitia Pengawas Pemilihan Umum Kecamatan.

Dalam Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 disebutkan bahwa untuk mendukung kelancaran tugas dan wewenang Bawaslu, Bawaslu Provinsi, Bawaslu Kabupaten/Kota, dan Panwaslu Kecamatan, dibentuk Sekretariat Jenderal Bawaslu, Sekretariat Bawaslu Provinsi, Sekretariat Bawaslu Kabupaten/Kota, dan Sekretariat Panwaslu Kecamatan. Selanjutnya Sekretariat Jenderal Bawaslu dibantu oleh Deputy Bidang Administrasi; Deputy Bidang Dukungan Teknis; dan Inspektorat Utama. Selain dibantu 2 (dua) Deputy dan 1 (satu) Inspektorat Utama, Sekretariat Jenderal Bawaslu membawahi Pusat Penelitian, Pengembangan, Pendidikan, dan Pelatihan; dan Pusat Data dan Informasi.

Dalam Pasal 11 bahwa Deputy Bidang Administrasi terdiri atas: Biro Perencanaan dan Organisasi; Biro Keuangan dan Barang Milik Negara; Biro

Hukum dan Hubungan Masyarakat; dan Biro Sumber Daya Manusia dan Umum. Biro Perencanaan dan Organisasi terdiri atas: Bagian Tata Usaha Pimpinan, Kearsipan, dan Persuratan; dan kelompok jabatan fungsional. Biro Keuangan dan Barang Milik Negara, Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat, dan Bagian Fasilitasi Administrasi terdiri atas kelompok jabatan fungsional.

Untuk Deputi Bidang Dukungan Teknis diatur dalam Pasal 35 bahwa Deputi Bidang Dukungan Teknis terdiri atas: Biro Fasilitasi Pengawasan Pemilu; Biro Fasilitasi Penanganan Pelanggaran Pemilu; dan Biro Fasilitasi Penyelesaian Sengketa Proses Pemilu. Untuk Biro Fasilitasi Pengawasan Pemilu dan Biro Fasilitasi Penanganan Pelanggaran Pemilu terdiri atas kelompok jabatan fungsional. Sedangkan Biro Penyelesaian Sengketa Proses Pemilu terdiri atas: Bagian Tata Usaha; dan kelompok jabatan fungsional.

Untuk Inspektorat Utama diatur dalam Pasal 50 bahwa Inspektorat Utama terdiri atas: Inspektorat Wilayah I; Inspektorat Wilayah II; Inspektorat Wilayah III; dan. Bagian Tata Usaha. Inspektorat Wilayah I, Inspektorat Wilayah II dan Inspektorat Wilayah III terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional Auditor dan kelompok jabatan fungsional lain yang menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Inspektorat Wilayah. Sedangkan bagian tata usaha merupakan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh satuan organisasi di lingkungan Inspektorat Utama.

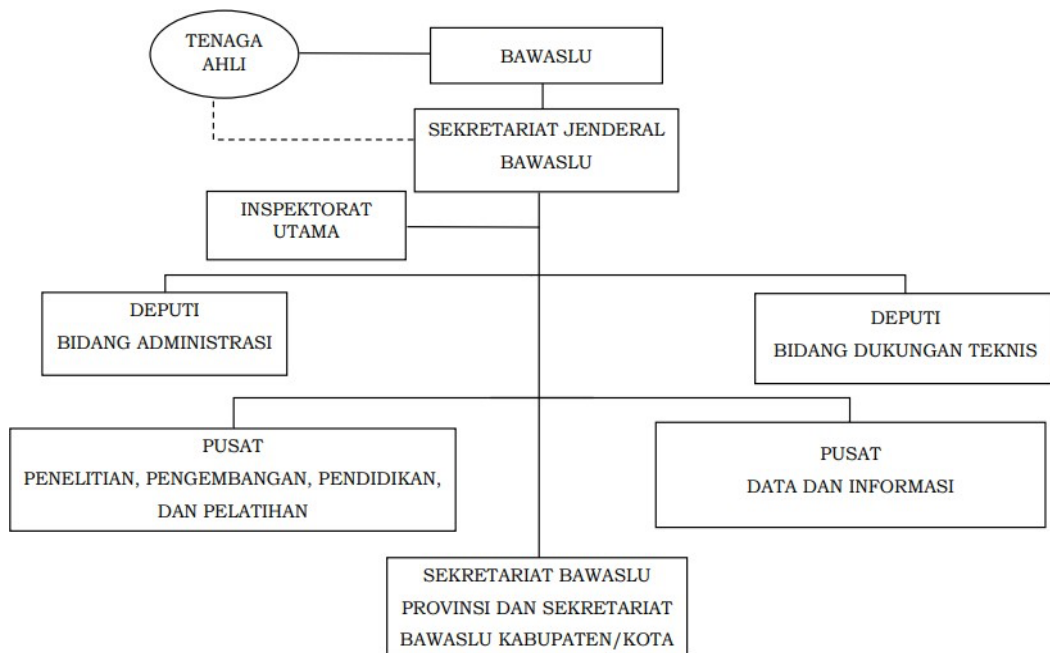
Sedangkan bidang yang berada di bawah Sekretariat Jendral Bawaslu yaitu Pusat Penelitian, Pengembangan, Pendidikan, dan Pelatihan; dan Pusat Data dan Informasi, terdiri atas Sub bagian Tata Usaha; dan kelompok jabatan fungsional.

Dapat disimpulkan secara singkat bahwa struktur organisasi Bawaslu terdiri atas Anggota Bawaslu yang di bantu oleh Sekretariat Jendral Bawaslu, dan untuk Sekretariat Jenderal Bawaslu dibantu oleh Deputi Bidang Administrasi; Deputi Bidang Dukungan Teknis; dan Inspektorat Utama. serta membawahi Pusat Penelitian, Pengembangan, Pendidikan, dan Pelatihan; dan Pusat Data dan Informasi.

Struktur organisasi Bawaslu di setiap Provinsi dan Kabupaten/Kota, masing-masing dibagi menjadi 2 (dua), yaitu struktur organisasi tipe A dan struktur organisasi tipe B. Struktur yang ada belum seluruhnya menjadi satuan kerja yang *definitive*, masih dipimpin oleh koordinator sekretariat belum dipimpin oleh pejabat struktural.

Dalam konteks struktur organisasi di Bawaslu provinsi dan kabupaten/kota masih terdapat permasalahan yang perlu diperhatikan, yaitu terkait efektifitas dan efisiensi struktur organisasi. Idealnya seluruh pejabat struktural, fungsional dan juga staf ada di bawah garis komando dari kepala sekretariat. Tetapi karena rutinitas, pergaulan, dan interaksi yang terjadi antara ketua dan anggota kepada pejabat dan staf divisi seolah-olah pejabat dan staf mendapatkan perintah dari ketua dan anggota. Seharusnya kepala sekretariat yang akan memberikan perintah dalam pelaksanaan tugas dan mengkoordinasikan secara teknis seluruh kegiatan.



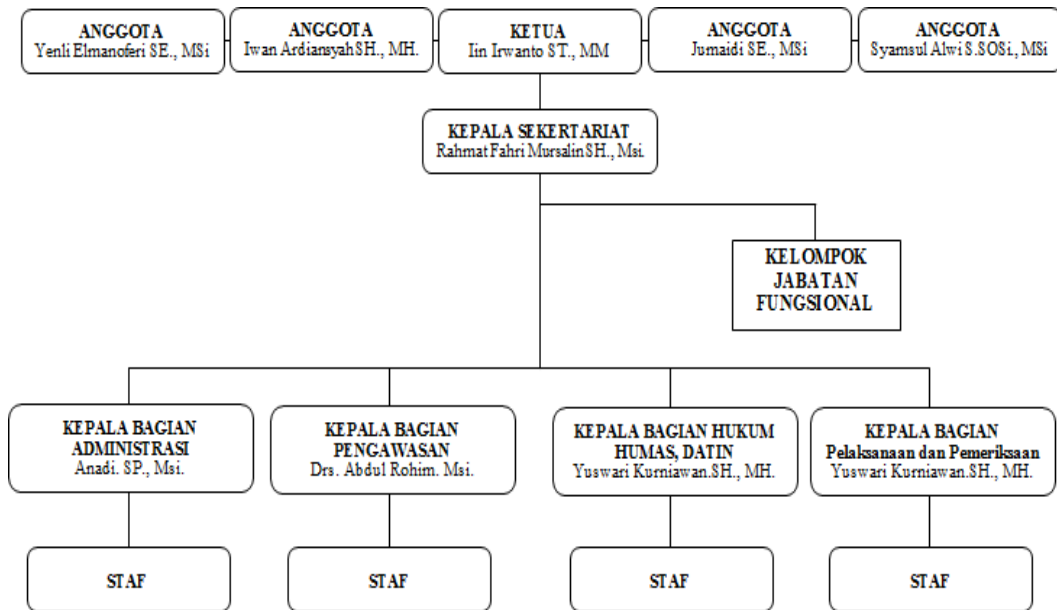


Sumber : (Bawaslu, 2020a)

**Gambar 1.1 Struktur Organisasi di Bawaslu**

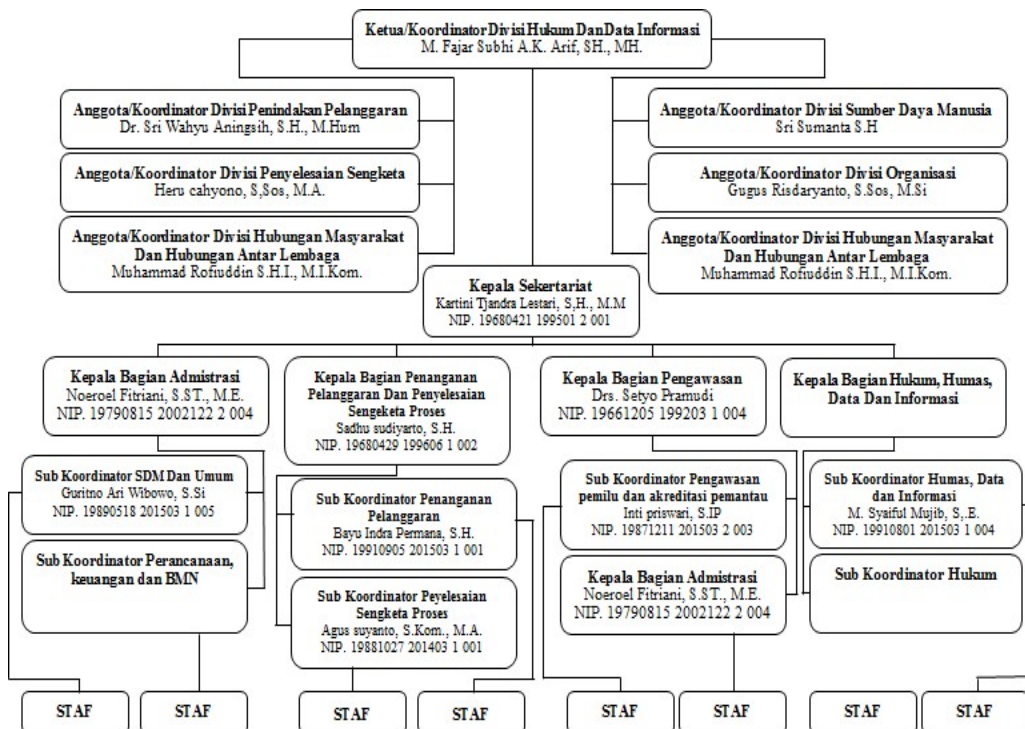
Struktur organisasi di Bawaslu pusat terdiri dari 5 anggota, bawaslu provinsi terdiri dari 5 atau 7 anggota, sedangkan di tingkat kabupaten/kota terdiri dari 3 atau 5 anggota. Semua anggota memiliki fungsi, peranan dan kedudukan yang setara. Namun, praktiknya seringkali terjadi *overlapping* yang dilakukan oleh anggota dalam proses pengambilan keputusan. Anggota mengambil keputusan sendiri tanpa pertimbangan anggota lainnya dalam menjalankan tugas, fungsi dan kewenangan. Selain itu, anggota memberikan instruksi dan penugasan secara langsung kepada jajaran di bawahnya tanpa koordinasi dengan anggota lain dan kepala sekretariat sebagaimana kebutuhan atau permasalahan yang dihadapi.

Berikut ini contoh struktur organisasi pada Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan yang terdiri dari 5 Anggota dan Bawaslu Provinsi Jawa Tengah yang terdiri dari 7 anggota.



Sumber: (Bawaslu Sumsel, 2018)

**Gambar 1.2 Struktur Organisasi Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan**



Sumber: (Bawaslu Jateng, 2022)

**Gambar 1.3 Struktur Organisasi Bawaslu Provinsi Jawa Tengah**

Dalam struktur organisasi di atas terdapat ketua yang ditunjuk atau dipilih oleh para anggota melalui rapat pleno. Semua keputusan wajib diambil melalui rapat pleno. Setiap anggota merangkap sebagai koordinator divisi untuk menjalankan pembagian tugas pengawasan. Koordinator divisi wajib berkoordinasi dan melaporkan pelaksanaan tugas divisi di dalam rapat pleno.

Kepala sekretariat di 34 (tiga puluh empat) provinsi dan kabupaten/kota perlu memaksimalkan peran dan fungsinya. Kompetensi dan kapasitas kepala sekretariat dalam memimpin dan mengkoordinasikan pekerjaan sangat diperlukan. Kepala sekretariat harus mampu mengidentifikasi masalah-masalah dan menentukan solusinya. kepala sekretariat harus mengawasi dan membina jajaran di bawahnya agar melaksanakan tugas sesuai dengan arahan dan peraturan perundang-undangan. Kepala sekretariat juga harus bekerja secara profesional dan berintegritas tanpa intervensi langsung dari ketua/anggota Bawaslu.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja Bawaslu yaitu regulasi. Koop & Lodge, (2017) menjelaskan bahwa regulasi adalah proses yang terfokus dan berkelanjutan yang bertujuan untuk mengubah perilaku orang lain sesuai dengan standar dan tujuan yang ditetapkan dengan maksud menghasilkan hasil atau hasil yang diidentifikasi secara luas, yang mungkin melibatkan penetapan standar, pengumpulan informasi, dan modifikasi perilaku. Lebih lanjut Burke et al., (2017), regulasi diasumsikan bermanfaat bagi seluruh komunitas tidak melayani kepentingan individu, kewenangan yang bertugas mengatur kepentingan seluruh masyarakat selain kepentingan regulator. Ndege, (2017) menyatakan bahwa suatu organisasi memiliki aturan dan regulasi yang diterapkan untuk memastikan bahwa

terjadinya resiko dapat dikendalikan dan dikurangi.

Regulasi terkait dengan Bawaslu di atur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017. Pasal 1 disebutkan bahwa Badan Pengawas Pemilu atau Bawaslu adalah lembaga Penyelenggara pemilu yang mengawasi Penyelenggaraan Pemilu di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bawaslu Provinsi adalah badan yang mengawasi Penyelenggaraan Pemilu di wilayah provinsi. Bawaslu kabupaten/kota adalah badan untuk mengawasi Penyelenggaraan pemilu di wilayah kabupaten/kota.

Dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 menjelaskan Tugas, Wewenang, dan Kewajiban. Dalam Pasal 93 disebutkan bahwa Bawaslu bertugas: (1) menyusun standar tata laksana pengawasan Penyelenggaraan Pemilu untuk pengawas Pemilu di setiap tingkatan; (2). melakukan pencegahan dan penindakan terhadap pelanggaran Pemilu; dan sengketa proses Pemilu; (3).mengawasi persiapan Penyelenggaraan Pemilu, yang terdiri atas: perencanaan dan penetapan jadwal tahapan Pemilu;. perencanaan pengadaan logistik oleh KPU; sosialisasi Penyelenggaraan Pemilu; dan pelaksanaan persiapan lainnya dalam Penyelenggaraan Pemilu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; (4) mengawasi pelaksanaan tahapan Penyelenggaraan Pemilu, yang terdiri atas: pemutakhiran data pemilih dan penetapan daftar pemilih sementara serta daftar pemilih tetap; penataan dan penetapan daerah pemilihan DPRD kabupaten/kota;. penetapan Peserta Pemilu;. Pencalonan sampai dengan penetapan Pasangan Calon, Calon anggota DPR, calon anggota DPD, dan calon anggota DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; pelaksanaan dan dana kampanye;

pengadaan logistik Pemilu dan pendistribusiannya; pelaksanaan pemungutan suara dan penghitungan suara hasil Pemilu di TPS; pergerakan surat suara, berita acara penghitungan suara, dan sertifikat hasil penghitungan suara dari tingkat TPS sampai ke PPK; rekapitulasi hasil penghitungan perolehan suara di PPK, KPU Kabupaten/Kota, KPU Provinsi, dan KPU; pelaksanaan penghitungan dan pemungutan suara ulang, Pemilu lanjutan, dan Pemilu susulan; dan penetapan hasil Pemilu. (5) mencegah terjadinya praktik politik uang; (6) mengawasi netralitas aparatur sipil negara, netralitas anggota Tentara Nasional Indonesia, dan netralitas anggota Kepolisian Republik Indonesia; (7) mengawasi pelaksanaan putusan/keputusan, yang terdiri atas: putusan DKPP; putusan pengadilan mengenai pelanggaran dan sengketa Pemilu; putusan/keputusan Bawaslu, Bawaslu Provinsi, dan Bawaslu Kabupaten/ Kota; keputusan KPU, KPU Provinsi, dan KPU kabupaten/Kota; dan. keputusan pejabat yang berwenang atas pelanggaran netralitas aparatur sipil negara, netralitas anggota Tentara Nasional Indonesia, dan netralitas anggota Kepolisian Republik Indonesia; (8) menyampaikan dugaan pelanggaran kode etik Penyelenggara Pemilu kepada DKPP; (9) menyampaikan dugaan tindak pidana Pemilu kepada Gakkumdu; (10) mengelola, memelihara, dan merawat arsip serta melaksanakan penyusutannya berdasarkan jadwal retensi arsip sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; (11) mengevaluasi pengawasan Pemilu; (12) mengawasi pelaksanaan Peraturan KPU; dan (13) melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk wewenang Bawaslu terdapat dalam pasal 95 menyebutkan bahwa Bawaslu berwenang: (1) menerima dan menindaklanjuti laporan yang berkaitan

dengan dugaan adanya pelanggaran terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Pemilu; (2) memeriksa, mengkaji, dan memutus pelanggaran, administrasi Pemilu; (3) memeriksa, mengkaji, dan memutus pelanggaran politik uang; (4) menerima, memeriksa, memediasi atau mengadjudikasi, dan memutus penyelesaian sengketa proses Pemilu; (5) merekomendasikan kepada instansi yang bersangkutan mengenai hasil pengawasan terhadap netralitas aparatur sipil-negara, netralitas anggota Tentara Nasional Indonesia, dan netralitas anggota Kepolisian Republik Indonesia; (6) mengambil alih sementara tugas, wewenang, dan kewajiban Bawaslu Provinsi dan Bawaslu Kabupaten/Kota secara berjenjang jika Bawaslu Provinsi dan Bawaslu Kabupaten/Kota berhalangan sementara akibat dikenai sanksi atau akibat lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; (7) meminta bahan keterangan yang dibutuhkan kepada pihak terkait dalam rangka pencegahan dan penindakan pelanggaran administrasi, pelanggaran kode etik, dugaan tindak pidana Pemilu, dan sengketa proses Pemilu; (8) mengoreksi putusan dan rekomendasi Bawaslu Provinsi dan Bawaslu Kabupaten/Kota apabila terdapat hal yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; (9) membentuk Bawaslu Provinsi, Bawaslu Kabupaten/Kota, dan Panwaslu Luar Negeri (LN); (10) mengangkat, membina, dan memberhentikan anggota Bawaslu Provinsi, anggota Bawaslu Kabupaten/Kota, dan anggota Panwaslu LN; dan (11) melaksanakan wewenang lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk kewajiban Bawaslu terdapat dalam pasal 96 menyebutkan bahwa Bawaslu berkewajiban: (1) bersikap adil dalam menjalankan tugas dan wewenang;

(2) melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas Pengawas Pemilu pada semua tingkatan; (3) menyampaikan laporan hasil pengawasan kepada Presiden dan DPR sesuai dengan tahapan Pemilu secara periodik dan/atau berdasarkan kebutuhan; (4) mengawasi pemutakhiran dan pemeliharaan data pemilih secara berkelanjutan yang dilakukan oleh KPU dengan memperhatikan data kependudukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan (5) melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Posisi Bawaslu sebagai penyelesaian sengketa pemilu telah diperkuat oleh UU Nomor 10/2016 yang menyatakan putusan Bawaslu bersifat mengikat. Penguatan kewenangan Bawaslu berikutnya ada dalam UU No.7 Tahun 2017. Salah satu penguatannya yaitu temuan Bawaslu tidak lagi berupa rekomendasi, tetapi sudah menjadi putusan, Bawaslu sekarang memiliki kewenangan memutus pelanggaran administrasi sehingga temuan pengawas pemilu tidak hanya bersifat rekomendasi tetapi bersifat putusan/keputusan yang harus dilaksanakan oleh para pihak.

Permasalahan terkait regulasi di Bawaslu dimulai dari pemahaman dan kepatuhan dalam penerapan. Ketua dan anggota Bawaslu/Bawaslu provinsi/Bawaslu kabupaten/kota harus memiliki persepsi dan pemahaman serta proyeksi terhadap pelaksanaan regulasi yang ada. Hal ini tidak mudah mengingat Bawaslu terdiri dari para ketua dan anggota sebagai pimpinan dan pengambil keputusan. Latar belakang dan kompetensi masing-masing anggota bisa menjadi hambatan dan masalah.

Selain meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi

Bawaslu di atas, peneliti juga menambahkan satu variabel mediasi sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Su et al., (2022) yaitu Kepemimpinan Strategis. Gaya kepemimpinan strategis di Bawaslu yaitu Kepemimpinan Kolegial, pembahasan yang akan dilakukan melalui literatur yang dipilih akan menghasilkan konseptualisasi kolegialitas. Awbery, (2014) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepemimpinan strategis termasuk dalam 5 gaya kepemimpinan yaitu: kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan instruksional, kepemimpinan terdistribusi, dan kepemimpinan kolaboratif (strategis), yang didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Fullan (2001, 2013); Gronn (2002); Rhodes (2012); Southworth (2004); dan Stoll, Fink, & Earl, (2003). Lebih lanjut Rowe (2001) menjelaskan bahwa *strategic leadership* merupakan kombinasi dari *managerial leadership*, *collegial leadership* dan *visionary leadership*. pemahaman yang berkaitan dengan strategisitas secara empiris terjadi pada strategi kepemimpinan di Inggris saat ini. (Rasmussen, 2015).

Peran mediasi kepemimpinan strategis yang dipilih mewakili perilaku organisasi yang diharapkan dapat membantu organisasi dalam mencapai hasil organisasi (Chang et al., 2020) yaitu strategisitas (Su & Baird, 2017) yang diinginkan dan bermanfaat bagi organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan strategis mewakili perilaku positif organisasi yang diharapkan dapat memediasi pengaruh rekrutmen, struktur organisasi, dan regulasi terhadap kinerja organisasi.

Banmore, (2019) berpendapat bahwa kepemimpinan strategis merupakan kemampuan seorang pemimpin yang mempengaruhi karyawan untuk sukarela membuat keputusan yang meningkatkan kelangsungan hidup jangka panjang



organisasi dengan mempertahankan stabilitas keuangan jangka pendek. Selain itu Kurzhals, Graf-Vlachy, & König, (2020), berpendapat bahwa ciri atau karakteristik kepemimpinan strategis yakni: terlibat dalam perubahan, lebih proaktif dalam mengkomunikasikan perubahan, tidak bersedia mengubah kepemimpinan menjadi konsultan eksternal serta tidak sekedar memiliki visi perubahan namun disertai kapasitas berkelanjutan untuk implementasi perubahan, selalu mendorong terciptanya perubahan perilaku secara positif, mandiri dan memungkinkan orang lain melakukan hal yang sama serta berani mengambil resiko.

Kepemimpinan dalam Bawaslu adalah kolegial, yaitu bukan kepemimpinan tunggal. Sebab, beban pimpinan Bawaslu yang begitu berat sehingga menganut model kolegial atau bersama-sama teman sejawat dalam memimpin (Dehoop, 2018). Hal ini didasarkan pada Undang-undang nomor 7 tahun 2017 yang mana dalam undang-undang tersebut hanya dijelaskan bahwa jumlah anggota Bawaslu sebanyak 5 (lima) orang; Bawaslu Provinsi sebanyak 5 (lima) atau 7 (tujuh) orang; dan untuk Bawaslu Kabupaten/Kota sebanyak 3 (tiga) atau 5 (lima) orang. Pada Undang-undang nomor 7 tahun 2017 kemudian terdapat dan dijelaskan terkait dengan Tugas, Wewenang dan Kewajiban dari Bawaslu, Bawaslu Provinsi serta Bawaslu Kabupaten/Kota. Dalam undang-undang tersebut disebutkan dalam pasal 92 ayat (8) dan (9) bahwa Ketua Bawaslu dipilih dari dan oleh anggota Bawaslu, Ketua Bawaslu Provinsi, ketua Bawaslu Kabupaten/Kota, Ketua Panwaslu Kecamatan, dan Ketua Panwaslu LN dipilih oleh anggota.

Meskipun terdapat pemilihan ketua dalam Bawaslu, Bawaslu Provinsi serta Bawaslu Kabupaten/Kota, akan tetapi tugas, wewenang dan kewajiban dalam

Undang-undang Nomor 7 Tahun 2017 adalah sama tanpa membedakan antara anggota satu dan lainnya, tidak terdapat penjelasan lebih rinci terkait dengan posisi ketua serta tugas-tugasnya demikian dengan anggota lain, hal ini menunjukkan bahwa setiap anggota yang terpilih memiliki tugas, wewenang serta kewajiban yang sama di mata undang-undang. Pada level komisioner atau pimpinan ini terlihat jelas bahwa pemimpin di Bawaslu tidak hanya satu orang tetapi terdiri dari beberapa orang pemimpin. Struktur seperti ini membentuk karakter atau budaya kepemimpinan yang bersifat kolegal.

Dengan model kepemimpinan strategis yang dilihat dari gaya kepemimpinan strategis ini, maka permasalahan yang timbul adalah proses pengambilan keputusan *decision maker* yang harus melibatkan 5 anggota di Bawaslu yang kadang menimbulkan pembahasan dan diskusi berkepanjangan bahkan tidak jarang berakhir *dead lock*, hal ini membuat model kepemimpinan strategis di lembaga Bawaslu menjadi tidak efisien. Hal tersebut juga erat kaitannya dengan struktur organisasi Bawaslu pada tingkat Provinsi, Kabupaten dan Kota yang ada di Indonesia, sebagaimana contoh Struktur Organisasi Bawaslu di Provinsi Jawa Tengah dan Sumatera Selatan, seperti yang sudah ditampilkan pada gambar 1.2 dan 1.3 di atas.

Kepemimpinan strategis menjadi variabel mediasi dikarenakan Bawaslu telah menerapkan kepemimpinan kolegal sebagai kepemimpinan strategis yang menarik dan unik untuk diteliti. Selain itu belum ada penelitian yang membahas tentang kinerja dengan kepemimpinan strategis sebagai variabel mediasi, dan Bawaslu sendiri secara global hanya ada satu-satunya. Dalam praktiknya

kepemimpinan strategis memiliki keunikan tersendiri dari setiap kabupaten/kota dan provinsi dalam interaksi proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan di bawaslu diambil berdasarkan rapat pleno, yaitu setiap anggota bawaslu memiliki pengaruh atau porsi yang sama dalam setiap pengambilan keputusan baik bersifat terbuka atau tertutup.

Berikut ini beberapa perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) terkait hubungan antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu:

**Tabel 1.4 Temuan Research Gap**

| <i>Gap</i>   | <i>Penulis</i>  | <i>Temuan</i>  |
|--|---|--|
| Terdapat perbedaan pandangan mengenai pengaruh antara <i>Rekrutmen</i> terhadap <i>Kinerja</i>           | (Karia et al., 2016; Mwita & Kinemo, 2018)<br>(Santos et al., 2020)     | Hasil menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja<br>Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja                |
| Terdapat perbedaan pandangan mengenai pengaruh antara <i>Struktur Organisasi</i> terhadap <i>Kinerja</i> | (Cetinkaya & Rashid, 2018; Setiawan et al., 2016)<br>(Bai et al., 2017) | Hasil menunjukkan bahwa struktur organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja<br>Hasil menunjukkan struktur organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja                            |
| Terdapat perbedaan pandangan mengenai pengaruh antara <i>Regulasi</i> terhadap <i>Kinerja</i>            | (Hassan et al., 2018; D. Li et al., 2017)<br>(Q. Wang et al., 2021)     | Hasil menunjukkan bahwa regulasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja<br>Hasil menunjukkan bahwa regulasi berpengaruh negatif terhadap kinerja  |
| Terdapat perbedaan pandangan mengenai pengaruh antara kepemimpinan strategis terhadap <i>Kinerja</i>     | (Jiang et al., 2017; Kalsoom et al., 2018)<br>(Tamatey & Malcalm, 2017) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja<br>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja |

Sumber: Ringkasan hasil penelitian terdahulu

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan adanya *gap* atau perbedaan dari hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *Kinerja* pada Instansi Bawaslu di Indonesia dengan judul “**Pengaruh Rekrutmen,**

**Struktur Organisasi, dan Regulasi terhadap Kinerja Dengan Kepemimpinan Strategis sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota di Indonesia)”.**

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Rekrutmen, Struktur Organisasi dan Regulasi secara langsung berpengaruh terhadap Kepemimpinan Strategis.
2. Bagaimana Rekrutmen, Struktur Organisasi, Regulasi dan Kepemimpinan Strategis secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja?
3. Bagaimana Kepemimpinan Strategis memediasi hubungan antara Rekrutmen, Struktur Organisasi dan Regulasi terhadap Kinerja?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan secara langsung pengaruh Rekrutmen, Struktur Organisasi dan Regulasi terhadap Kepemimpinan Strategis.
2. Untuk membuktikan secara langsung pengaruh Rekrutmen, Struktur Organisasi, Regulasi dan Kepemimpinan Strategis terhadap Kinerja.
3. Untuk membuktikan pengaruh Kepemimpinan Strategis dalam memediasi hubungan antara Rekrutmen, Struktur Organisasi, dan Regulasi terhadap Kinerja.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pada uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian yang dikemukakan sebelumnya, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan kontribusi baik secara praktis maupun teoritis yaitu:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Bagi Pengembangan Teori. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta manfaat terhadap pengembangan teori-teori dalam menilai kinerja yang terdapat pada lembaga tertentu, khususnya pada penilaian kinerja yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu: Rekrutmen, Struktur Organisasi, Regulasi dan Kepemimpinan Strategis.
- b. Bagi Penelitian Selanjutnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dalam melaksanakan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan masalah Kinerja organisasi dengan melihat hal-hal yang berkaitan dengan Rekrutmen, Struktur Organisasi, Regulasi dan Kepemimpinan Strategis.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini merupakan bahan kajian untuk menilai kepemimpinan pada lembaga Bawaslu yang menerapkan Kepemimpinan Kolegial sebagai Kepemimpinan Strategis, serta memberikan gambaran umum yang berkaitan dengan rekrutmen, struktur organisasi dan regulasi terkait pemimpin yang ada di lembaga tersebut.

## 1.5 Kebaharuan Penelitian

Penelitian ini mencoba menutup gap (*address gaps in knowledge*) terhadap penelitian-penelitian sebelumnya tentang *Kinerja*, serta memasukkan variabel yang memengaruhi yaitu *Rekrutmen*, *Struktur Organisasi*, dan *Regulasi*. Selanjutnya penelitian ini mencoba memperluas cakupan penelitian (*expand knowledge*) dengan mengajukan ide-ide baru dengan mengajukan satu variabel penelitian sebagai pembaharuan dalam penelitian. yaitu dengan memasukkan variabel Kepemimpinan Strategis sebagai variabel mediasi, dimana hampir tidak adanya penelitian yang menggunakan Kepemimpinan Strategis sebagai variabel mediasi pada variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, selain itu peneliti menambahkan dimensi baru pada variabel kepemimpinan strategis yaitu *problem solving* dan *decision making*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H. (2018). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance.
- Abdulrahman, S. (2020). Organizational Structure and Academic Staff Performance in Yusuf Maitama Sule University. *KIU Journal of Social Sciences*, 5(4), 249–258.
- Acharya, A., & Mishra, B. (2017). Exploring the relationship between organizational structure and knowledge retention: A study of the Indian infrastructure consulting sector. *Journal of Knowledge Management*.
- Acharya, S. (2019). Beyond learning outcomes: Impact of organizational flexibility on strategic performance measures of commercial e-learning providers. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 20(1), 31–41.
- Aguinis, H., Jensen, S. H., & Kraus, S. (2021). Policy implications of organizational behavior and human resource management research. *Academy of Management Perspectives*, ja.
- Agyei, I. T. (2016). Impact of recruitment and selection criteria on organizational performance: Insight from the public basic education sector. *International Journal of Management Research and Reviews*, 6(3), 323.
- Ahsan, M. (2018). Effective recruitment and selection along with succession planning towards leadership development, employee retention, and talent management in Pakistan. *J. Entrep. Organ. Manag*, 7, 233.
- Ajagbe, M. A., Cho, N. M., Udo, E. E. U., & Peter, O. F. (2016). How Organizational Structure Aids Business Performance. *CLEAR International Journal of Research in Commerce & Management*, 7(8).
- Akhtar, D. M. I. (2016). Research design. *Research Design* (February 1, 2016).
- Al Chukwuma, O. K. O. L. I., & Orinya, S. (2020). Bureaucratic Executivism and the Erosion of Collegiality in Nigeria's Nascent Federal Universities: Insights from a Vintage Case. *Central European Journal of Politics*, 6(2), 1–22.
- Alansaari, O., Yusoff, R., & Ismail, F. (2019). The mediating effect of employee commitment on recruitment process towards organizational performance in UAE organizations. *Management Science Letters*, 9(1), 169–182.
- Al-Dubai, M. M., & Gopalan, V. (2019). Mediating role of Leadership styles on the relationship between recruitment and selection and employee satisfaction among telecommunication employees. *Journal of Internet Banking and Commerce*, 24(2), 1–11.

- Alemayehu, A., & Batisa, S. (2020). The effect of leadership style on employee's organizational commitment: The case of Wolaita and Dawro Zone transport private limited companies. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 7(1), 12–21.
- Alferaih, A., Sarwar, S., & Eid, A. (2018). Talent turnover and retention research: The case of tourism sector organisations in Saudi Arabia. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*.
- Al-Ghwayeen, W. S., & Abdallah, A. B. (2018). Green supply chain management and export performance: The mediating role of environmental performance. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 29(7), 1233–1252. <https://doi.org/10.1108/JMTM-03-2018-0079>
- Alharafsheh, M., Harahsheh, A., Lehyeh, S. A., & Alrawashedh, N. (2021). The Impact Of Entrepreneurs Characteristics Of Private Jordanian Universities Leaders On Strategic Performance: The Mediating Role Of Strategic Planning. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 10(1), 299–309.
- Ali, K. S., bin Ahmad, F., & Johari, H. (2017). The mediating effect of job engagement on the relationship between organizational structure and organizational performance: A theoretical model. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(3).
- Alipoor, H., Ahmadi, K., Pouya, S., Ahmadi, K., & Mowlaie, S. (2017). The Effect of Organizational Structure on Employees' Job Performance in Private Hospitals of Ahvaz. *Journal of Ecophysiology and Occupational Health*, 17(3/4), 119–123.
- Alkhalidi, A. B., & Abdallah, A. B. (2018). Lean bundles and performance outcomes in the pharmaceutical industry: Benchmarking a Jordanian company and operational excellence international project. *Modern Applied Science*, 12(8), 90–102.
- Allentoft, M. E., Sikora, M., Sjögren, K.-G., Rasmussen, S., Rasmussen, M., Stenderup, J., Damgaard, P. B., Schroeder, H., Ahlström, T., & Vinner, L. (2015). Population genomics of bronze age Eurasia. *Nature*, 522(7555), 167–172.
- Almatrooshi, B., Singh, S. K., & Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844–859.
- Al-Qudah, S., Shrouf, H., & Nusairat, N. M. (2019). The Effect of Employees Empowerment On strategic Performance in Manufacturing Companies. *American Academic & Scholarly Research Journal*, 11(2).
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*.



- Amit, R., & Zott, C. (2020). *Business model innovation strategy: Transformational concepts and tools for entrepreneurial leaders*. John Wiley & Sons.
- Amorós, J. E., Ciravegna, L., Mandakovic, V., & Stenholm, P. (2019). Necessity or opportunity? The effects of state fragility and economic development on entrepreneurial efforts. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43(4), 725–750.
- Apolte, T. (2022). A theory of autocratic transition by government leaders: Prerequisites to self-enforcing democracy. *Economics of Governance*, 23(2), 161–189.
- Aprianto, Y. (2022). The relationship between communication apprehension and leadership styles in a job recruitment process. *International Journal of Communication and Society*, 4(1), 115–124.
- Arasanmi, C. N., & Krishna, A. (2019). Employer branding: Perceived organisational support and employee retention—the mediating role of organisational commitment. *Industrial and Commercial Training*, 51(3), 174–183.
- Archer, T., Arntén, A. C., Olsen, K., & Jansson, B. (2016). Age and gender influence upon self-reported leadership attributes during recruitment. *Clin Exp Psychol*, 2(140), 15–17.
- Arifin, A. H., Raza, H., Saputra, J., & Puteh, A. (2020). The influence of recruitment and career development towards employee performance: A mediating role of competence. *Journal of Talent Development and Excellence*, 12(1), 1040–1055.
- Asenahabi, B. M. (2019). Basics of research design: A guide to selecting appropriate research design. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 6(5), 76–89.
- Asencio, H., & Mujkic, E. (2016). Leadership behaviors and trust in leaders: Evidence from the US federal government. *Public Administration Quarterly*, 156–179.
- Astuti, S. J. W., & Suaedi, F. (2018). Building Independent Villages through Collaborative Governance by Village-Owned Enterprises (Best Practice from Panggungharjo Village, Central Java, Indonesia). *Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan (JISPAR)*, 7(2), 19–33.
- Astuty, I., & Udin, U. (2020). The effect of perceived organizational support and transformational leadership on affective commitment and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401–411.
- Audretsch, D. B., & Belitski, M. (2017). Entrepreneurial ecosystems in cities: Establishing the framework conditions. *The Journal of Technology Transfer*, 42(5), 1030–1051.

- Awadallah, E., & Elgharbawy, A. (2021). Utilizing the theory of reasoned action in understanding students' choice in selecting accounting as major. *Accounting Education*, 30(1), 86–106.
- Ayotunde Alaba, F., Tanko, Y. S., Danjuma, S., Ritonga, R., Muhammad, A., Patma, T. S., & Herawan, T. (2018). An Evaluation of Virtual Organizational Structure on Employee Performance of Selected Telecommunication Companies in Kaduna State, Nigeria. In *Information Systems Design and Intelligent Applications* (pp. 696–707). Springer.
- Azeem, M., & Mataruna, L. (2019). Identifying factor measuring collective leadership at academic workplaces. *International Journal of Educational Management*.
- Aziz, A. (2018). The prevention of corruption risk through the improvement of open selection system for top leadership position in local government. *Asia Pacific Fraud Journal*, 2(2), 211–220.
- Bai, W., Feng, Y., Yue, Y., & Feng, L. (2017). Organizational structure, cross-functional integration and performance of new product development team. *Procedia Engineering*, 174, 621–629.
- Bako, Y. (2017). Recruitment And Selection Procedures And Their Relative Effectiveness On Employees'performance In The Hospitality Industry In Ogun State. *International Journal Of The Guild Of Contemporary Academic Researchers (IJGCAR)*, 2, 55–62.
- Bao, H. J., Cheng, H. K., Vejayaratnam, N., Anathuri, A., Seksyen, S., Bangi, B. B., & Bakar, A. A. (2021). A study on human resource function: Recruitment, training and development, performance appraisal and compensation. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 7(20).
- Bawaslu. (2020a). Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Badan Pengawas Pemilihan Umum Tahun 2020. Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia. <https://www.bawaslu.go.id/id/publikasi/laporan-kinerja-instansi-pemerintahan-badan-pengawas-pemilihan-umum-tahun-2020>
- Bawaslu. (2020b). Laporan Survey Kepuasan Masyarakat 2020 | PPID Bawaslu RI. Laporan Survey Kepuasan Masyarakat 2020 | PPID Bawaslu RI. <https://ppid.bawaslu.go.id/informasi-publik/laporan-survey-kepuasan-masyarakat-2020>
- Bawaslu Jateng. (2022). Sekilas Bawaslu Jateng – Bawaslu Jawa Tengah. <https://jateng.bawaslu.go.id/sekilas-bawaslu-jateng/>  
<https://jateng.bawaslu.go.id/sekilas-bawaslu-jateng/>
- Bawaslu Sumsel. (2018). Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan. <https://sumsel.bawaslu.go.id/p/profil/struktur-organisasi.html>

- Benjamin-Wilson, T. M. (2016). Leadership and its effects on RN recruitment and retention: A case study.
- Bhatia, S., & Arora, A. (2021). A Study on Effect of Job Design and Ergonomics on Employee Performance in Indian Automotive Sector. *Metamorphosis*, 20(2), 65–76.
- Bhutto, S. A., & Auranzeb, Z. (2016). Effects of green human resources management on firm performance: An empirical study on Pakistani Firms. *Eur. J. Bus. Manag*, 8, 119–125.
- Brace, I. (2018). Questionnaire design: How to plan, structure and write survey material for effective market research. Kogan Page Publishers.
- Burke, M., Armstrong, J. P., Goodwin, A., Deller, R. C., Carter, B. M., Harniman, R. L., Ginwalla, A., Ting, V. P., Davis, S. A., & Perriman, A. W. (2017). Regulation of scaffold cell adhesion using artificial membrane binding proteins. *Macromolecular Bioscience*, 17(7), 1600523.
- Cetinkaya, A. S., & Rashid, M. (2018). The effect of social media on employees' job performance: The mediating role of organizational structure.
- Chakraborty, D., & Biswas, W. (2020). Articulating the value of human resource planning (HRP) activities in augmenting organizational performance toward a sustained competitive firm. *Journal of Asia Business Studies*.
- Chandra, S. (2014). The impact of customer experience toward customer satisfaction and loyalty of ciputra world surabaya. *IBuss Management*, 2(2).
- Chang, H., Son, S. Y., & Pak, J. (2020). How do leader–member interactions influence the HRM–performance relationship? A multiple exchange perspective. *Human Performance*, 33(4), 282–301.
- Choi, B., Ahn, S., & Lee, S. (2017). Construction workers' group norms and personal standards regarding safety behavior: Social identity theory perspective. *Journal of Management in Engineering*, 33(4), 04017001.
- Cline, B. N., & Williamson, C. R. (2020). Trust, regulation, and contracting institutions. *European Financial Management*, 26(4), 859–895.
- Cobb, J. A., Wry, T., & Zhao, E. Y. (2016). Funding financial inclusion: Institutional logics and the contextual contingency of funding for microfinance organizations. *Academy of Management Journal*, 59(6), 2103–2131.
- Daniel, C. O. (2018). Analyzing The Concept Of Job Design On Employee's Performance. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies (IJIRAS)*.
- Danvila-del-Valle, I., Lara, F. J., Marroquín-Tovar, E., & Saldaña, P. E. Z. (2018). How innovation climate drives management styles in each stage of the organization lifecycle: The human dimension at recruitment process. *Management Decision*.

- De Souza, S. (2020). An Experimental Test of Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness: The Effect of Gender. Loyola University Chicago.
- Dehoop, S. S. (2018). The Influence of Leadership Effective, Work Ethic, and Collective Relation on the Organizational Commitment: A Survey at Junior High Schools in Minahasa Regency. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 1(2).
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2018). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- DiPaola, M., & Wagner, C. A. (2018). Improving instruction through supervision, evaluation, and professional development. IAP.
- Dugan, J. P. (2017). *Leadership theory: Cultivating critical perspectives*. John Wiley & Sons.
- El Wafiq, M., Tridane, M., & Belaouad, S. (2021). Educational Leadership: Characterization of Emerging Practices. *Open Journal of Leadership*, 10(1), 1–26.
- Emhan, A., Bayraktaroğlu, S., Güravşar Gökçe, S., Topuz, G., & Yaşar, M. F. (2020). Mediating Effect of Emotion Regulation on the Relationship Between Leadership Styles and Performance: A Study on Banking Sector. *Journal of Management, Economics, and Industrial Organization*, 1–19. <https://doi.org/10.31039/jomeino.2020.4.3.1>
- Etse, D., McMurray, A., & Muenjohn, N. (2022). The effect of regulation on sustainable procurement: Organisational leadership and culture as mediators. *Journal of Business Ethics*, 177(2), 305–325.
- Falasca, M., Zhang, J., Conchar, M., & Li, L. (2017). The impact of customer knowledge and marketing dynamic capability on innovation performance: An empirical analysis. *Journal of Business & Industrial Marketing*.
- Farla, K., De Crombrughe, D., & Verspagen, B. (2016). Institutions, foreign direct investment, and domestic investment: Crowding out or crowding in? *World Development*, 88, 1–9.
- Ferdinand, R. F. (2008). Validity of the CBCL/YSR DSM-IV scales anxiety problems and affective problems. *Journal of anxiety disorders*, 22(1), 126–134. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0887618507000266>
- Fiedler, F. (1958). Fiedler's contingency theory. *Leader Attitudes and Group Effectiveness*.
- Fisher, R. S., Cross, J. H., D'souza, C., French, J. A., Haut, S. R., Higurashi, N., Hirsch, E., Jansen, F. E., Lagae, L., & Moshé, S. L. (2017). Instruction

- manual for the ILAE 2017 operational classification of seizure types. *Epilepsia*, 58(4), 531–542.
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect of Organizational Structure And Leadership Style on Teacher Performance In Private Secondary School. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 101–112.
- Foerster-Metz, U. S., Marquardt, K., Golowko, N., Kompalla, A., & Hell, C. (2018). Digital transformation and its implications on organizational behavior. *Journal of EU Research in Business*, 2018(S 3).
- Ford, T. G., & Youngs, P. A. (2018). Creating organizational structures to facilitate collegial interaction among teachers: Evidence from a high-performing urban Midwestern US district. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(3), 424–440.
- Fullan, M. (2001). *Whole school reform: Problems and promises*. Chicago, IL: Chicago Community Trust.
- Fullan, M. (2013). *The Jossey-Bass reader on educational leadership*. John Wiley & Sons.
- Funminiyi, A. K. (2018). Impact of organisational structure on employee engagement: Evidence from North Central Nigeria. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 4(8), 264311.
- Fuzi, N. M., Habidin, N. F., Janudin, S. E., & Ong, S. Y. Y. (2019). Environmental management accounting practices, environmental management system and environmental performance for the Malaysian manufacturing industry. *International Journal of Business Excellence*, 18(1), 120–136.
- Gächter, S., & Schulz, J. F. (2016). Intrinsic honesty and the prevalence of rule violations across societies. *Nature*, 531(7595), 496–499.
- Gaitho, P. R. (2019). *Effect Of Ethical Practices And Organizational Structure On The Relationship Between Strategic Leadership And Service Delivery Of County Governments In Kenya*. University of Nairobi.
- Gelderman, C. J., Semeijn, J., & Mertschuweit, P. P. (2016). The impact of social capital and technological uncertainty on strategic performance: The supplier perspective. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 22(3), 225–234.
- Gelfand, M. J., Aycan, Z., Erez, M., & Leung, K. (2017). Cross-cultural industrial organizational psychology and organizational behavior: A hundred-year journey. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 514.
- Gerhart, S. T. (2017). *Exploring the Medical Model Organizational Structure on the Collegiate Athletic Trainer's Quality of Life: A Case Study*.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20, Edisi Keenam*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2014). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 22.0 Update Bayesian SEM*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Görke, L. A. (2019). *Leadership and Team-Regulation Effects on Performance*. Doctoral dissertation.
- Gray, G., & Jones, M. D. (2016). A qualitative narrative policy framework? Examining the policy narratives of US campaign finance regulatory reform. *Public Policy and Administration, 31*(3), 193–220.
- Gronn, P. (2002). Distributed leadership. *Second International Handbook of Educational Leadership and Administration, 653–696*.
- Guterres, L., Armanu, A., & Rofiaty, R. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters, 10*(7), 1497–1504.
- Haidar, J. I. (2016). The impact of business regulatory reforms on economic growth. *Journal of the Japanese and International Economies, 26*(3), 285–307.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Han, S. H., Seo, G., Yoon, S. W., & Yoon, D.-Y. (2016). Transformational leadership and knowledge sharing: Mediating roles of employee's empowerment, commitment, and citizenship behaviors. *Journal of Workplace Learning*.
- Hanafi, A. S. (2019). Effect of Organizational Structure, Job Analysis and Leadership Style on Work Motivation and Its Impact on Performance of Employees. *JPAS (Journal of Public Administration Studies), 4*(1), 39–45.
- Handoyo, Y., & Hidayat, D. (2021). The Effect of Openness to Experience, Self-Regulation, and Growth Mindset on Teachers' Transformational Leadership Reviewed From Academic Model in a Christian Higher Education. *Sch J Econ Bus Manag, 8*, 343–350.
- Hansen, S. D., Miller, D. R., & Noack, D. (2020). The impact of charismatic leadership on recruitment, development and firm performance. *Journal of Managerial Issues, 32*(2), 215–126.
- Haridas, P. K., & Sivasubramanian, C. (2016). Impact of Green HRM Practices on company performance: With special reference to manufacturing industry. *International Journal of Engineering Technology Science and Research, 3*(12), 49–54.
- Haseeb, M., Abidin, I. S. Z., Hye, Q. M. A., & Hartani, N. H. (2019). The impact of renewable energy on economic well-being of Malaysia: Fresh evidence from auto regressive distributed lag bound testing approach. *International Journal of Energy Economics and Policy, 9*(1), 269.

- Hassan, M. G., Akanmu, M. D., & Bahaudin, A. Y. (2018). The moderating effect of environmental regulation and policy on the relationship between continuous process improvement and organizational performance: An empirical analysis. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(2.15), 123–126.
- Hitt, D. H., & Tucker, P. D. (2016). Systematic review of key leader practices found to influence student achievement: A unified framework. *Review of Educational Research*, 86(2), 531–569.
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*, 44(2), 501–529.
- Hojnik, J., & Ruzzier, M. (2016). The driving forces of process eco-innovation and its impact on performance: Insights from Slovenia. *Journal of Cleaner Production*, 133, 812–825.
- Horie, N., & Kumo, K. (2019). Socialist legacies and human resource management in European transition economies: An analytical survey. Institute of Economic Research, Hitotsubashi University.
- Hudiburg, T. W., Wang, W., Khanna, M., Long, S. P., Dwivedi, P., Parton, W. J., Hartman, M., & DeLucia, E. H. (2016). Impacts of a 32-billion-gallon bioenergy landscape on land and fossil fuel use in the US. *Nature Energy*, 1(1), 1–7.
- Hunger, J. D. (2020). *Essentials of strategic management*.
- Ibrahim, A. U., & Daniel, C. O. (2019). Impact of leadership on organisational performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 367–374.
- Iranmanesh, M., Kumar, K. M., Foroughi, B., Mavi, R. K., & Min, N. H. (2021). The impacts of organizational structure on operational performance through innovation capability: Innovative culture as moderator. *Review of Managerial Science*, 15(7), 1885–1911.
- Janićjević, N. (2017). Organizational models as configurations of structure, culture, leadership, control, and change strategy. *Economic Annals*, 62(213), 67–91.
- Jermstipparsert, K., Sriyakul, T., & Sangperm, N. (2019). The influence of customer and technology supply chain integration on social sustainable performance with moderating role of organizational structure. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(3), 71–82.
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability*, 9(9), 1567.

- Jiang, Z., Wang, Z., & Li, Z. (2018). The effect of mandatory environmental regulation on innovation performance: Evidence from China. *Journal of Cleaner Production*, 203, 482–491.
- John, S. (2017). How Does Organizational Structure Affect Performance Measurement? Bizfluent. <https://bizfluent.com/facts-7614089-organizational-structure-affect-performance-measurement.html>
- Juzer, J., & Darma, G. S. (2019). Strategic Supply Chain Management in the Era of Industry Revolution 4.0: A Study of Textile Industry in Bali. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(3), 1–16.
- Kabetu, D. G., & Iravo, M. A. (2018). Influence of strategic leadership on performance of international humanitarian organizations in Kenya. *International Academic Journal of Innovation, Leadership and Entrepreneurship*, 2(2), 113–135.
- Kahwaji, A. T., Eddin, H. N., & Palalic, R. (2020). Strategic leadership, strategic performance and core competencies in Lebanon's education. *Periodicals of Engineering and Natural Sciences (PEN)*, 8(4), 1968–1980.
- Kalsoom, Z., Khan, M. A., & Zubair, D. S. S. (2018). Impact of transactional leadership and transformational leadership on employee performance: A case of FMCG industry of Pakistan. *Industrial Engineering Letters*, 8(3), 23–30.
- Kansal, J., & Singhal, S. (2018). Development of a competency model for enhancing the organisational effectiveness in a knowledge-based organisation. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 16(3), 287–301.
- Karakurum-Ozdemir, K., Kokkizil, M., & Uysal, G. (2019). Financial literacy in developing countries. *Social Indicators Research*, 143(1), 325–353.
- Karia, O. K., Omari, S., Mwanaongoro, S., & Ondieki, A. (2016). Impact of recruitment and selection on performance of the public water utilities in Tanzania. *African Journal of Education and Human Development*, 2(1), 39–45.
- Khairuddin, M., Assab, M. I. A., & Nawafleh, S. A. (2015). Just-In-Time manufacturing practices and strategic performance: An empirical study applied on Jordanian pharmaceutical industries. *International Journal of Statistics and Systems*, 10(2), 287–307.
- Khan, S. A. R., & Qianli, D. (2017). Impact of green supply chain management practices on firms' performance: An empirical study from the perspective of Pakistan. *Environmental Science and Pollution Research*, 24(20), 16829–16844.
- Khasanah, R. P., Purnomo, E. P., & Kasiwi, A. N. (2021). Collaborative Governance In National Community Empowerment Programs In Poverty



- Alleviat. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA* (Journal of Governance and Political Social UMA), 9(1), 29–35.
- King, D. D., Lyons, B., & Phetmisy, C. N. (2021). Perceived resiliency: The influence of resilience narratives on attribution processes in selection. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103653.
- Kitonga, F. V., Were, S., & Getuno, P. M. (2021). Influence of leadership style on recruitment and selection in service state corporations in kenya. *African Journal of Emerging Issues*, 3(10), 73–94.
- Koohang, A., Paliszkiwicz, J., & Goluchowski, J. (2017). The impact of leadership on trust, knowledge management, and organizational performance: A research model. *Industrial Management & Data Systems*.
- Koop, C., & Lodge, M. (2017). What is regulation? An interdisciplinary concept analysis. *Regulation & Governance*, 11(1), 95–108.
- Koybasi, F., Ugurlu, C. T., & Bakir, A. A. (2017). The Factors That Influence Bureaucracy and Professionalism in Schools: A Grounded Theory Study. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 196–207.
- Kumar, Y., Rawal, S., Joshi, B., & Hashmi, S. A. (2019). Background, fundamental understanding and progress in electrochemical capacitors. *Journal of Solid State Electrochemistry*, 23(3), 667–692.
- Kuncoro, E. A., Sudrajat, D., Saroso, H., Syahchari, D. H., & Moeke, D. (2021). Moderating Effect of Government Regulation on Supply Chain Collaboration and Firm Performance.
- Kurzahls, C., Graf-Vlachy, L., & König, A. (2020). Strategic leadership and technological innovation: A comprehensive review and research agenda. *Corporate Governance: An International Review*, 28(6), 437–464.
- Leavy, P. (2017). *Research design: Quantitative, qualitative, mixed methods, arts-based, and community-based participatory research approaches*. Guilford Publications.
- Lehyeh, S. A., Alharafsheh, M., Hanandeh, R., Abuaddous, M., & Al-Hawamdeh, H. (2022). The Effects Of Total Quality Management Practices On Strategic Performance Using The Bsc Methodology: The Mediating Role Of Knowledge Sharing.
- Lestari, B., Novitasari, D., Silitonga, N., & Asbari, M. (2020). The effect of recruitment and career development on the spirit of teachers' work performance in Mts Nurul Huda. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 108–121.
- Li, D., Cao, C., Zhang, L., Chen, X., Ren, S., & Zhao, Y. (2017). Effects of corporate environmental responsibility on financial performance: The moderating role of government regulation and organizational slack. *Journal of Cleaner Production*, 166, 1323–1334. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.08.129>

- Li, R., & Ramanathan, R. (2018). Exploring the relationships between different types of environmental regulations and environmental performance: Evidence from China. *Journal of Cleaner Production*, 196, 1329–1340.
- Lin, C., Tarone, A. M., & Eubanks, M. D. (2022). The discrepancy between fire ant recruitment to and performance on rodent carrion. *Scientific Reports*, 12(1), 1–8.
- Lindeberg, P. A. (2018). Best for Project: Factors that Influence the Selection Decisions for Leadership Teams in Alliance Mega-Infrastructure Projects.
- Linos, E., Reinhard, J., & Ruda, S. (2017). Levelling the playing field in police recruitment: Evidence from a field experiment on test performance. *Public Administration*, 95(4), 943–956.
- Liphadzi, M., Aigbavboa, C. O., & Thwala, D. W. (2020). Attributes Indicating Communication Influence on Leadership Development: A Delphi Selection Process. *Creative Construction E-Conference 2020*, 14–18.
- Ma, J., Batterham, P. J., Cleave, A. L., & Han, J. (2016). A systematic review of the predictions of the Interpersonal–Psychological Theory of Suicidal Behavior. *Clinical Psychology Review*, 46, 34–45.
- Maamari, B. E., & Saheb, A. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees’ performance of genders. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Madi, S. A., El Talla, S. A., Abu-Naser, S. S., & Al Shobaki, M. J. (2018). The Organizational Structure and its Impact on the Pattern of Leadership in Palestinian Universities.
- Malkawi, N., Obeidat, A. M., & Halasa, A. (2017). Achieving Performance Excellence through Cloud Computing Atmosphere-Applied Study at Zain Telecommunications Company-Jordan. *International Review of Management and Business Research*, 6(1), 229.
- Manuti, A., & Giancaspro, M. L. (2019). People make the difference: An explorative study on the relationship between organizational practices, employees’ resources, and organizational behavior enhancing the psychology of sustainability and sustainable development. *Sustainability*, 11(5), 1499.
- Martínez García de Leaniz, P., Herrero Crespo, Á., & Gómez López, R. (2018). Customer responses to environmentally certified hotels: The moderating effect of environmental consciousness on the formation of behavioral intentions. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7), 1160–1177.
- Martino, L., Luengo, D., & Míguez, J. (2018). *Independent random sampling methods*. Springer.
- Martorana, E., Micali, S., Pirola, G. M., Reggiani Bonetti, L., Clò, V., Ghaith, A., & Bianchi, G. (2016). Management and therapeutic response of a prostate

- ductal adenocarcinoma: A still unknown tumour? *Urologia Journal*, 83(3), 163–167.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human Resource Management* 15th ed. Cengage Learning.
- Matosic, D., Ntoumanis, N., & Quested, E. (2016). Antecedents of need supportive and controlling interpersonal styles from a self-determination theory perspective: A review and implications for sport psychology research. *Sport and Exercise Psychology Research*, 145–180.
- Meuser, J. D., Gardner, W. L., Dinh, J. E., Hu, J., Liden, R. C., & Lord, R. G. (2016). A network analysis of leadership theory: The infancy of integration. *Journal of Management*, 42(5), 1374–1403.
- Meydan, C., & Köksal, K. (2019). The effect of organizational structure on leader power in educational and security organizations: A comparative study. *EGITIM VE BILIM-EDUCATION AND SCIENCE*, 44(197).
- Michel, R. P., & Bonner, S. (2017). Blue-Collar Selection in Private Sector Organizations. In *Handbook of Employee Selection* (pp. 760–780). Routledge.
- Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*, 102(2), 246.
- Mohamadi, A., Peltonen, J., & Wincent, J. (2017). Government efficiency and corruption: A country-level study with implications for entrepreneurship. *Journal of Business Venturing Insights*, 8, 50–55.
- Moore, C., Lee, S. Y., Kim, K., & Cable, D. M. (2017). The advantage of being oneself: The role of applicant self-verification in organizational hiring decisions. *Journal of Applied Psychology*, 102(11), 1493.
- Muenjohn, N., Ishikawa, J., Muenjohn, P., Memon, M. A., & Ting, H. (2021). The effect of innovation and leadership on performance in China and Vietnam. *Asia Pacific Business Review*, 27(1), 101–110.
- Munyon, T. P., Houghton, J. D., Simarasl, N., Dawley, D. D., & Howe, M. (2021). Limits of authenticity: How organizational politics bound the positive effects of authentic leadership on follower satisfaction and performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 51(6), 594–609.
- Mutua, J. N. (2021). Relationship Between Transformational Leadership, Organizational Structure and Performance of Sacco Societies in Kenya.
- Mwasiaji, E. T. (2019). The Effect of Government Policy on the Performance of Selected Manufacturing Enterprises in Kenya. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 3(12), 2456–7760.
- Mwita, K. M., & Kinemo, S. M. (2018). The role of green recruitment and selection on performance of processing industries in Tanzania: A case of Tanzania

- tobacco processors limited (TTPL). *International Journal of Human Resource Studies*, 8(4), 35–46.
- Nabeeh, N. A., Smarandache, F., Abdel-Basset, M., El-Ghareeb, H. A., & Aboelfetouh, A. (2019). An integrated neutrosophic-topsis approach and its application to personnel selection: A new trend in brain processing and analysis. *IEEE Access*, 7, 29734–29744.
- Nambisan, S., & Baron, R. A. (2013). Entrepreneurship in innovation ecosystems: Entrepreneurs' self-regulatory processes and their implications for new venture success. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(5), 1071–1097.
- Nawaz, Z., & Khan, I. (2016). Leadership theories and styles: A literature review. *Leadership*, 16(1), 1–7.
- Ndege, R. M. (2017). The Moderating Effect Policies and Regulations on Business Continuity Management in Private Security Firms in Kenya. *International Journal of Innovative Research & Development*, 6(3), 16-161., 6(3), 6.
- Nosike, C. J., Okoye, N. J., & Afodigbueokwu, H. E. (2021). Effect of organizational structure on employee performance of commercial banks in nigeria. *Research Journal of Management Practice* | ISSN, 2782, 7674.
- Nugroho, D., & Azam, S. F. (2021). Influence of organizational structure, work design and competency toward nurses performance satisfaction. *European Journal of Management and Marketing Studies*, 6(2).
- Oaya, Z. C. T., Ogbu, J., & Remilekun, G. (2017). Impact of recruitment and selection strategy on employees performance: A study of three selected manufacturing companies in Nigeria. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3), 32–42.
- Obaid, T. (2015). The impact of green recruitment, green training and green learning on the firm performance: Conceptual paper. *International Journal of Applied Research*, 1(12), 951–953.
- Ogaga, B., & Awino, B. Z. (2019). Corporate Strategy, Organizational Structure and Organizational Performance of Listed Companies in Emerging Markets: Kenyan Perspective. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 3(2), 125–143.
- Olley, R. (2021). A focussed literature review of power and influence leadership theories. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 16(2), 7–17.
- Omar, K., Halim, M., Anuar, M. M., Mat, N. H. N., Ahmad, A., & Mohamad, Z. (2018). A study on entrepreneurial intention and personality among female entrepreneurs in Kuala Nerus, Terengganu, Malaysia. *Journal of Sustainability Science and Management*, 13(1), 229–236.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.

- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397.
- Parlar, H., & Cansoy, R. (2017). The effect of bureaucratic school structure on teacher leadership culture: A mixed study. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 17(6).
- Patiar, A., & Wang, Y. (2016). The effects of transformational leadership and organizational commitment on hotel departmental performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Pearce, J. L. (2017). Toward an organizational behavior of contract laborers: Their psychological involvement and effects on employee co-workers. *Academy of Management Journal*.
- Pierre, J., & Peters, B. G. (2020). *Governance, politics and the state*. Bloomsbury Publishing.
- Popp, M., & Hadwich, K. (2018). Examining the effects of employees' behaviour by transferring a leadership contingency theory to the service context. *SMR-Journal of Service Management Research*, 2(3), 44–62.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- Qing, H. G. (2019). Green information technology government regulation components: Improving Indonesia green information technology. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 97(16), 4467–4477.
- Quigg, M., Lopez, J., Rice, M., Grimaila, M., & Ramsey, B. (2016). *Cyberspace and Organizational Structure: An Analysis of the Critical Infrastructure Environment*. International Conference on Critical Infrastructure Protection, 3–25.
- Rabetino, R., Kohtamäki, M., & Federico, J. S. (2021). A (re) view of the philosophical foundations of strategic management. *International Journal of Management Reviews*, 23(2), 151–190.
- Randle, E. J., & Hoye, R. (2016). Stakeholder perception of regulating commercial tourism in Victorian National Parks, Australia. *Tourism Management*, 54, 138–149.
- Rhodes, R. (2012). *The making of the atomic bomb*. Simon and Schuster.
- Ritzer, G., & Stepnisky, J. (2021). *Modern sociological theory*. Sage publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior* (15th ed). Pearson.
- Rombaut, E., & Guerry, M.-A. (2020). The effectiveness of employee retention through an uplift modeling approach. *International Journal of Manpower*.

- Rosile, G. A., M Boje, D., & Claw, C. M. (2018). Ensemble leadership theory: Collectivist, relational, and heterarchical roots from indigenous contexts. *Leadership*, 14(3), 307–328.
- Rowe, W. G. (2001). Creating wealth in organizations: The role of strategic leadership. *Academy of Management Perspectives*, 15(1), 81–94.
- Saini, P., & Shukla, K. K. (2016). Green recruitment: A new tool of cost cutting (conceptual study). *International Journal of Scientific and Innovative Research*, 4(1), 195–198.
- Samwel, J. O., Omari, S., & Szumbah, M. (2016). The influence of employees' recruitment on performance outcomes of family owned business in Tanzania case of Nyamagana and Ilemela Districts. *African Journal of Business and Management*, 2(3), 32–46.
- Santos, A., Armanu, A., Setiawan, M., & Rofiq, A. (2020). Effect of recruitment, selection and culture of organizations on state personnel performance. *Management Science Letters*, 10(6), 1179–1186.
- Santoso, S. (2015). AMOS 22 untuk Structural Equation Modelling. Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Selase, A. E. (2018). The impact of recruitment and selection criteria on organizational performance. GN bank, Greater Accra region of Ghana as the mirror. *Journal of Public Administration and Governance*, 8(3), 283–295.
- Setiawan, B. M., Putrawan, I. M., Murni, S., & Ghozali, I. (2016). Effect of organizational structure, leadership and trust on job performance of employee: A case study on employee at Universitas Ternama. *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 711–712.
- Setyawati, V. A. V., & Setyowati, M. (2015). Karakter gizi remaja putri urban dan rural di provinsi Jawa Tengah. *KEMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 11(1), 43–52.
- Shafiee, H., Razminia, E., & Zeymaran, N. K. (2016). Investigating the relationship between organizational structure factors and personnel performance. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 3(2), 160–165.
- Shah, H. A., Yasir, M., Majid, A., & Javed, A. (2019). Promoting strategic performance through strategic orientation and strategic renewal: A moderated mediation model. *Management Decision*, 58(2), 376–392.
- Shahreki, J. (2019). The use and effect of human resource information systems on human resource management productivity. *Journal of Soft Computing and Decision Support Systems*, 6(5), 1–8.

- Shala, B., Prebreza, A., & Ramosaj, B. (2021). The contingency theory of management as a factor of acknowledging the leaders-managers of our time study case: The practice of the contingency theory in the company Avrios. *Open Access Library Journal*, 8(9), 1–20.
- Silvestre, B. S., Monteiro, M. S., Viana, F. L. E., & de Sousa-Filho, J. M. (2018). Challenges for sustainable supply chain management: When stakeholder collaboration becomes conducive to corruption. *Journal of Cleaner Production*, 194, 766–776.
- Singh, P. (2018). Tobephobic Leadership: Flip Side of Collegial Leadership. *International Journal of Knowledge, Culture & Change in Organizations: Annual Review*, 18(1).
- Soltani, Z., Zareie, B., Milani, F. S., & Navimipour, N. J. (2018). The impact of the customer relationship management on the organization performance. *The Journal of High Technology Management Research*, 29(2), 237–246.
- Southworth, G. (2004). A response from the National College for School Leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 32(3), 339–354.
- Stegaroiu, I., Radu, V., Simsek, H., & Tabirca, A. I. (2020). Impact of leadership team values and performance on organizational behavior. *LUMEN Proceedings*, 10, 241–251.
- Stoll, L., Fink, D., & Earl, L. M. (2003). *It's about learning (and it's about time)*. Psychology Press.
- Stricker, N., Echsler Minguillon, F., & Lanza, G. (2017). Selecting key performance indicators for production with a linear programming approach. *International Journal of Production Research*, 55(19), 5537–5549.
- Su, S., & Baird, K. (2017). The impact of collegiality amongst Australian accounting academics on work-related attitudes and academic performance. *Studies in Higher Education*, 42(3), 411–427.
- Su, S., Baird, K., & Tung, A. (2022). Controls and performance: Assessing the mediating role of creativity and collegiality. *Journal of Management Control*, 1–34.
- Suharyanto, A., & Lestari, R. D. (2020). The fall and rise of the contingency theory of leadership. *Iapa Proceedings Conference*, 479–496.
- Suifan, T. (2021). How innovativeness mediates the effects of organizational culture and leadership on performance. *International Journal of Innovation Management*, 25(02), 2150016.
- Tamatey, S., & Malcalm, E. (2017). Examining Leadership Style on Employee Performance in The Public Sector of Ghana. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 7(11), 343–358.

- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55.
- Tejada, J. J., & Punzalan, J. R. B. (2012). On the misuse of Slovin's formula. *The Philippine Statistician*, 61(1), 129–136.
- Timko, K. (2017). The selection process and not gender matters for effective leadership. University of Helsinki Digital Theses.
- Torrence, B. S., & Connelly, S. (2019). Emotion regulation tendencies and leadership performance: An examination of cognitive and behavioral regulation strategies. *Frontiers in Psychology*, 10, 1486.
- ul Haque, A., Aston, J., & Kozlovski, E. (2018). The impact of Stressors on organizational commitment of managerial and non-managerial personnel in contrasting economies: Evidences from Canada and Pakistan. *International Journal of Business*, 23(2), 166–182.
- Urinov, B. (2020). Review of the trends of management: Corporate culture or organizational behavior. *Архив Научных Исследований*, 33(1).
- Uslu, O. (2019). A general overview to leadership theories from a critical perspective. *Маркетинг і Менеджмент Інновацій*, 1, 161–172.
- Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 471–478.
- Wald, E., & Pearce, R. G. (2016). Being Good Lawyers: A Relational Approach to Law Practice. *Geo. J. Legal Ethics*, 29, 601.
- Wang, J., Zhang, Z., & Jia, M. (2017). Understanding how leader humility enhances employee creativity: The roles of perspective taking and cognitive reappraisal. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(1), 5–31.
- Wang, Q., Xu, X., & Liang, K. (2021). The impact of environmental regulation on firm performance: Evidence from the Chinese cement industry. *Journal of Environmental Management*, 299, 113596.
- Wang, X. (2016). The Research on the Model Structuring of Supply Chain Finance Based on the Theory of Resource Orchestration. 2016 International Conference on Management Science and Innovative Education, 448–450.
- Wen, D., Li, J., & Xiao, T. (2019). Impact of quality regulation policy on performance of a remanufacturing supply chain with non-waste returns. *International Journal of Production Research*, 57(11), 3678–3694.
- Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2017). *Strategic management and business policy* (Vol. 55). pearson Boston.
- Wijanto, S. H. (2015). Structural equation modeling dengan Lisrel 8.8: Konsep dan tutorial. Yogyakarta: Graha Ilmu, 3(1), 40–45.



- Wirtadipura, D., Madhakomala, R., & Supriyati, Y. (2020). The Evaluation Impact Program of Open Selection on High Leadership Position Career Employee in Banten Provincial Government.
- Yaseen, S., Ali, H. Y., & Asrar-ul-Haq, M. (2018). Impact of organizational culture and leadership style on employee commitment towards change in higher education institutions of Pakistan. *Paradigms*, 12(1), 44–53.
- Yousaf, Z., Sahar, N., Majid, A., & Rafiq, A. (2018). The effects of e-marketing orientation on strategic business performance: Mediating role of e-trust. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*.
- Zhu, Q., Sarkis, J., & Lai, K.-H. (2017). Regulatory policy awareness and environmental supply chain cooperation in China: A regulatory-exchange-theoretic perspective. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 65(1), 46–58.
- Zu'bi, M. F., Tarawneh, E., Abdallah, A. B., & Fidawi, M. A. (2015). Investigating supply chain integration effects on environmental performance in the Jordanian food industry. *American Journal of Operations Research*, 5(04), 247.