

Pengaruh Kompetensi Pegawai, Komunikasi Interpersonal Dan Manajemen Pemilu Terhadap Kinerja Penyelenggara Pemilihan Umum

(Studi pada Pemilihan Umum Serentak 2019 di KPU Kabupaten Kuningan)

Maman Sulaeman¹

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Kuningan.

Email: sulaeman472@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini merupakan buat membentuk fakta empiris / model yang dapat menjelaskan mengenai Pengaruh Kompetensi Pegawai, Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Pemilu terhadap Kinerja Penyelenggara Pemilu. Pengujian penelitian ini memakai metode ekspalanatif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan metode survai eksplanatoris, yaitu penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian naratif menggunakan suatu perhitungan statistik sebagai akibatnya menghasilkann sebuah pembuktian berupa hipotesis diterima atau ditolak. di penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di Badan Adhock Panitia Pemugutan Kecamatan (PPK). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji F kompetensi pegawai, komunikasi interpersonal dan manajemen pemilu secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Penyelenggara Pemilu. hasil uji ini membagikan Kompetensi pegawai, komunikasi interpersonal serta manajemen pemilu berpengaruh positif terhadap kinerja penyelenggara Pemilu. Hal tersebut dapat ditinjau berasal nilai koefisien determinasi akibat pengujian yang memberikan bahwa kinerja penyelenggara Pemilu KPU dapat dipengaruhi oleh kompetensi pegawai, komunikasi interpersonal dan manajemen pemilu. Sedangkan penyebab lain sebagai epsilon dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Kata kunci: kompetensi, komunikasi interpersonal, manajemen, kinerja, pemilu.

PENDAHULUAN

Pemilu atau pemberian suara dalam demokrasi secara langsung adalah sebuah agenda kegiatan yang dikelola pada sebuah negara melalui lembaga khusus. Pemilu adalah tugas kegiatan yang bersifat administratif dan sangat kompleks, yang diimplementasikan pada suasana politis yang sangat kental.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kuningan ialah lembaga penyelenggara Pemilihan Umum yang ada pada tingkat Kabupaten / Kota, telah

melaksanakan sebanyak 3 kali penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) yaitu Tahun 2008, 2013 dan 2018.

Pelaksanaan pemilu serentak 2019 khususnya di Kabupaten Kuningan terlaksana dengan tertib, aman dan lancar. Tetapi praktek dilapangan yang terjadi ketika proses pemungutan dan penghitungan suara masih terdapat beberapa masalah tercatat oleh Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) Kabupaten Kuningan yang mempunyai tugas

mengawasi seluruh jadwal dan tahapan pelaksanaan Pemilu serentak 2019. Bersumber dari catatan hasil pengawasan Bawaslu Kabupaten Kuningan, dinamika penghitungan suara terdapat permasalahan di beberapa TPS yang meliputi ruang lingkup Administrasi hasil pemungutan dan penghitungan suara.

Permasalahan penyelenggaraan Pemilu yang terjadi dapat mempengaruhi kinerja KPU Kabupaten Kuningan, karena dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, terdapat hal-hal yang menjadi diperhatikan, selain kinerja aspek teknis adapula kinerja yang ialah bagian dari aspek non-teknis, dan faktor yang utama berasal kinerja ialah Sumber Daya Manusia dimana dalam hal ini adalah kinerja pegawai perlu ditingkatkan supaya organisasi atau perusahaan dapat mencapai target capaian visi misi yang telah ditetapkan. Ada beberapa faktor yang bisa menghipnotis meningkatnya atau menurunnya kinerja pegawai ialah kompetensi pegawai itu sendiri.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi, kurangnya komunikasi yang efektif bisa menyebabkan pekerjaan menjadi lamban dan tidak lancar. Posisi tenaga kerja manusia dalam berorganisasi dalam kelancaran dan keberhasilan juga harus memperhatikan sisi manusia sebagai makhluk sosial dimana selalu saling membutuhkan sarana dan prasarana berkomunikasi untuk memperlancar tugasnya, salah satunya adalah komunikasi interpersonal.

Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil kinerja penyelenggaraan pemilu yang lebih baik

dan dipercaya, KPU Kabupaten Kuningan perlu didukung oleh SDM yang berkualitas, sumber daya manusia adalah pilar utama dari organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi pegawai yaitu kemampuan buat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan dan didukung sikap kerja dengan dituntut dari pekerjaan yang dijalankan. (Wibowo, 2014: 271).

Komunikasi Interpersonal. Komunikasi interpersonal ialah proses komunikasi langsung atau tatap muka antar individu yang menyebabkan para actor atau komunikan tersebut bisa menangkap reaksi secara langsung, baik dalam komunikasi verbal maupun nonverbal. (Novianti et al., 2017).

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian organisasi serta penguatan sumberdaya yang dimiliki guna mencapai tujuan visi misi sebuah organisasi (Ramdhani, dkk, 2017) (Maulana dkk, 2022) (Maulana dkk, 2023). Manajemen Pemilihan Umum adalah pengelolaan teknologi, karyawan, sumber daya, hubungan antara organisasi pemangku kepentingan dan komunikasi informasi kepada publik secara cermat. (Toby S. James 2018)

Sementara yang dimaksud kinerja yaitu output pekerjaan setiap individu atau kelompok di sebuah organisasi yang ditentukan oleh beberapa faktor-faktor pendukung capaian organisasi dalam kurun waktu atau periode tertentu. (Tika, 2006: 121).

METODOLOGI

Yang menjadi objek dalam penelitian ini meliputi para pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang didalamnya adalah Badan *Adhock* Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) dengan data yang diperlukan dalam kaitannya penelitian ini.

Metode yang digunakan adalah Metode eksplanatif, yaitu sebuah penelitian yang tidak menitik beratkan pada kedalaman data melainkan merekam sebanyak-banyaknya data dari populasi yang lebih banyak. (2015:29)

Populasi adalah Badan *Adhock* Panitia Pemungutan Kecamatan (PPK) berjumlah 256 orang dengan rincian 160 orang anggota PPK dan Sekretariat PPK 96 orang dari 32 Kecamatan se- Kabupaten Kuningan. Hasil ukuran sampel (n) yang di dapat sebesar 156 orang responden dari 32 Kecamatan. Jika di bagi 32 Kecamatan maka jumlah sampel per kecamatan adalah 4,875 dibulatkan menjadi 5 orang per kecamatan.

Teknik analisis data terdiri dari Analisis eksplanatif, Analisis Linier Regreesi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis.

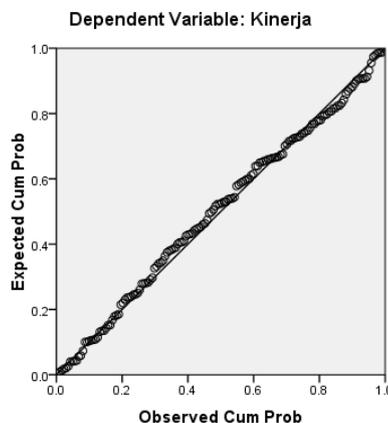
HASIL PENELITIAN

1. Analisis Eksplanatif

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan cara melihat diagram P-Plot. Berikut hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1
Diagram Hasil Uji Normalitas (P-Plot)

Sumber: Diolah dari hasil SPSS 16 penelitian 2022

Berdasarkan gambar 1 di atas, menunjukkan penyebaran titik mengikuti garis diagonal. Hal tersebut menggambarkan sebuah kesimpulan bahwa model regresi mempunyai asumsi normalitas. Sehingga uji (K-S) sebagai alat uji normalitas data residual menyatakan bahwa Bila akibat uji (K-S) didapat nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov di atas 0,05 maka residual terdistribusi normal. kebalikannya seandainya didapat nilai pada bawah signifikan Kolmogorov-Smirnov di bawah 0,05 maka residual berdistribusi dinyatakan tidak normal. Perlu dilakukan pengujian lain untuk melihat hasil uji normalitas, maka penulis menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov yang dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1
Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		156
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85334394
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.841
Asymp. Sig. (2-tailed)		.479

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Diolah dari hasil SPSS 16 penelitian 2022

Sesuai pada Tabel 1 diatas, dapat dilihat sangat signifikan di angka $0,479 > 0,05$ sehingga pada tahap ini dinyatakan bahwa telah memenuhi syarat data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 2
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komptensi	.564	1.773
	Komunikasi	.874	1.144
	Manajemen	.520	1.925

Sumber: Diolah dari hasil SPSS 16 penelitian 2022

Bisa dipandang bahwa *Collinearity VIF* (1,773; 1,144; 1,925) lebih mungil dari 10 ($< 10,00$) masing-masing variabel independen dan nilai Tolerance (0,564; 0,874; 0,520) lebih dari 0,10 ($> 0,10$).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan menggunakan uji Durbin-Watson dan hasilnya bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.767 ^a	.588	.580	2.881	1.850

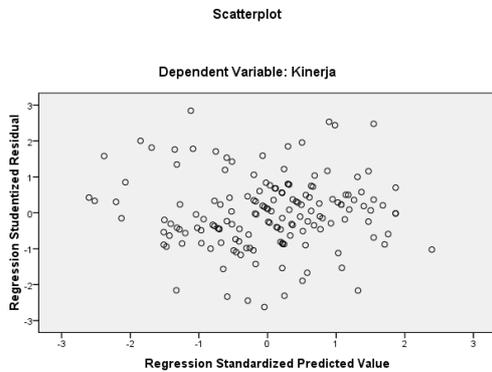
a. Predictors: (Constant), Manajemen, Komunikasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah dari hasil SPSS 16 penelitian 2022

Jika dicermati dari tabel di atas, maka diperoleh nilai DW (hitung) sebesar 1,850 akan dibandingkan dengan nilai tabel yg mempunyai signifikansi 5%. Jumlah sampel 156 serta jumlah variabel independen 3 (tiga). oleh sebab nilai ini kurang besar berasal batas (DW tabel) 1.7776. dan kurang dari nilai 4-DW atau $(4 - 1,850 = 2,15)$ dapat dinyatakan dalam hasil $2,15 > 1,850 > 1,7776$, maka dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)
Sumber: Diolah dari hasil SPSS 16 penelitian 2022

Hasil pengujian menggunakan metode grafik di gambar 2 bisa dilihat output Scatterplot diatas bahwa titik-titik menyebar pada bagian atas serta pada bagian bawah atau disekitar nomor nol serta tidak membuat pola tertentu yg jelas. sebagai akibatnya, bisa disimpulkan uji Heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Untuk menandakan Heteroskedastisitas normal atau tidaknya maka peneliti mencoba melakukan pengujian menggunakan uji Heteroskedastisitas (Glejser). Dimana hasil uji dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas (Glejser)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.762	3.380		1.705	.090
	Komptensi	-.089	.046	-.205	-1.929	.056
	Komunikasi	-.027	.026	-.089	-1.047	.297
	Manajemen	.068	.045	.167	1.507	.134

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Diolah dari hasil SPSS 16 penelitian 2022

Dilihat yang akan terjadi pada uji Heteroskedastisitas meliputi :

- 1) variabel Kompetensi Pegawai (X1) memiliki nilai sebanyak 0,056 > 0,05.
- 2) variabel Komunikasi Interpersonal (X2) memiliki nilai sebanyak 0,297 > 0,05.
- 3) variabel Manajemen Pemilu (X3) mempunyai nilai sebesar 0,134 > 0,05.

Secara holistik di uji Heteroskedastisitas bisa disimpulkan

yaitu *Constant* mempunyai nilai signifikasi >0,05 dan dinyatakan Uji Heteroskedastisitas telah terpenuhi.

2. Analisis Linier Regresi Berganda

Tabel 5
Uji Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.682	5.303		.129	.898
Komptensi	.546	.072	.523	7.549	.000
Komunikasi	.087	.040	.120	2.157	.033
Manajemen	.258	.071	.262	3.631	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah dari hasil SPSS 16 penelitian 2022

Berdasarkan tabel uji 5 regresi linier, maka hasilnya diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu: $Y = 0,682 + 0,546 (X1) + 0,087 (X2) + 0,258 (X3) + e$.

Persamaan regresi linier berganda dimaksudkan yaitu: pertama, nilai konstanta yg didapat sebanyak 0.682, maka mempunyai arti bahwa jika variabel Kompetensi Pegawai (X1), Variabel Komunikasi Interpersonal (X2), Variabel Manajemen Pemilu (X3) diasumsikan bernilai 0 maka nilai variabel Kinerja Penyelenggara Pemilu (Y) adalah 0,682. kedua, variabel Kompetensi Pegawai (X1) sebanyak 0,546 maka terdapat dampak positif X1 terhadap Y, apabila ada kenaikan 1% variabel Kompetensi Pegawai (X1) akan menyebabkan kenaikan pada variabel Kinerja Penyelenggara Pemilu (Y) sebesar 0,546. Ketiga, variabel Komunikasi Interpersonal (X2) sebesar 0,087 maka ada pengaruh positif X2 terhadap Y, jika terdapat kenaikan 1% variabel Komunikasi Interpersonal (X2) akan menyebabkan penurunan di variabel Kinerja Penyelenggaraan Pemilu (Y) sebesar 0,087. serta terakhir, variabel

Manajemen Pemilu (X3) sebanyak 0,258 maka terdapat dampak positif X3 terhadap Y, jika terdapat kenaikan 1% variabel Manajemen Pemilu (X3) akan mengakibatkan kenaikan di variabel Kinerja Penyelenggara Pemilu (Y) sebanyak 0,258.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Besarnya nilai R Square (R²) dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.767 ^a	.588	.580	2.881	1.850

a. Predictors: (Constant), Manajemen, Komunikasi, Komptensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah dari hasil SPSS 16 penelitian 2022

Sesuai yang akan terjadi perhitungan pada tabel 6 pada atas nilai koefisien determinasi (adjusted R²) sebesar 0,580 yg artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Kompetensi Pegawai, variabel Komunikasi Interpersonal dan variabel Manajemen Pemilu (independen)

terhadap variabel Kinerja Penyelenggara Pemilu (dependen) memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama sebesar 58%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 58\%) = 42\%$ oleh variabel lain (*epsilon/ε*) diluar dari variabel yang diteliti.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis terdiri dari uji F dan uji t. Untuk hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji F Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1803.665	3	601.222	72.417	.000 ^a
	Residual	1261.944	152	8.302		
	Total	3065.609	155			

a. Predictors: (Constant), Manajemen, Komunikasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah dari hasil SPSS 16 penelitian 2022

Sesuai tabel 7 pada atas, diperoleh F_{hitung} sebanyak 72,417. buat menentukan nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 5% menggunakan derajat kebebasan (*degree of freedom*), $df = (n-k)$ atau $(156 - 3)$ serta $(k-1)$ atau $(3-1)$, $df = (156-3-1 = 152)$ akibat yang diperoleh buat F_{tabel} ialah 2,66. Jadi yang akan terjadi perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($72,417 > 2,66$) pada nilai signifikansi $0,000 <$

$0,05$ maka secara simultan (berserta-sama) variabel Kompetensi Pegawai, variabel Komunikasi Interpersonal serta variabel Manajemen Pemilu (independen) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Penyelenggara Pemilu.

Untuk hasil uji t, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.682	5.303		.129	.898
	Komptensi	.546	.072	.523	7.549	.000
	Komunikasi	.087	.040	.120	2.157	.033
	Manajemen	.258	.071	.262	3.631	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah dari hasil SPSS 16 penelitian 2022

1. Variabel Kompetensi Pegawai diperoleh $T_{hitung} 7,549$ yg merupakan $T_{hitung} > T_{tabel} (7,549 > 1,655)$ dengan nilai signifikansi sebanyak $0,000 < 0,05$. Maka berkesimpulan H_0 ditolak serta H_a diterima yg memberikan Kompetensi Pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Penyelenggara Pemilu.
2. Variabel Komunikasi Interpersonal diperoleh $T_{hitung} 2,157$ yang ialah $T_{hitung} < T_{tabel} (2,157 < 1,655)$ menggunakan nilai signifikansi sebanyak $0,033 < 0,05$. Maka berkesimpulan H_0 ditolak serta H_a diterima Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Penyelenggara Pemilu.
3. Variabel Manajemen Pemilu diperoleh $T_{hitung} 3,631$ yg merupakan $T_{hitung} > T_{tabel} (3,631 > 1,655)$ menggunakan nilai signifikansi sebanyak $0,000 < 0,05$. Maka berkesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima yg menunjukkan Manajemen Pemilu berpengaruh positif signifikan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Penyelenggara Pemilu KPU Kabupaten Kuningan.

Pengaruh tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi para pegawai dalam bekerja menggunakan cara berpikir sebab-akibat yang kritis dalam penyelenggaraan Pemilu, bekerja dengan prinsip-prinsip pengukuran mutu, melaksanakan pekerjaan dengan cara memastikan segala sesuatunya dengan hubungan sebab-akibat (*causal*)

dalam penyelenggaraan pemilu, serta selalu mengkomunikasikan hasil kerja yang strategis dari setiap pegawai pada atasannya.

Hasil penelitian adanya pengaruh positif dari Kompetensi Pegawai KPU terhadap Kinerja Penyelenggara Pemilu KPU Kabupaten Kuningan. Hal tersebut sejalan dengan Siagian, (2008: 183) yang menerangkan bahwa pengembangan diri merupakan investasi setiap pegawai yang berorientasi ke depan atau visioner dan mengarah pada peningkatan kualifikasi diri untuk menghadapi tugas baru di waktu berikutnya.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Penyelenggara Pemilu KPU Kabupaten Kuningan

Komunikasi interpersonal pegawai KPU Kabupaten Kuningan, antar pimpinan dan bawahan, antar sesama rekan kerja dan pegawai dengan pihak luar telah berjalan sesuai dengan tujuan dan harmonis serta mencapai kadar hubungan yang baik dalam penyelenggaraan Pemilu ditunjukkan dengan adanya kebersamaan antar pegawai KPU, yaitu setiap individu bertindak sesuai dengan peranan pegawai, ekspektasi dan tuntunan pekerjaan serta terhindar dari konflik peran. Dan komunikasi interpersonal yang sudah berjalan secara efektif dan efisien dilingkungan KPU Kabupaten Kuningan, melahirkan sikap keterbukaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Komisioner KPU dan pimpinan PPK KPU Kabupaten Kuningan, sebagai pemimpin dalam menjalankan tugas penyelenggara Pemilu telah memiliki empati yang tinggi kepada setiap

bawahan. Dari sisi sikap memberikan dukungan secara deskriptif dan sportif dari pimpinan kepada bawahan KPU dalam menjalankan penyelenggaraan Pemilu berarti memberikan persetujuan terhadap orang lain melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya.

Pimpinan KPU dan PPK Kabupaten Kuningan telah menjaga dan memelihara serta memperteguh interaksi komunikasi interpersonal, dengan melakukan tindakan-tindakan tertentu untuk membentuk keseimbangan pelaksanaan pekerjaan.

3. Pengaruh Manajemen Pemilu Terhadap Kinerja Penyelenggara Pemilu KPU Kabupaten Kuningan.

Manajemen Pemilu erat kaitannya dengan Penyelenggara Pemilu KPU Kabupaten Kuningan. Pengaruh tersebut terlihat dari aspek *Electoral governance* dan aspek *electoral support system*.

Kegiatan KPU Kabupaten Kuningan pada aspek *Electoral Governance* (Pengelolaan Proses Penyelenggaraan) terdiri dari, *pertama*, perspektif keakuratan daftar pemilih yang dilaksanakan oleh KPU Kabupaten Kuningan dalam penyelenggaraan Pemilu yaitu berdasarkan regulasi daftar pemilih. Adapun prosesnya adalah membuat dan berakibat Daftar Penduduk Potensial Pemilih Pemilu (DP4) sebagai Daftar Pemilih ad interim (DPS); Daftar Pemilih sementara menjadi Daftar hasil pemugaran (DPSHP); menentukan dan menetapkan Daftar Pemilih permanen (DPT).

Kedua, penerimaan pencalonan dalam Pemilu serentak yang dilakukan oleh KPU Kabupaten Kuningan dalam

penyelenggaraan Pemilu sudah sesuai aturan PKPU Nomor 20 Tahun 2018. Semua persyaratan dan pelaksanaan sesuai dengan aturan dan petunjuk dari KPU Pusat. Sehingga penyelenggaraan Pemilu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Dan mendapatkan para calon yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Ketiga, pelaksanaan kampanye Pemilu yang dilakukan oleh KPU Kabupaten Kuningan dalam penyelenggaraan Pemilu sudah sesuai aturan PKPU nomor 28 Tahun 2018 ihwal Kampanye Pemilihan umum . KPU Kabupaten Kuningan memberikan aturan mengenai aplikasi kampanye Pemilu dan materi kampanye berikut larangan-larangan pelaksana, peserta dan tim kampanye dan larangan dalam kampanye.

Keempat, pemungutan suara serta penghitungan suara pada Pemilu yg dilakukan sang KPU Kabupaten Kuningan pada penyelenggaraan Pemilu sudah sinkron hukum PKPU angka 3 Tahun 2019 ihwal pemungutan bunyi dan penghitungan bunyi. Proses pelaksanaan yang dilakukan yaitu terdiri berasal: kegiatan persiapan (pengumuman serta penyampaian pemberitahuan pemungutan bunyi), rapat pemungutan suara sang KPPS dan saksi, perangkat lunak pemungutan bunyi, dan penutupan pemungutan bunyi. serta buat penghitungan bunyi terdiri dari: aktivitas persiapan penghitungan bunyi (sarana dan prasarana), rapat penghitungan sang KPPS dan saksi, pencatatan suara, penghitungan bunyi, penyelesaian keberatan berasal saksi, pengumuman penghitungan bunyi, serta pemungutan bunyi ulang serta penghitungan suara

ulang jika terjadi sengketa hasil penghitungan suara.

SDM KPU didapat melalui proses rekrutmen pegawai melalui proses secara profesional tanpa praktik hubungan kolusi, korupsi dan nepotisme dan sesuai dalam memenuhi kebutuhan. Alat ukurnya adalah ketersediaan *job analysis* KPU Kabupaten Kuningan diisi dengan persyaratan kebutuhan lembaga (*job requirement*). Serta mempunyai pengelolaan berdasarkan subsistem kepegawaian yaitu sistem rekrutmen, penggajian dan *reward*, pengukuran kinerja, kenaikan pangkat jabatan dan pengawasan.

KPU Kabupaten Kuningan memiliki akuntabilitas pertanggungjawaban dan pengelolaan anggaran yang baik dan sudah sesuai dengan peraturan dalam pelaksanaan pencapaian indikator kinerja pada penyelenggaraan Pemilu serentak. Pencapaian indikator kinerja dalam pelaksanaan dan penggunaan anggaran pada penyelenggaraan Pemilu serentak yaitu kesesuaian perencanaan dan pelaksanaan aturan, kepatuhan terhadap regulasi, efektifitas aplikasi kegiatan dan efisiensi penggunaan anggaran.

Pelaksanaan pengadaan, pendistribusian dan jumlah logistik Pemilu yang dilakukan oleh KPU Kabupaten Kuningan dalam penyelenggaraan Pemilu sudah sesuai aturan perundang undangan Pemil.

Langkah pengadaan, pendistribusian dan jumlah logistik meliputi tahap perencanaan logistik, menghitung kebutuhan logistik melalui proses identifikasi kebutuhan logistik; menghitung jumlah kebutuhan; menetapkan spesifikasi logistik; mengidentifikasi jumlah dan jenis

angkutan dan biaya pendistribusian; mengidentifikasi dan menghitung jasa terkait; mengatur jadwal kegiatan dan kewenangan pengadaan logistik pemilu. Kegiatan dokumentasi dan informasi ke publik Kabupaten Kuningan dari pelaksanaan Pemilu Serentak bahwa informasi Pemilu oleh KPU Kabupaten Kuningan diumumkan secara terpola.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan di atas, *pertama*, kompetensi pegawai sesuai dengan pendapat Bethel dalam Mitrani (1995:77) kompetensi dapat mempengaruhi kinerja, yaitu terdiri dari: a) melahirkan hasrat kuat buat mempunyai pengaruh khusus pada orang lain, buat membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan orang lain agar mereka mengikuti rencana atau rangkaian tindakan. Dan b) meningkatkan kesadaran berorganisasi pemahaman dan menggunakan dinamika politik dalam organisasi.

Kedua, sesuai dengan penjelasan Robbins (2002) bahwa komunikasi organisasi mampu memelihara motivasi karyawan dengan cara memberikan penjelasan terhadap karyawan yang meliputi tindakan pekerjaannya, upaya karyawan pada rangka menaikkan kinerja Jika pada keadaan di bawah standar.

Dan *ketiga*, manajemen pemilu sejalan dengan hasil penelitian Parhan, yang menghasilkan bahwa aplikasi serta impact yang signifikan. (Parhan, 2014).

KESIMPULAN

Kompetensi pegawai, komunikasi interpersonal dan manajemen pemilu secara beserta-sama / simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja penyelenggara pemilu.

Artinya variasi kinerja pemilu dipengaruhi oleh kombinasi variasi Kompetensi pegawai, komunikasi interpersonal dan manajemen pemilu. Kompetensi pegawai berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja penyelenggara pemilu. Artinya, ketika kompetensi pegawai semakin kompeten maka kinerja penyelenggara Pemilu juga akan naik dan setelahnya. Komunikasi interpersonal berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja penyelenggara pemilu. Artinya, ketika komunikasi interpersonal semakin efektif maka kinerja penyelenggara Pemilu juga akan naik dan setelahnya. Manajemen pemilu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja penyelenggara pemilu. Artinya, ketika manajemen pemilu lebih efektif atau pengelolaan semakin baik maka kinerja penyelenggara Pemilu akan semakin naik dan setelahnya.

BIBLIOGRAFI

- Bengin, Burhan. 2015. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, serta Kebijakan Publik dan Ilmu-ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Prenada Media.
- Darmawan, E., Yusuf, F., Suseno, E., Budianto, H., & Maesyaroh, S. (2021, June). Decision support system for the selection of exemplary teachers using profile matching method. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012013). IOP Publishing.
- Fatmasari, D., Harjadi, D., & Hidayat, A. (2022). Analysis of Economic Improvement to Reduce Poverty in 2016-2020. *Khazanah Sosial*, 4(4), 757-764.
- Fitriani, L. K., & Wulandari, L. (2021). Organizational Citizenship Behavior in the Construction of Islamic Boarding School: A Structural Model. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 8(1), 141-154.
- Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 109-125.
- Iskandar, I. (2019). Change management: Concept, application, and its relevance for higher education management. *Journal Of Educational Experts (JEE)*, 2(1), 27-32.
- Iskandar, I., Rianawati, Y., Pradja, N. S., Jumantini, E., & Mulyati, S. (2024). The Influence of Business Environment On Entrepreneurial Behavior Through Motivation and Competitive Advantage as Mediators. *Jurnal Entrepreneur dan Entrepreneurship*, 13(1), 29-42.
- James, Toby S. 2018. www.electoralmanagement.com/what-is-electoral-management/
- Masruroh, R. (2017, March). The impact of modern retail Minimarket towards the continuity of traditional retail Businesses. In *IOP Conference Series: Materials Science and*

- Engineering (Vol. 180, No. 1, p. 012005). IOP Publishing.
- Masruroh, R., Komarudin, M. N., & Fatimah, E. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*, 3(1), 100-109.
- Masruroh, R., Disman, D., Feniawati, A., & Maulana, Y. (2023). Peran Budaya Organisasi Dan Equal Employment Opportunity Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (6), 639-651.
- Maulana, Y., Komarudin, M. N., Gunawan, W. H., & Yusuf, A. A. (2022). the Influence of Fintech Digital Payment and P2P Lending on Indonesia'S Economic Growth. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(3), 2185-2195.
- Maulana, Yasir, Ayus Ahmad Yusuf, Puspo Dewi Dirgantari, and Ratih Hurriyati. "Marketplace Strategic Positioning Analysis." *Al-Amwal: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syari'ah* 15, no. 1 (2023): 101-111.
- Mitrani, A. 1995. *Manajemen sdm sesuai Kompetensi*. Jakarta: Pustaka primer Grafiti.
- Novianti, R. D., Sondakh, M., & Rembang, M. (2017). Komunikasi Anatarpribadi di membuat Harmonisasi. *E-magazine "Acta Diurna"*, VI(dua), 1-15.
<https://media.neliti.com/media/guides/94222-id-komunikasi-antarpribadi-pada-menciptaka.pdf>
- Parhan. (2014). efek perangkat lunak Kebijakan Pemilu dan Manajemen Pemilu terhadap Kinerja Penyelenggara Pemilu buat Mewujudkan Kualitas Pemilu. *Jurnal Publik*, P-ISSN:1412-7083, E-ISSN 2579-9266, 205-218.
- Patriana, E. (2014). Komunikasi Interpersonal yg Berlangsung Antara Pembimbing Kemasyarakatan serta keluarga Anak Pelaku Pidana di Bapas Surakarta. *journal of Rural and improvement*, lima(2), 203-214.
<https://jurnal.unitedstates.identification/rural-and-improvement/article/view/852/834>
- Ramdhani, M. A., & Suryadi, okay. 2015. Consensus method improvement on Analytic Hierarchy procedure. *worldwide convention on Quantitative Sciences and Its programs* (pp. 1-10). Penang: Universiti Utara Malaysia.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip sikap Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan sang: Halida, S.E serta Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Setiawardi, A., & Ramdhani, M. A. (n.d.). dampak Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Loyalitas Pelanggan di Taman Air Panas Darajat bypass. 1-10.
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). pengaruh Kompetensi, Kompensasi serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu

- Kabupaten Banyuasin. Integritas
Jurnal Manajemen Profesional
(IJMPRO), 2(1), 15–26.
<https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.seventy-six>
- Tika, Moh. Pabundu. 2016. Budaya
Organisasi dan Peningkatan
Kinerja Perusahaan. Jakarta :
Bumi Aksara.
- Wachyuni, W., & Gunawan, W. H.
(2021). Business Opportunities
for Novice Business People in
Moment Car Free Day Kuningan
Regency West Java.
International Journal of
Economics, Business and
Accounting Research (IJEBAR),
5(2).
- Wibowo. 2018. Prilaku pada Organisasi.
Edisi ke 2. PT. Raja Grafindo
Persada: Jakarta.