

PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPU-D KOTA CIMAHY PROVINSI JAWA BARAT

Febrianto Adinugroho¹

Josy Adiwisastra²

Tjahja Supriatna³

Dewi Sulistyani⁴

Universitas Satyagama^{1,2,3,4}

Jalan Kamal Raya, Cengkareng Barat, Cengkareng Tim, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta^{1,2,3,4}

Alamat email Koresponden: adinugroho2@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style, motivation, work discipline and quality of human resources on the performance of KPU-D Cimahi City employees of West Java Province both partially and together. This research uses a quantitative approach that is explanatory in nature, namely describing the actual situation in the field based on existing facts and data. The sampling technique in this study was proportionate stratified random sampling with a sample of 195 respondents. The data analysis techniques used in this study are validity test, reliability test, F test and T test, simple and multiple linear regression.

Based on the results of the study it can be concluded that there is a positive and significant influence between the performance of Cimahi City KPUD employees with leadership type (65.1%), work motivation (65.1%), work discipline (58.4%), quality of human resources (76.4%). The results of this study also show that there is a positive and significant influence of leadership type variables, motivation, work discipline, and quality of human resources together on the performance of Cimahi City KPUD employees with a percentage of 83.9%.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Quality of Human Resources, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pemilihan Umum 2019 adalah pemilihan legislatif dengan pemilihan presiden yang diadakan secara serentak. Hal ini dilakukan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 14 / PUU-11/2013 tentang pemilu serentak, yang bertujuan untuk meminimalkan pembiayaan negara dalam pelaksanaan pemilu, meminimalisir politik biaya tinggi bagi peserta pemilu, serta politik uang yang melibatkan pemilih, penyalahgunaan kekuasaan atau mencegah politisasi birokrasi, dan merampingkan skema kerja pemerintah. Pemilu 2019 disebut juga "Pemilu Lima

Kotak", ini merujuk pada jumlah kotak yang harus diisi pemilih dengan surat suara yang sesuai. Kotak pertama untuk Presiden/Wakil Presiden; Kedua untuk Anggota DPD (Dewan Perwakilan Daerah); Ketiga untuk anggota DPR (Dewan Perwakilan Rakyat); Keempat untuk Anggota DPRD Provinsi; dan Kotak Kelima untuk anggota DPRD Kabupaten/kota. Dapat dibayangkan kerumitan yang terjadi karena format baru pemilu 2019.

Tupoksi KPU melibatkan beberapa aspek krusial. Pertama, KPU memiliki tugas menyelenggarakan pemilihan umum untuk memilih presiden, wakil presiden, anggota DPR, DPD, dan DPRD. Kedua, KPU bertanggung jawab menyusun dan mengelola daftar pemilih, melaksanakan kampanye pemilihan umum, serta menetapkan hasil pemilihan. Ketiga, KPU memiliki fungsi mengawasi dan mengawal jalannya pemilihan untuk memastikan keadilan, transparansi, dan akuntabilitas. Sementara itu, KPUD adalah lembaga serupa yang beroperasi di tingkat daerah, bertugas menyelenggarakan pemilihan umum di tingkat kabupaten/kota. Mereka bekerja bersama-sama dengan KPU dalam kerangka menyelenggarakan pemilihan umum yang bersih dan demokratis di semua tingkatan pemerintahan.

Namun, KPU dan KPUD tidak luput dari sejumlah permasalahan yang memengaruhi efektivitas dan kredibilitas mereka. Permasalahan terkait sumber daya manusia dan kualifikasi pegawai menjadi isu kritis, mengingat kompleksitas tugas yang diemban. Permasalahan sumber daya manusia mencakup pelatihan petugas pemilu, kecukupan jumlah personel, dan kebutuhan akan aparatur yang profesional dan independen. Selain itu, pemantauan dan penanganan pelanggaran etika dan kode etik menjadi tantangan tersendiri.

Kendala lainnya melibatkan teknologi dan keamanan informasi. Menyikapi pesatnya perkembangan teknologi informasi saat ini, risiko keamanan siber semakin meningkat, dan KPU harus berinvestasi dalam teknologi canggih untuk melindungi integritas proses pemilihan. Selain itu, tantangan terkait *fake news* dan disinformasi dapat merusak proses demokratis dengan memengaruhi persepsi masyarakat. Aspek berikutnya yang perlu diperhatikan adalah pemahaman dan partisipasi masyarakat dalam proses pemilihan. Edukasi pemilih dan peningkatan

kesadaran politik menjadi kunci untuk memastikan partisipasi yang bermakna dan memilih pemimpin yang benar-benar mewakili kepentingan rakyat.

Dalam menghadapi sejumlah permasalahan ini, KPU dan KPUD perlu terus melakukan reformasi internal, meningkatkan koordinasi dengan pihak terkait, dan berinovasi dalam penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi. Hanya dengan upaya bersama dari semua pihak, KPU dan KPUD dapat memastikan keberlanjutan demokrasi Indonesia dengan penyelenggaraan pemilihan umum yang adil, transparan, dan demokratis.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang akan digunakan dalam ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat eksplanatori yaitu menggambarkan keadaan yang sesungguhnya di lapangan berdasarkan fakta dan data-data yang ada yang telah diverifikasi dan diuji kebenarannya melalui serangkaian pengujian statistika. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, dimana peneliti mengamati secara langsung obyek yang diteliti pada populasi besar maupun kecil, dengan data yang berasal dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Data tersebut merupakan data kuantitatif yang dikumulatifkan dengan menggunakan metode statistik.

Sampel penelitian ditarik dengan teknik sampel acak yang distratifikasikan secara proporsional (stratified proportional) random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak didalam populasi yang sudah dikelompokkan (populasinya) berdasarkan strata kelompok dari populasi yang terdapat di KPUD Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat.

Sedangkan teknik analisa data yang dilakukan adalah:

- Uji Validitas dan Reliabilitas
- Uji Asumsi Klasik
- Analisis Regresi Linier
- Analisis Determinasi

Rancangan hipotesis penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut :

Hipotesis Pertama

H0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai KPUD

Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat.

Ha : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai KPUD Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat.

Hipotesis Kedua

H0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai KPUD Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat.

Ha : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai KPUD Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat.

Hipotesis Ketiga

H0 : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPUD Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat.

Ha : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPUD Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat.

Hipotesis Keempat

H0 : Tidak terdapat pengaruh mutu sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai KPUD Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat.

Ha : Terdapat pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai KPUD Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat.

Hipotesis Kelima

H0 : Tidak terdapat pengaruh tipe kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan sumberdaya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja kinerja pegawai KPUD Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat.

Ha : Terdapat pengaruh tipe kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan sumberdaya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai KPUD Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat.

KERANGKA TEORI

Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002:116). Tipe kepemimpinan dianggap cocok apabila tujuan organisasitelah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan tipe kepemimpinan untuk mengelola bawahannya,

karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005:46). Kepemimpinan yang disesuaikan dengan konteks organisasi dan karakteristik pegawai dianggap krusial untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu menjadi hal yang penting untuk menerapkan tipe kepemimpinan yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai KPUD.

Motivasi kerja

Menurut Luthans (2006: 270), motivasi adalah suatu proses yang merupakan langkah awal seseorang untuk melakukan tindakan karena adanya stimulasi fisik dan psikis atau dengan kata lain dorongan yang diungkapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Faktor yang dapat meningkatkan motivasi pegawai dapat bersifat pribadi seperti kebutuhan, sikap, dan kemampuan, sedangkan faktor organisasi meliputi gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri (Farlens, 2011: 18). Motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya (Hasibuan, 2011: 141). Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007: 65) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja staff Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD). Kinerja yang optimal dari staff sekretariat menjadi kunci dalam mendukung efektivitas dan integritas pelaksanaan tugas dan fungsi KPUD dalam penyelenggaraan pemilihan umum daerah. Secara keseluruhan, disiplin kerja bukan hanya sekadar aturan, melainkan fondasi yang memastikan kinerja staff sekretariat KPUD mencapai tingkat optimal, memastikan penyelenggaraan pemilihan umum daerah berjalan sesuai standar transparansi, efisiensi, dan integritas yang diharapkan masyarakat.

Kualitas SDM

Menurut Taliziduhu Ndraha (2000:26), sumberdaya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumberdaya manusia yang mampu menciptakan nilai kompetitif generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *Intellegence*, *Creativity* dan *Imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga, otot, dan sebagainya. Kualitas SDM

juga memengaruhi hubungan kerja di Sekretariat KPUD, menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif. Dengan staff yang memiliki kualitas SDM yang baik, KPUD dapat mencapai tingkat kinerja optimal, memastikan penyelenggaraan pemilihan umum daerah berjalan dengan profesional, transparan, dan sesuai dengan standar demokrasi yang diharapkan oleh masyarakat.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Evaluasi kinerja melibatkan pengukuran sejauh mana seorang pegawai mampu mencapai tujuan organisasi, memenuhi standar kerja, dan memberikan kontribusi yang positif terhadap efisiensi dan produktivitas organisasi. Dalam konteks KPUD, kinerja pegawai sangat penting karena lembaga ini memiliki peran krusial dalam penyelenggaraan pemilihan umum daerah.

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Uji Validitas

- Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai **r hitung** hasilnya **lebih besar** dari **r tabel** sehingga instrumen penelitian dapat dinyatakan **valid**.
- Setiap item pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner.

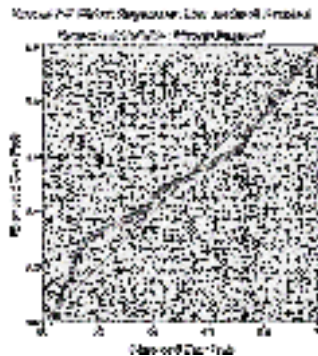
B. Uji reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Tipe Kepemimpinan (X ₁)	0,645	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,692	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,643	Reliabel
Mutu SDM (X ₄)	0,745	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,688	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel yang berarti instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

A. Uji asumsi klasik

- Uji normalitas



Dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonal Normal Probability Plot, sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

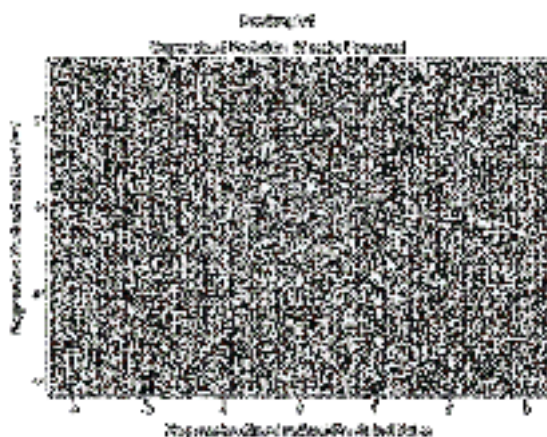
- Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Tipe Kepemimpinan	.246	4.071
	Motivasi	.203	4.925
	Disiplin Kerja	.332	3.012
	Mutu Sumber Daya Manusia	.354	2.825

Sumber : Olah Data 2020 dengan SPSS 24 for windows

Hasil estimasi nilai VIF yang disajikan melalui tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas bernilai di bawah nilai kritis (10). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

- Uji heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena:

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar menyempit lalu melebar kembali
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

B. Analisis Regresi linier

- Uji T untuk tiap variabel bebas

Variabel	Pers. Regresi	Ajusted R square
Tipe Kepemimpinan, X_1	$\hat{Y} = 10,436 + 0,833 X_1$	0,65
Motivasi, X_2	$\hat{Y} = 14,383 + 0,777 X_2$	0,65
Disiplin Kerja, X_3	$\hat{Y} = 14,280 + 0,781X_3$	0,58
Mutu SDM, X_4	$\hat{Y} = 14,155 + 0,778X_4$	0,76

- Uji F

$F_{hitung} (246,650) > F_{tabel} (2,42)$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$\hat{Y} = 3,560 + 0,174 X_1 + 0,164 X_2 + 0,153 X_3 + 0,459 X_4$$

Berdasarkan analisis regresi linier di atas, terlihat bahwa variabel tipe kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan mutu sumber daya manusia baik secara tunggal maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Kepemimpinan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan berbagai tipe kepemimpinan dapat memiliki dampak yang berbeda pada kinerja mereka. Tipe kepemimpinan yang sesuai untuk Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) dapat bervariasi tergantung pada konteks dan kebutuhan organisasi. Beberapa tipe kepemimpinan yang diperkirakan sesuai untuk lingkungan seperti Sekretariat KPUD:

- **Kepemimpinan Transformasional:** Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang fokus pada menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan yang tinggi. Pemimpin transformasional cenderung memiliki visi yang kuat, mendorong perubahan positif, dan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas kerja dan kinerja organisasi. Dalam konteks KPUD, pemimpin transformasional dapat membantu menginspirasi pegawai untuk menghadapi tantangan dalam penyelenggaraan pemilihan umum, meningkatkan transparansi, dan meningkatkan partisipasi publik.
- **Kepemimpinan Adil dan Etis:** Penting bagi pemimpin di KPUD untuk menunjukkan integritas dan etika kerja yang tinggi. Kepemimpinan yang adil dan etis akan memastikan bahwa semua pegawai diperlakukan dengan sejajar dan bahwa proses pemilihan umum berjalan dengan integritas. Ini sangat penting untuk mempertahankan kepercayaan publik.
- **Kepemimpinan Berorientasi Hasil:** Dalam konteks KPUD, mencapai hasil yang berkualitas adalah prioritas utama. Kepemimpinan berorientasi hasil akan memastikan bahwa pegawai fokus pada pencapaian tujuan dan kinerja yang baik dalam melaksanakan pemilihan umum.

Perlu diingat bahwa kepemimpinan yang efektif mungkin melibatkan kombinasi dari tipe-tipe di atas, tergantung pada situasi dan kebutuhan yang spesifik.

Motivasi pegawai di Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam hal,

- **Peningkatan Produktivitas:** Motivasi yang tinggi dapat merangsang pegawai untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Mereka akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dalam waktu yang ditentukan dan dengan kualitas yang baik. Hal ini akan berdampak positif pada produktivitas secara keseluruhan.
- **Komitmen yang Lebih Tinggi:** Pegawai KPUD yang merasa termotivasi cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi. Mereka akan lebih mungkin untuk tetap setia pada KPUD, mengurangi tingkat pergantian pegawai, dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

- Peningkatan Kualitas Pekerjaan: Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk berusaha mencapai kualitas kerja yang lebih baik. Mereka mungkin mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh KPUD.
- Pengaruh Terhadap Kolaborasi: Pegawai yang termotivasi cenderung lebih terbuka untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan berpartisipasi dalam tim kerja. Ini dapat meningkatkan kerja sama antarpegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan meningkatkan efektivitas tim.
- Pengurangan Stres dan Ketidakpuasan Kerja: Pegawai yang termotivasi dapat mengalami tingkat stres dan ketidakpuasan kerja yang lebih rendah. Motivasi yang tinggi dapat menghasilkan kepuasan intrinsik dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan meminimalkan dampak negatif dari stres dan ketidakpuasan.

Motivasi pegawai adalah respons kompleks terhadap berbagai faktor, termasuk pengakuan, penghargaan, peluang pengembangan, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, manajemen KPUD harus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi pegawai agar dapat memberikan dampak positif pada kinerja mereka.

Disiplin kerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan efektivitas organisasi. Berikut adalah uraian mengenai pengaruh disiplin kerja staff KPUD terhadap kinerja:

- Peningkatan Produktivitas: Disiplin kerja yang tinggi cenderung meningkatkan produktivitas pegawai. Pegawai yang mematuhi jadwal kerja, menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu, dan fokus pada pekerjaan mereka akan dapat mencapai lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat.
- Kualitas Pekerjaan yang Lebih Baik: Disiplin kerja yang baik memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan teliti dan akurat. Mereka akan cenderung menghindari kesalahan dan melaksanakan tugas-tugas dengan kualitas yang lebih baik.

- Peningkatan Ketaatan Terhadap Aturan: Disiplin kerja juga berarti ketaatan terhadap aturan dan pedoman organisasi. Hal ini penting dalam konteks KPUD yang terkait dengan pemilihan umum. Ketaatan terhadap prosedur dan regulasi membantu memastikan integritas dan transparansi dalam proses pemilihan.
- Pengurangan Konflik Organisasi: Disiplin kerja yang tinggi dapat membantu mengurangi konflik di dalam organisasi. Ketika semua pegawai mematuhi aturan yang sama, konflik terkait pelaksanaan tugas-tugas dapat diminimalkan.
- Peningkatan Kredibilitas Organisasi: Disiplin kerja yang baik mencerminkan profesionalisme dan integritas organisasi. Ini dapat meningkatkan kredibilitas KPUD di mata masyarakat dan pemangku kepentingan, yang penting dalam menjalankan tugas-tugas pemilihan umum.
- Motivasi dan Kepuasan Kerja: Disiplin kerja yang baik dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai melihat bahwa disiplin dihargai dan bahwa aturan diterapkan dengan adil, mereka cenderung lebih termotivasi dan puas dalam pekerjaan mereka.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi pegawai. Kualitas SDM pegawai sekretariat (KPUD) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi, antara lain:

- Peningkatan Efisiensi dan Kompetensi: Kualitas SDM yang tinggi menghasilkan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan untuk menjalankan tugas mereka dengan efisien. Mereka dapat merencanakan dan melaksanakan proses pemilihan dengan lebih baik, mengurangi kemungkinan kesalahan, dan menghasilkan hasil yang lebih akurat.
- Peningkatan Kemampuan Pengambilan Keputusan: Pegawai dengan kualitas SDM yang tinggi memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang kompleks. Dalam konteks KPUD, kemampuan ini dapat membantu dalam mengatasi tantangan dan keputusan strategis yang berkaitan dengan pemilihan umum.

- Peningkatan Pemahaman Hukum dan Regulasi: Dalam peran mereka yang sangat terkait dengan peraturan hukum pemilu, kualitas SDM yang baik penting untuk memahami dan mematuhi semua regulasi, peraturan, dan undang-undang terkait. Pegawai yang terampil dalam bidang hukum pemilihan umum dapat membantu mencegah pelanggaran dan masalah hukum.
- Inovasi dan Pengembangan: Pegawai dengan kualitas SDM yang tinggi lebih cenderung untuk berkontribusi pada inovasi dan pengembangan dalam proses pemilihan. Mereka mungkin mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan partisipasi dalam pemilihan umum.
- Peningkatan Komunikasi dan Hubungan Interpersonal: Kualitas SDM yang baik mencakup keterampilan komunikasi yang efektif. Pegawai yang mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja, calon, dan pemilih dapat membantu menjaga hubungan yang positif dan mengurangi konflik.

Pengelolaan dan pengembangan kualitas SDM pegawai KPUD adalah langkah penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas lembaga tersebut. Dengan memiliki pegawai yang terampil dan berkualitas, KPUD dapat menjalankan fungsi-fungsinya dengan lebih baik dan mendukung proses demokrasi yang kuat. Secara bersama-sama tipe kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kualitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD).

Tipe kepemimpinan yang diterapkan di KPUD dapat memengaruhi kinerja staf secara signifikan. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, memotivasi staf, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Kepemimpinan yang inklusif dan berorientasi pada tim dapat memperkuat kohesi antarstaf dan meningkatkan produktivitas. Kepemimpinan yang mendukung inovasi dan pemecahan masalah juga dapat membantu KPUD mengatasi tantangan dalam penyelenggaraan pemilihan umum.

Motivasi adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja staf KPUD. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen, produktif, dan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan, peluang pengembangan karier,

atau rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang mereka jalankan. Pimpinan KPUD dapat berperan dalam memotivasi staf melalui pengakuan kinerja yang baik dan memberikan insentif yang sesuai.

Disiplin adalah hal mendasar dalam menjaga ketertiban dan efisiensi dalam proses kerja KPUD. Kedisiplinan pegawai untuk mematuhi peraturan, jadwal, dan prosedur operasional penting untuk menjalankan proses pemilihan umum yang transparan dan adil. Ketika staf KPUD memiliki disiplin yang tinggi, risiko kesalahan atau pelanggaran dapat diminimalkan, dan proses pemilihan dapat berjalan lebih lancar. Penting bagi manajemen untuk memberikan pengawasan dan mendukung praktik disiplin yang konsisten.

Kualitas SDM di KPUD kota Cimahi, termasuk kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan, memiliki dampak langsung terhadap kinerja lembaga tersebut. Pegawai yang berkualitas tinggi cenderung lebih mampu menjalankan tugas-tugas mereka secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan pegawai yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa KPUD memiliki tim yang kompeten dan siap menjalankan tugas-tugas yang kompleks dalam penyelenggaraan pemilihan umum.

SIMPULAN

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai KPUD Kota Cimahi dengan persentase sebesar 65%, dengan Indikator yang tertinggi adalah Jabatan (0,503), sedangkan Indikator yang terendah adalah Keluhan (0,255).
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai KPUD Kota Cimahi dengan persentase sebesar 65%, dengan Indikator yang tertinggi adalah Perawatan (0,575) dan Indikator yang terendah adalah Penggunaan (0,174).
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPUD Kota Cimahi dengan persentase sebesar 58%, dengan Indikator yang tertinggi adalah Terciptanya Kebijakan (0,551) dan Indikator yang terendah adalah Pemikiran (0,286).
- 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel mutu sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai KPUD Kota Cimahi dengan persentase sebesar 76%,

dengan Indikator tertinggi adalah Pembentukan Profesionalisme (0,574) dan Indikator terendah adalah Keteladanan (0,303).

- 5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel tipe kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan mutu sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai KPUD Kota Cimahi dengan persentase sebesar 83,5%, dengan Indikator tertinggi adalah Perawatan (0,575) dan Indikator terendah adalah Penggunaan (0,174).

REFERENSI

- Bass & Avolio, 2000, *Improving Organization Effectiveness Through Transformasional Leadership*. Thousand Oake. Sage.
- Suradinata, Ermaya, 2005, *Manajemen Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Ramadhan, Bandung.
- Hasibuan, Malayu, 2001, *Manajemen Kinerja*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta : Penerbit CV. Haji Masagung.
- H.S, Y. T., & Kristian , I. (2021). MODEL COLLABORATIVE DALAM PENANGGULANGAN GELANDANGAN DAN PENGEMIS DI KABUPATEN GARUT. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 19(3), 69–81. <https://doi.org/10.54783/dialektika.v19i3.18>
- Jhonson, Kast dan Rosenzweig, 2003, *Organization and Management ; A System Approach*. New York : Mc Gra Hill Bool Company.
- Kristian, I., & Rochaeni, A. (2022). STRATEGI MILITER MENGENAI SIBER UNTUK KEUNGGULAN DUNIA MAYA DALAM PERANG ELEKTRONIK. *Caraka Prabu : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 6(2), 207-216. <https://doi.org/https://doi.org/10.36859/jcp.v6i2.1176>
- Mahsun, Mohammad, 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Malayu S.P Hasibuan (2012:244), *Sumber Daya Manusia*, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2007, *Metodologi Ilmu Pemerintahan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nuradhawati, R., & Kristian, I. (2022). PELAKSANAAN PEMBANGUNAN EKONOMI DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DI WILAYAH PERBATASAN INDONESIA-TIMOR LESTE : STUDI KASUS KABUPATEN BELU PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR. *Academia Praja : Jurnal Ilmu Politik, Pemerintahan, Dan Administrasi Publik*, 5(1), 29-42. <https://doi.org/https://doi.org/10.36859/jap.v5i1.837>
- Nuradhawati, R., Gunawan, W., Yovinus, Y., Sufianto, D., Djatah, S., Permana, D., Rusfiana, R., & Rochaeni, A. (2022). Pemberdayaan Ormas Pemuda Pancasila dalam Upaya Menjaga Kekondusifan dan Ketertiban Masyarakat di Wilayah Kecamatan Cinambo Kota Bandung. *Jurnal Abdimas Kartika Wijayakusuma*, 3(2), 140-150. <https://doi.org/10.26874/jakw.v3i2.260>
- Robins, SP., 2000, *Perilaku Organisasi*. (Terjemahan : Dr. Hadayana Pujaatmaka). Prenhalindo, Jakarta.

- Permana, D. . (2023). Dynamics of Public Policy in the Digital Era: A Case Study of e-Government Implementation in Indonesia. INFLUENCE: INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENCE REVIEW, 5(3), 163–174. Retrieved from <http://influence-journal.com/index.php/influence/article/view/193>
- Permana, D. (2022). STRATEGI BKPSDM KOTA BANDUNG DALAM MENJAGA KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI. Academia Praja : Jurnal Ilmu Politik, Pemerintahan, Dan Administrasi Publik, 5(1), 98-105. <https://doi.org/https://doi.org/10.36859/jap.v5i1.957>
- Siagian, Sondang P, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Penerbit Gunung Agung.
- Simanjuntak Payaman, J., 2002, Manajemen dan Evaluasi Kerja, Lembaga, Penerbit : FEUI, Jakarta.
- Sinambela, Poltak Lijan dkk. 2010.Reformasi Pelayanan Publik. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Stoner, James A.F, 2002, Manajemen, terjemahan Erlangga, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Suradinata, Ermaya, 2005, Manajemen Pemerintahan dan Otonomi Daerah, Ramadhan, Bandung.
- Taliziduhu, Ndraha, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Tri Cahyono, Bambang, 2000, Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Wahyudi, Bambang, 2001, Teori Administrasi Publik, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Yovinus, Y. (2018). QUO VADIS HUBUNGAN BILATERAL INDONESIA – MALAYSIA. Academia Praja : Jurnal Ilmu Politik, Pemerintahan, Dan Administrasi Publik, 1(02), 141-153. <https://doi.org/https://doi.org/10.36859/jap.v1i02.70>
- Yovinus, Y. (2017). MODEL PEMBANGUNAN KAWASAN PERBATASAN INDONESIA – MALAYSIA DALAM RANGKA MENANGGULANGI ANCAMAN KEAMANAN DAN PELANGGARAN HUKUM TRANS -NASIONAL. Caraka Prabu : Jurnal Ilmu Pemerintahan, 1(01), 86-105. <https://doi.org/https://doi.org/10.36859/jcp.v1i01.53>