

Performance Analysis of District Election Commission Employees

[Analisis Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten]

Bela Mulia Fitrasari¹⁾, Isnaini Rodiyah²⁾

^{1,2)}Program Studi Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: Belamulia22@gmail.com, isnainirodiyah@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze and describe the Sidoarjo District General Election Commission Employee Performance Analysis. The informants in this study were commissioners at the KPU Sidoarjo, general administration, household needs compilers, evaluation and reporting materials compilers. This study uses a qualitative description method by using data collection techniques through interviews, observation, and documentation. The data analysis model used in this study is interactive from Amalies and Huberman namely data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this study indicate that of the four indicators, some are good but the employee's punctuality is low during activities and when attendance enters the office. However, despite the limited working hours, KPU employees in Sidoarjo Regency are disciplined office hours and especially with the emergence of the thought that if it is not in the stages of holding general elections it seems that the employees are not active or many are unemployed. There are several factors that affect and hinder the work of employees at the General Election Commission (KPU) in Sidoarjo Regency.*

Keywords – General Election Commission Employee Performance

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan Analisis Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Sidoarjo. Informan dalam penelitian ini adalah komisioner KPU Sidoarjo, Administrasi umum, Penyusun kebutuhan rumah tangga, Penyusun bahan evaluasi dan pelaporan. Penelitian ini menggunakan metode deskripsi kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Model analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah interaktif dari Miles dan Huberman yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari keempat indikator tersebut, beberapa sudah baik namun ketepatan waktu pegawai rendah pada saat kegiatan dan pada saat kehadiran masuk kantor, Namun, meski dibatasi jam kerjanya, para pegawai KPU di Kabupaten Sidoarjo disiplin dalam bekerja dan hasil dari observasi dan wawancara bahwa kinerja pegawai KPU belum maksimal, mulai dari perilaku pegawai yang hadir di kantor tidak pada jam masuk kantor yang telah ditentukan dan apalagi dengan munculnya pemikiran bahwa jika tidak dalam tahapan penyelenggaraan pemilihan umum terkesan pegawainya tidak ada kegiatan atau banyak yang menganggur. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi dan menghambat kerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) di Kabupaten Sidoarjo.*

Kata Kunci – Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum

I. PENDAHULUAN

Pemilihan umum menentukan bagaimana individu menjadi anggota kelompok yang mewakili bangsa atau pemimpin pemerintahan. Tiga pemilihan umum yang dilakukannya pada era Reformasi, yaitu pemilihan umum 1999, 2004 dan 2009, adalah versi yang lebih demokratis dari pemilihan umum konstitusional asli dan dimasukkan ke dalam UUD 1945 [1]. Badan nasional penyelenggara pemilu parlemen, yaitu Komisi Pemilihan Umum (KPU), Komisi Pemantauan Pemilu (Bawaslu), dan DKPP RI, juga dibentuk untuk meningkatkan pemilu parlemen. Untuk menyelenggarakan pemilu parlemen seperti yang diharapkan, pemilu parlemen membutuhkan kehadiran penyelenggara pemilu parlemen yang berintegritas tinggi, yang ditunjukkan dengan tiga tingkat integritas. Pertama, kejujuran dalam pemilihan umum. Kedua, menghasilkan integritas pemilu parlemen. Dan ketiga, integritas proses dan hasil. Hal ini juga sangat bergantung pada integritas aparatur atau penyelenggara pemilu di daerah, yakni KPU dan Bawaslu [2].

Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang secara konsisten disebut sebagai satu-satunya badan pemerintah yang kuat dan baru dibentuk, Berdasarkan isi pasal 22 E Undang-Undang Dasar 1945 pada revisi yang ketiga, Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang secara konsisten disebut sebagai satu-satunya badan pemerintah yang kuat dan baru dibentuk [3]. Demikian hal itu di KPU Kabupaten/Kota dalam melakukan tugas dan fungsinya adadua organisasi terkemuka, yakni bagian KPU Kabupaten/Kota disatu pihak dan bagian sekretariat dilain pihak [4]. Sesuai Pasal 69

UU No. 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilihan Umum (Pemilu), Sekretariat KPU Kabupaten/Kota; (1) Bertugas: a) Mendukung Pemilihan Umum (Pemilu) Program Pengembangan dan Anggaran, b) Pemberian Teknis Administration Domainf, c) Membantu (Pemilu), d) membantu Pemilihan Umum (Pemilu), Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), serta Pemilihan Presiden (Pilpres), Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada), Propinsi, dan Kabupaten /Kota, dengan bantuan transfer uang, e) Membantu Kabupaten/Kota dalam pengambilan keputusan dan rancangan, f) Memberikan saran bagaimana menghadapi situasi yang buruk dan mendorong Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) Kabupaten/Kota; g) membantu KPU Kabupaten/Kota dalam rangka penyelenggaraan laporan kegiatan dan pertanggungjawaban, dan h) membantu mendorong tugas-tugas lain yang telah disesuaikan dengan Peraturan Perundang-Undangan(2) Berwewenang: a) Membuat dan mendistribusikan perlengkapan militer yang diperlukan pemerintah daerah (Pemilu) dan daerah (Pilkada) sesuai dengan standar, prosedur, dan kebutuhan yang disetujui KPU., dan b) Memberikan dukung, (3) Berkewajiban: (1) Menyusun laporan pertanggungjawaban keuangan; (2) Memelihara arsip dan dokumen Pemilihan Umum (Pemilu) (3) Mengelola inventarisasi barang KPU Kabupaten/Kota; dan (4) Bertanggung Jawab: Penatausahaan dana dan pengelolaan barang/jasa sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan [5]. Dengan memberikan bobot yang sama kepada setiap pegawai pada bagian tersebut di atas, terungkap Fungsi, Tugas, wewenang, dan keuletan Sekretaris KPU Kabupaten/Kota. Pengaruh dari dipicunya pekerjaan pegawai Sekretariat KPU Kabupaten/Kota terhadap suksesnya penyelenggaraan pemilihan umum (Pemilu) yang diberikan oleh KPU Kabupaten/Kota [6].

Kinerja pegawai sangat diperlukan dalam kinerja ini karena Diketahui bahwa karyawan dapat melakukan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Untuk menetapkan baseline, diperlukan untuk menetapkan kriteria tertentu yang dapat diukur [7] . Ketika istilah *performance* digunakan bersama dengan kata benda kinerja, itu merujuk pada pekerjaan yang telah diselesaikan dalam suatu organisasi olehnya individu ataupun kelompok individunya yang bertindak sesuai dengan kewenangannya juga tanggung jawab tersendiri. Pekerjaan ini mendefinisikan organisasi. Dalam upaya tujuan utama organisasi adalah untuk beroperasi secara ilegal, mereka tidak melanggar hukum dan tidak terlibat dalam perilaku tidak bermoral atau tidak etis. [8] . Untuk itu, pemimpin memiliki tugas mulai dari perencanaan hingga pengawasan. Pimpinanpun harus ciptakan suasana yang nyaman dan bersahabat untuk karyawan merasa nyaman juga merasakan senang dalam bekerja. Pemimpin mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan upaya mereka untuk memenuhi harapan karyawan dan menunjukkan perhatian dan penghargaan karyawan berkinerja tinggi [9].

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai sumber referensi dan bahan referensi untuk membandingkan sebuah penelitian. Mengacu pada penelitian sebelumnya “Strategi Peningkatan Kinerja Perwakilan dari Sekretariat KPU Kabupaten Magelang”, antara lain judulnya. Menurut penelitian, staf sekretariat KPU Kabulen Kabulen Magelang masih belum berfungsi dengan baik, apalagi jika pemilihan umum tidak dilaksanakan, terlihat jelas bahwa staf tidak aktif atau sebagian besar dari mereka tidak aktif. mengganggu. Ada juga penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan judulnya “Evaluasi Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pacitan”. Dari empat variabel penelitian pengetahuan pegawai, kuantitas kinerja, kualitas kinerja, dan pengetahuan tentang pekerjaan temuan menunjukkan bahwa kinerja pegawai sekretariat KPU Kabupaten Pacitan kurang baik. Selain itu, dengan judul “Studi Kinerja Pegawai KPU Kota Lubuk Linggau”. Temuan studi tersebut menunjukkan bahwa volume output kerja Komisi Pemilihan Umum yang besar ditandai dengan rendahnya hambatan di tempat kerja bagi pegawai, tingkat output yang dapat dicapai yang tinggi, dan efisiensi output relatif terhadap tujuan yang ingin dicapai [10]. Kajian Kinerja Kajian Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Sidoarjo juga mengidentifikasi beberapa permasalahan yang diangkat pada kajian sebelumnya yang telah disebutkan di atas. Ada berbagai persoalan kinerja personelnnya, terbukti dari observasi penelitian di kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sidoarjo. Diantaranya adalah kurangnya jumlah pegawai ASN di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sidoarjo mengakibatkan kinerja pegawai yang kurang efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan, Para pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sidoarjo pada kategori pegawai ASN belum memenuhi jumlah ideal pegawai yakni 17 pegawai ASN yang ditentukan Oleh SK Nomor 245 dan KPU Nomor 14 Tahun 2020 dalam hal ini pun mengakibatkan pegawai dengan status non ASN ikut serta dalam menyelesaikan tugas tersebut. Terhitung dari Jumlah keseluruhan pegawai yakni 14 orang ASN, 5 orang komisioner, 7 orang tenaga pegawai non ASN, Masih jarang dilakukannya penilaian terhadap kinerja pegawai KPU,hal ini di tunjang dari tidak adanya survei kepuasan masyarakat yang dipaparkan atau di perlihatkan di area kantor, kinerja pegawai KPU masih belum optimal, mulai dari perilaku pegawai yang hadir di kantor tidak pada jam masuk kantor yang telah ditentukan dan apalagi dengan munculnya pemikiran bahwa jika kejadian Tidak ada rencana atau banyak orang yang mengeluhkannya dalam fase mobilisasi militer masyarakat umum saat ini.

Untuk itu tujuan peningkatan kinerja karyawan jelas membutuhkan waktu dan usaha. Bersamaan dengan pengawasan dan pembinaan yang lebih besar, tingkat keberhasilan kinerja yang diperoleh staf Sekretariat KPU Kabupaten juga dinilai. Meskipun pegawai KPU Kabupaten jauh lebih jarang memeriksa kerjanya, seharusnya dilakukan penilaian

kinerja pegawai KPU untuk membuktikan pentingnya penelitian [11]. Hal ini agar selain menunjukkan efektivitas aparaturnya KPU kabupaten, kajian ini juga dapat menyoroti faktor-faktor yang berkontribusi dan menghambat kinerja mereka, khususnya di Kabupaten Sidoarjo [12]. Kinerja Sekretariat KPU Kabupaten Sidoarjo Tahun 2022, Pada titik ini, itu hanyalah langkah dalam prosedur atau rencana untuk mencapai tujuan. Sehubungan dengan hal tersebut, penyelesaian pekerjaan proyek tunggal pada tahun 2022 merupakan hasil dari penyelesaian proyek yang lebih besar yang telah dilaksanakan. Untuk memenuhi kebutuhan membangun akuntabilitas pekerjaan, perlu dilakukan pengelompokan masing-masing proyek kerja individu yang telah diselesaikan dengan elemen-elemen sasaran yang sesuai. Dengan begitu, kinerja KPU di Kabupaten Sidoarjo bisa lebih baik secara menyeluruh. Realisasi Kinerja KPU di Kabupaten Sidoarjo pada Tahun 2016-2022 sebagaimana dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Realisasi Kinerja KPU di Kabupaten Sidoarjo pada Tahun 2016-2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Kegiatan	Target %	Realisasi 2016	Realisasi 2018	Realisasi 2019	Realisasi 2020
memperluas cakupan persiapan pemilu/pemilihan yang demokratis	Persentase Partisipasi Pemilih dalam Pemilu/ Pemilihan	100%	56,22%	63.96%	82,18%	71,67%
	Persentase Partisipasi Pemilih Perempuan dalam Pemilu/ Pemilihan	100%	53,93%	67.76%	83.76 %	74,02 %
	Persentase Partisipasi Pemilih 100%Disabilitas dalam Pemilu/ Pemilihan	100%	79,45%	62%	56.53 %	60,48 %
	Persentase Pemilih Terdaftar dalam DPT Yang menggunakan hak pilihnya	100%	0,61%	63.62%	81.56 %	71,44 %
Terlaksananya Pemilu/Pemilihan yang Aman, Damai, Jujur dan Adil	Persentase PPK dan PPS yang melaksanakan Pemilu/Pemilihan Tanpa Konflik	100%	-	100%	100%	100%
	Persentase Penyelenggara Pemilu/Pemilihan yang terbukti melakukan pelanggaran pemilu/pemilihan	1%	-	0%	0.09%	0.26%
	Persentase Penyelenggara Pemilu/Pemilihan yang terbukti melakukan pelanggaran pemilu/pemilihan	100%	-	66.67%	66.67%	100%
Meningkatnya Kapasitas Lembaga Penyelenggara Pemilu/Pemilihan	Kualitas Laporan Keuangan	-	-	-	-	-
	Kualitas SAKIP	-	-	-	-	-

sumber : penulis 2023

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa beberapa proyek di mana KPU di Kabupaten Sidoarjo hanya berfungsi sebagai penyelenggara pemilu dalam menjalankan tugas dan persyaratan seperlunya, dimana disebagian besar terdapat tugas dan persyaratannya mengandung unsur-unsur yang dianggap konvensional, sehingga sangat mungkin ada output yang tidak dapat diselesaikan dalam cara yang sepenuhnya jujur., dan dari data diatas dapat diketahui sasaran strategis dan indikator untuk KPU mengalami perbedaan dibanding dengan tahun-tahun sebelumnya.

Tabel 2. Realisasi Kinerja KPU Kabupaten Sidoarjo pada Tahun 2016-2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi 2021	Realisasi 2022
Koordinasi penyelenggaraan Kepemiluan yang Sesuai dengan Standar Pelayanan Publik, diadakan Pengelolaan Data dan Informasi serta Documentasi Pelaksanaan Pemilu Berbasis Teknologi Informasi yang Terintegrasi	Persentase Sarana dan Prasarana Teknologi Informasi untuk Sistem Informasi yang aman, handal dan lancar	100%	96,32%	97,93%
	Persentase Pelaksanaan Pemutakhiran Data Pemilih Secara Berkelanjutan	100%	98,13%	84,43%
	Persentase Proses PAW Anggota DPRD Kabupaten dapat diselesaikan dalam 5 hari kerja	100%	100%	100%
Pemilu dinilai berjalan sukses dengan ambang batas partisipasi yang tinggi. Dari kepenulisan Sengketa Hukum yang sehat	Persentase Penyampaian Informasi dan Publikasi dalam Tahapan Pemilu/Pemilihan yang ditampilkan di Media Publikasi	100%	95,00%	88,34%
	Informasi produk yang disediakan secara tepat waktu, akurat, dan terpercaya sesuai dengan SOP	100%	62,45%	89,02%

sumber : penulis 2023

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwasannya dari target yang sudah di tetapkan 100% namun data realisasi yang telah tercapai dari tahun ke tahun masih mengalami naik turun jadi dalam hal ini kinerja pegawai Komisi pemilihan Umum (KPU) Sidoarjo masih belum optimal.

Pegawai KPU Kabupaten Sidoarjo KPU merupakan sumber daya penting dan bagian dari pemerintahan Kabupaten Sidoarjo, dan membantu daerah mencapai tujuannya. Tidak akan ada sumberdaya yang berfungsi melalui KPU Kabupaten Sidoarjo jika aparatur KPU Kabupaten Sidoarjo tidak diangkat sebagai tenaga administrasi utama. Kinerja yang baik sesuai dengan jadwal kerja juga diperlukan, karena kehadiran tepat waktu sangat penting untuk setiap kegiatan. Akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya tanpa kinerja yang kompeten dari tenaga kerja KPU Kabupaten Sidoarjo [13]. Oleh karena itu, KPU Kabupaten Sidoarjo harus mengembangkan sistem yang meningkatkan kuantitas dan kualitas tenaga kerja sekaligus menawarkan juru bahasa terbaik. Untuk mendukung pemilu dan pilkada, KPU Kabupaten Sidoarjo membutuhkan kehadiran pegawai KPU Kabupaten Sidoarjo. Oleh

karnanya peneliti tertarik guna dengan tujuan. “Analisis Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sidoarjo”.

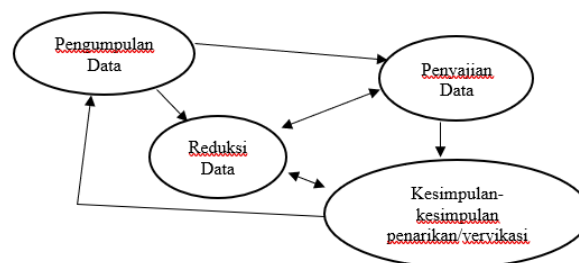
Di dalam mengukur kinerja organisasi publik di Indonesia, menurut teori Russel (2003) dalam Elizar (2019) menyebutkan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik yaitu: a) kualitas b) kuantitas c) ketepatan waktu d) efektivitas biaya (*cost effectiveness*). Dan telah didapatkan permasalahan dari beberapa indikator yakni: 1) Kualitas : masih minimnya pegawai KPU Kabupaten Sidoarjo yang berkualitas di tempat kerja dengan cara apa pun Ini dapat diperbaiki dengan menggunakan keterampilan., kecakapan, dan tingkat kompetensi pegawai dalam bekerja hanya 1 pegawai dari jumlah 14 orang ASN yang ada untuk menerima piagam penghargaan dan dari segi kurangnya pemahaman dan konsistensi dari karyawan terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab, yang mengakibatkan kurangnya tanggung jawab dari karyawan.. dan apalagi dengan munculnya pemikiran bahwa jika kejadian Tidak ada rencana atau banyak orang yang mengeluhkannya dalam fase tidak ada kegiatan , untuk itu Tidak ada tenggat waktu atau banyak orang yang mengacu pada tahap di mana tidak ada agenda. 2) Kuantitas: jumlah SDM yang dimiliki masih terbilang kurang.

II. METODE

Penelitian ini berlokasi di Kantor Komisi Pemilihan Umum terletak di Jl. Raya Cemeng Kalang No. 1, Ngemplak, Cemeng Kalang, Kecamatan Sidoarjo, Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan yaitu Kabupaten Sidoarjo menjadi salah satu Kabupaten yang bisa dijadikan sebagai literasi seberapa baik kinerja anggota Komisi Pemilihan Umum (KPU). Dengan metodologi kualitatif, penelitian ini bersifat deskriptif. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data penulis meliputi: Observasi, pencatatan, dan wawancara. (1) Data Primer, informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang secara pribadi dihubungi, dicatat, dan diamati, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi (2) Jurnal dan sumber media digunakannya sebagai sumber data sekunder dalam penelitian ini, yang mengacu pada data sekunder diperolehnya secara tidak langsung oleh peneliti [14].

Tujuannya dari penelitian kualitatif yakni buat mendapatkan pemahaman data yang diperoleh dari penelitian di lapangan. Fokus penelitian ini tertuju pada Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sidoarjo guna untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya dan mempersiapkan pemilihan umum yang baik untuk masyarakat. Tekniknya penentuan sampelnya dalam penelitian ini yakni menggunakannya teknik sampling dengan *purposive sampling* yang digunakan sebagai sumber informasi berdasarkan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini sebagai informan adalah Komisioner KPU Sidoarjo, Administrasi umum, Penyusun kebutuhan rumah tangga, Penyusun bahan evaluasi dan pelaporan. Penulis melakukan penelitian lapangan untuk mengumpulkan data yang tepat. Metode analisis data kualitatif dikemukakan (Miles, M. B. & Hubberman, A.M.(1992: 20) yang meliputi: 1) Pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dituangkan dalam teks. 2) Redaksi data adalah proses pemilihan, pemfokusan, meringkasing, dan penekanan data dari suatu temuan yang terletak di beberapa unit. 3) Prosedur pengumpulan data meliputi penyebaran data yang telah disusun sesuai dengan standar yang berlaku; sebagai alternatif, prosedur pengumpulan data melibatkan penggunaan tabel, grafik, dan bagan. 4) Kesimpulan Penarikan. [15]. Berikut adalah penjelasannya :

Gambar 1. Komponen Analisis Data Menurut (Miles, M. B. & Hubberman, A.M.(1992: 20))



Sumber : Penulis 2023

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan Analisis Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sidoarjo

KPU Kabupaten Sidoarjo Informasi untuk Sekretaris Panitia Penyeragaman Hukum Salah satu cara untuk memahami perbedaan situasi saat ini dengan tujuan yang telah ditetapkan adalah melalui analisis kinergistik. Halaman ini dapat digunakan untuk melihat apakah proyek, program, dan inisiatif saat ini memenuhi tujuan dan sasaran yang telah ditentukan dalam misi dan tujuan organisasi tertentu. Untuk menganalisis kinerja suatu organisasi publik diperlukan suatu indikator kinerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang menunjukkan tingkat pencapaian tujuan atau kriteria lain yang relevan. Akibatnya, Penting bahwa indikator kinerja menjadi sesuatu yang dapat digunakan sebagai hub untuk menentukan atau mengkonfirmasi tingkat kinerja. Mempertimbangkan tanggung jawab pegawai Sekretariat KPU Kabupaten Sidoarjo tersebut di atas, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Menurut teori Russel (2003) dalam Elizar (2019) mengemukakan beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja organisasi publik, yaitu: 1) kualitas 2) kuantitas 3) ketepatan waktu 4) efektivitas biaya (*cost effectiveness*). Hasil analisis ini untuk masing-masing indikator dapat diringkas sebagai berikut:

Kualitas

Menurut Russel (2003) dalam Elizar (2019) Kualitas diukur dengan kecepatan di mana suatu proses dilakukan atau hasil dari sesuatu kegiatan yang mendekati akurat. Dan atas dasar itu, hasil kinerja pegawai KPU Kabupaten Sidoarjo sangat kompleks, baik hasil dari faktor internalnya sendiri maupun rencana strategisnya sendiri. Selain faktor eksternal seperti lingkungan fisik dan non fisik, faktor internal seperti motivasi, tujuan, harapan. dan nilai juga dapat berdampak negatif terhadap kinerja. Faktor-faktor tersebut di atas sangat mempengaruhi kualitas kerja pegawai KPU Kabupaten Sidoarjo. Kualitas kerja pegawai KPU Kabupaten Sidoarjo selalu di atas ekspektasi. [16].

Menurut data, hasil dari proses kompleks kerja pegawai Sekretariat KPU Kabupaten Sidoarjo baik faktor internal (internal factor) maupun rencana strategis organisasi. Selain itu faktor eksternal seperti lingkungan fisik dan non fisik, faktor internal seperti motivasi, tujuan, dan nilai juga dapat berdampak negatif terhadap kinerja. Faktor-faktor tersebut di atas sangat mempengaruhi kualitas kerja pegawai KPU Kabupaten Sidoarjo. Kualitas kerja selalu dianggap penting oleh pegawai KPU Kabupaten Sidoarjo. Hal ini didasari pemikiran agar kualitas pekerjaan yang dilakukan di KPU Kabupaten Sidoarjo relatif lebih baik dibandingkan KPU pusat. Kualitas ketenagakerjaan pegawai KPU Kabupaten Sidoarjo merupakan metrik yang dapat ditentukan oleh proses atau hasil suatu proyek, dalam format yang dapat mengakomodir kebutuhannya. Hasil peneliti menunjukkan bahwa adanya 1 pegawai dari jumlah keseluruhan ASN berjumlah 14 orang yang mendapatkan piagam penghargaan kategori pegawai negeri sipil berprestasi di lingkungan sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sidoarjo dengan nama terang Achmad Eko Budianto, S.Kom, MM, [18]. Menurut Hasibuan (2013:53) Kompetensi Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan dapat dilihat melalui gambar 2. Piagam Penghargaan Berikut ini :



Gambar 2. Piagam Penghargaan

Berdasarkan Gambar 2. bisa dianalisa bahwa kualitas pekerjaan dari pegawai di Kantor KPU Kabupaten Sidoarjo belum cukup baik, artinya pegawai belum menunjukkan kinerja yang maksimal. Sementara dalam upaya peningkatan kualitas kerja pegawai, peneliti menganalisa bahwa upaya kesana selalu dilakukan. maka pegawai Komisi Pemilihan Umum Sidoarjo masih belum optimal dalam kualitas hasil kerjanya. Dalam hal ini dapat di simpulkan bahwa standar untuk menggambarkan kualitas pekerjaan tertentu bagi pegawai KPU Kabupaten Sidoarjo ini sangat penting karna berpengaruh pada kualitas hasil kerja pegawai nantinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya [17].

Oleh karena itu, setiap pegawai KPU Kabupaten Sidoarjo diharapkan menjadi pekerja yang amanah dengan kemampuan berpikir yang kuat, serta kemampuan fisik dan kesehatan yang sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya akan dicapai.

Kuantitas

Menurut teori Russel (2003) dalam Elizar (2019) Kuantitas adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu produk yang dapat diukur secara kuantitas, baik satuan maupun uang. Upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan menjadi sangat sulit karena pegawai KPU Kabupaten Sidoarjo yang gigih mencampuri tugas dan tulang rahang diembanny. Dalam menjalankan tugas tersebut, jajaran KPU Kabupaten Sidoarjo tidak terhalang oleh minimnya organisasi pendukung. Elemen kuncinya adalah jumlah orang yang bekerja. [19].

Berdasarkan wawancara masih adanya indikator kinerja kegiatan yang belum terealisasi dengan baik. Selama tahun 2022, Kabupaten Sidoarjo tidak mengalami penggantian antar waktu (PAW), PAW yakni Penggantian antarwaktu Anggota DPR, DPD, DPRD Provinsi, DCT, DPRD Kabupaten/kota dari Partai Politik yang sama menduduki peringkat suara terbanyak bersama, atau PAW yakni Penggantian antarwaktu Anggota DPR, DPD, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/kota. KPU Kabupaten Sidoarjo tidak melakukan operasi PAW. Sehingga realisasi untuk indikator ini adalah 0%. Namun tingkat upaya pada sasaran kegiatan yang lain terlaksana dengan baik Menurut Sinungan (1997) Produktivitas di tempat kerja diukur dengan jumlah keluaran yang dapat dihasilkan oleh satu orang dalam satu hari kerja. Hal ini dapat dicapai melalui proyek-proyek efektif yang memerlukan sedikit masukan dan menggunakan bahan yang efisien. ent materials. dalam hal ini dapat di lihat melalui data keuangan KPU dalam indikator kinerja Anggaran Tahun 2022 berikut ini :

Tabel 3. Keuangan KPU Indikator Kinerja Anggaran Tahun 2022

Sasaran kegiatan	Indikator Kegiatan	Kinerja	Kinerja Target%	Kinerja Realisasi%	Anggaran Pagu	Anggaran Realisasi
Koordinasi penyelenggaraan Kepemiluan yang Sesuai dengan Standart Pelayanan Publik, serta Dokumentasi Pemilu Berbasis Teknologi Informasi Terintegrasi, diperlukan.	Persentase Sarana dan Prasarana Teknologi Informasi untuk Sistem Informasi yang aman, handal dan lancer	100%	97,93 %	216.378.000	207.436.500	
	Standar Informasi dan Publikasi Pemilihan/Pemilu Tahun Sebagaimana Diberitakan di Media Publik	100%	88,34 %	31.625.00	24.250.000	
	Persentase Proses PAW Anggota DPRD Kabupaten dapat dilaksanakan selama lima hari kerja	100%	0%	-	-	
Pemilu sangat kuat di wilayah Sengketa Hukum Disertai Tingkat Partisipasi yang kuat.	Informasi produk yang disediakan secara tepat waktu, akurat, dan terpercaya sesuai dengan SOP	100%	89,02 %	118.143.000	92.207.409	

sumber : Laporan Kinerja KPU Sidoarjo 2022

Dari tabel 3 dapat dijelaskan bahwa adanya awal Tahun Anggaran 2022, KPU di Kabupaten Sidoarjo mendapatkan pagu anggaran sebesar Rp. 3.381.533,- Dan selama dalam beberapa tahun berjalan, KPU di Kabupaten

Sidoarjo mendapatkan beberapa penurunan anggaran dari dana hibah non tahapan dari APBD sebesar Rp. 274.500.000, adanya tambahan budget dari APBN di akhir tahun, selain itu melakukan beberapa kali revisi, sehingga total budget pada akhir tahun 2022 adalah Rp. 4.921.761.000,-. Jumlah keseluruhan anggaran APBN untuk tahun 2022 adalah Rp. 3.244.164.000, sedangkan jumlah total Hibah anggaran untuk tahun 2022 adalah Rp. 273.350.750. Realisasi anggaran dari total anggaran tersebut sampai dengan 31 Desember 2020 mencapai 95,46% atau senilai Rp. 4.698.310.534,-. Capaian ambang batas yang disebutkan di atas memerlukan penegakan kerja yang konsisten dan dapat diandalkan dari semua unit tenaga kerja serta komitmen bersama untuk melakukannya hingga tahun 2022.

Ketepatan Waktu

Menurut teori Russel (2003) dalam Elizar (2019) Ketepatan waktu, yaitu Sebuah proyek dapat diselesaikan sesuai jadwal, atau produksi dapat dimulai di lain waktu yang disesuaikan dengan hasil produk yang berbeda. dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk proyek dan kegiatan lainnya [20]. Dalam hal ini ketepatan waktu disebut sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja, khususnya kebutuhan pegawai untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan akurat. Satu-satunya strategi yang paling efektif untuk meningkatkan disiplin pegawai selama jam kerja adalah dengan melaksanakan apel pagi, tetapi pendekatan ini juga menyarankan bagaimana menumbuhkan pegawai kode etik yang ketat memerlukan tindakan terhadap setiap orang dan proyek mereka segera setelah tugas dan proyek selesai. tingkat disiplin yang tinggi: dengan melakukan penilaian terhadap semua perilaku dan kegiatannya saat melaksanakan tugas dan kegiatan. [21] . Untuk menjalankan tugas sehari-hari, pegawai KPU Kabupaten Sidoarjo harus mengikuti suatu aturan yang disebut peranan yang sangat penting. Setiap pegawai yang memiliki standar kedisiplinan yang terbilang cukup tinggi akan tetap bekerja dengan baik meskipun tidak diserang. Seorang pegawai KPU yang disiplin di Kabupaten Sidoarjo tidak akan menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan tugas lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya. Demikian pula pegawai KPU Kabupaten Sidoarjo yang disiplin akan mentaati setiap peraturan di lingkungan kerjanya dengan rasa tanggung jawab yang kuat dan tanpa menunjukkan tanda-tanda kekesalan.

Berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan Berdasarkan jam operasional yang di tetapkan Komisi Pemilihan Umum Sidoarjo yakni jam 08.00 pagi hari namun masih terdapat pegawai yang memasuki area kantor lebih dari jam yang sudah di tetapkan

Tabel 4. Data Kehadiran Pegawai KPU Kabupaten Sidoarjo

No.	Nama	Tanggal	Daftar Hadir Fingger Print
1.	Sulaiman, SE.,	02-02-2023	08:20:10
2.	Abdul Taufik G	14-02-2023	09:53:51
3.	Acmad Eko Budi	08-02-2023	08:09:37
4.	Yeni Kurnia Puji	13-02-2023	08:12:17
5.	Nur Jainuri, S	02-02-2023	08:17:29
6.	Dyah Suryoning	03-02-2023	08:27:0
7.	Syam Rahmanto,	06-02-2023	09:12:54
8.	Rahma Tinova, S	15-02-2023	08:12:42

Sumber : KPU Sidoarjo 2022

Dan dapat di jelaskan bahwa pada tabel 4 ini seperti Dipahami bahwa lingkungan kerja adalah setiap kondisi fisik atau non fisik yang berada di dekat seseorang yang menimbulkan risiko bagi orang tersebut pada saat mereka melakukan pekerjaannya. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan sesuai dengan keinginan pegawai dapat meningkatkan produktivitas pegawai di Sekretariat KPU Kabupaten Sidoarjo dengan mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian merupakan tanggung jawab pegawai semata. Undang Pokok-Pokok Kepegawaian dalam Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyatakan bahwa Pegawai Negeri adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan dan telah dihubungi oleh warga negara yang bersangkutan yang merupakan anggota angkatan perang negara lain atau angkatan bersenjata negara lain

Ketika kewajiban tertentu tidak dipenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan undang-undang yang menetapkan kewajiban, larangan, dan sanksi., menurut Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. B. Setiap ucapan, tulisan, atau Perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang mengakibatkan tata tertib Pegawai Negeri Sipil, baik yang terjadi di tengah hari kerja maupun di luar hari kerja, dianggap sebagai pelanggaran disiplin. Di Kantor Sekretariat KPU Kabupaten Sidoarjo, secara khusus ada dua jenis pendisiplinan. Disiplin preventif adalah praktik yang mendorong karyawan untuk berbicara atas berbagai masalah yang terus-menerus muncul dan menjunjung tinggi standar yang telah ditetapkan. Artinya adalah dengan kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari semua pegawai., Dilihat dari

hasil ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya terbilang baik, dapat dilihat dari sasaran kinerja pegawai Berikut :

Tabel 5. Sasaran Kinerja Pegawai

Rencana Hasil Kerja Pimpinan Yang Diintervensi	Rencana Hasil Kerja	Aspek waktu	Indikator Kinerja Individu	Target Yang Dicapai
Nilai hasil catatan laporan keuangan BPK terindikasi baik	Tersusunnya laporan keuangan BPK dengan nilai baik	12bulan	Pengerjaan laporan keuangan BPK d standar ketat yang baru saja ditetapkan. Dengan penjelasan dan penjelasan tentang sikap, tindakan, dan prilaku yang diinginkan oleh semua pegawai, sebagaimana dikemukakan di atas ngan nilai baik	12bulan
Pemeliharaan logistic dan data inventarisasi logistic sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Tersusunnya laporan pemeliharaan logistic dengan baik sesuai ketentuan yang berlaku	12bulan	Pengerjaan pemeliharaan logistic dan data inventarisasi logistic dengan baik sesuai ketentuan yang berlaku	12bulan
Tersedianya dukungan sarpras untuk memenuhi kebutuhan KPU dan pegawai di lingkungan Kab. Sidoarjo	Tersusunnya laporan hasil pemenuhan dukungan sarpas kebutuhan KPU dan pegawai di lingkungan Kab.Sidoarjo terpenuhi dengan baik	12bulan	Pengerjaan hasil pemenuhan dukungan sarpras kebutuhan KPU dan pegawai di lingkungan Kab.Sidoarjo terpenuhi dengan baik	12bulan

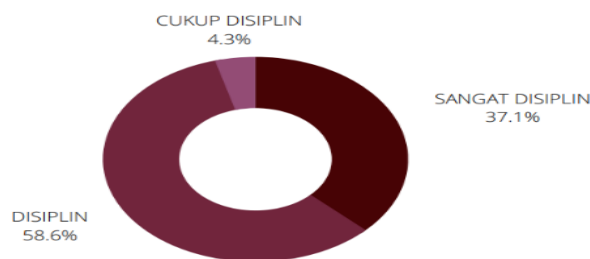
Sumber : Sasaran kinerja pegawai tahun 2022

Dari data tabel 5 dapat di jelaskan bahwa Sasaran Proyek KPU Kabupaten Sidoarjo ini dipandang sebagai cara organisasi untuk mengkomunikasikan tujuan, strategi, dan sasarannya dengan lebih baik kepada masyarakat umum. KPU telah menyelesaikan penyadapan 3 (tiga). Perencanaan strategis sesuai dengan Rencana Strategi (Renstra) periode 2020–2024 Tujuan Renstra ini merupakan panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi KPU untuk 5 tahun kedepan yang disusun dalam hasil pengaruh pengaruh terhadap potensi dan permasalahan yang dihadapi KPU saat ini dengan masa depan. Renstra Kbutupaten Sidoarjo dibahas bersama dengan lima (lima) key performance indicator (KPI) dan strategi nasional yang dituangkan dalam pernyataan misi dan RPJMN 2020–2024. Berdasarkan evaluasi dan analisis kemampuan tenaga kerja, dapat dikatakan dengan pasti bahwa setiap tepat sasaran sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Tiga indikator kausalitas berikut dapat dijadikan tolak ukur: 1. Nilai hasil catatan laporan keuangan BPK terindikasi baik, 2. Pemeliharaan logistic dan data inventarisasi logistic sesuai dengan ketentuan yang berlaku, 3. Tersedianya dukungan sarpras untuk memenuhi kebutuhan KPU dan pegawai di lingkungan Kab. Sidoarjo. Terlihat dari tabel sasaran kinerja pegawai dari rencana hasil kerja yang sudah disusun diikuti engan aspek waktu yang telah di tentukan yakni selama 12 bulan bisa tecapai sesuai dengan ketentuan waktu yang telah disetujui maka sasaran kinerja pegawai terbilang sudah cukup baik.

Menurut Hasibuan Kedisiplinan (2005,p. 25) Karyawan berkomitmen untuk memahami semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan

kepadanya. Indikator pemberhentian pegawai tepat waktu di Kantor KPU Sidoarjo juga menunjukkan pegawai dengan standar perilaku yang tinggi yang bertanggung jawab penuh atas semua tindakannya dan menjalankan tugasnya sesuai kebutuhan. Disiplin waktu digambarkan di sini sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan perhatian atas jam kerja berikut: kehadiran dan kepatuhan karyawan selama jam kerja, dan penyelesaian tugas dengan waktu dan ketepatan yang tepat oleh karyawan. Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kedisiplinan shift pekerja adalah dengan mengirimkan paging alert; namun, wawancara ini juga menawarkan panduan tentang bagaimana memastikan bahwa pekerja memiliki standar disiplin yang tinggi, khususnya dengan melakukan penghakiman terhadap semua aktivitas berbahaya karyawan mereka dan tugas terkait saat menjalankan tugas dan penugasan..dalam hal ini terlihat dari data kedisiplinan pegawai dalam pelayanan Berikut ini :

Gambar 3. Kedisiplinan Pegawai Dalam Pelayanan



Sumber : Laporan IKM KPU Tahun 2022

Dari data diatas dapat dijelaskan sebanyak 26 Responden atau 37% Responden menyatakan bahwa Petugas Pegawai Pelayanan di KPU Sidoarjo sangat disiplin. 41 Orang atau 58% responden menyatakan disiplin, dan sisanya 3 orang atau 4% menyatakan cukup disiplin. Data survey ini dilaksanakan oleh pegawai KPU dalam kurun waktu tahun 2022 di lingkungan KPU Kabupaten Sidoarjo. Jumlah Partisipan Survey ini sebanyak 70 orang, Survey ini diikuti oleh 70 orang dengan spektrum usia antara 20-30 tahun, dengan rincian usia 20-30 sebanyak 23 Orang, 31-40 Th, sebanyak 30 th dan Usia diatas 40 Tahun sebanyak 17 orang. Dari data-data yang sudah di jelaskan dari data pegawai pegawai menunjukan masih adanya pegawai yang melebihi jam yang sudah ditentukan pada saat masuk kerja, namun dari data sasaran kinerja pegawai dan kedisiplinan pegawai dalam pelayanan merupakan hasil yang cukup optimal dari indikator ketepatan waktu. Oleh karena itu perlu adanya undang-undang yang jelas dan tidak ambigu bagi semua pegawai pemerintah maupun bagi semua pegawai dan pegawai, agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dibutuhkan kerja sama penuh dari semua pihak terkait dengan komitmen yang telah dibuat dalam hal ini. Kesetiaan ini ditandai dengan kebijaksanaan dan kesabaran saat mengejar perintah melawan hukum dan peraturan, tata tertib yang ditetapkan. Bersamaan dengan peringatan kepada pengguna tentang penggunaan paket seragam resmi yang telah ditetapkan untuk organisasi atau liga tertentu. Kondisi tempat kerja yang tidak stabil di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten

Efektivitas biaya (*cost effectiveness*)

Menurut teori Russel (2003) dalam Elizar (2019) Efektivitas biaya (*cost effectiveness*), yaitu Ada titik di mana sumber daya organisasi, seperti keuangan, teknologi, dan sumberdaya manusia (SDM), dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuannya. [10].

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti Kinerja KPU Kabupaten Sidoarjo Tahun 2022, menurut hakekat, hanyalah salah satu bagian dari proses atau strategi pencapaian target Renstra tahun 2020 hingga 2024. Alhasil, pembatasan kegiatan tunggal tenaga kerja 2022 merupakan hasil dari cap on target tenaga kerja yang baru saja disepakati dalam Renstra. Untuk memenuhi kebutuhan akan penetapan akuntabilitas pekerjaan, maka perlu dilakukan pengelompokan masing-masing proyek kerja individu yang telah dilaksanakan pada masing-masing Renstra individu pegawai. Penilaian Satuan Kinerja dengan cara ini akan mampu meningkatkan jumlah pegawai KPU Kabupaten Sidoarjo secara moderat. Saat ini, ada SDM tertentu di KPU Sidoarjo yang terbilang di atas angka ideal. Untuk itu data Berikut mengenai capaian realisasi anggaran dan tingkatan SDM:

Tabel 6. Realisasi Anggaran KPU Kabupaten Sidoarjo pada Tahun 2015-2022

TAHUN	PAGU	REALISASI	%
2015	39.551.134.000	30.902.159.781	78,24
2016	11.677.622.000	5.619.463.961	48,12
2017	4.350.972.000	3.672.867.883	84,41

2018	37.844.383.000	30.169.632.017	79,72
2019	70.412.327.000	67.116.501.588	95,16
2020	116.808.304.000	80.034.731.866	68,52
2021	9.773.896.000	9.657.263.284	98,81
2022	4.921.761.000	4.698.310.534	95,46

Sumber : Laporan Kinerja KPU Sidoarjo Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 5 jumlah realisasi anggaran dalam tahun 2022 sebanyak 95,46% Jika dibandingkan dengan tingkat pertumbuhan aktual tahunan pada tahun 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, dan 2021, yaitu sekitar 78%, 97%, 84%, 79,72%, 95,16%, dan 98,81%, pertumbuhan aktual di tahun 2022 cukup baik. Berdasarkan Surat Mentrian Keuangan RI Nomor S-302/MK. 02/2020 tanggal 15 April 2020 perihal Langkah-langkah penyusunan Belanja Kementrian / Lembaga TA 2020, Komisi Pemilihan Umum telah melakukan penyesuaian pagu anggaran Pendapatan dan belanja negara perubahan tahun 2020 melalui surat pengesahan daftar isian pelaksanaan anggaran induk tahun anggaran 2019 Nomor SP DIPA 076.01.1.027050/2020 revisi ke-1 tanggal 12 juni 2020.

VII. SIMPULAN

Kinerja Pegawai pada KPU Kabupaten Sidoarjo, Dalam penelitian initerdapat indikator kualitas tenaga kerja diberikan melalui grafik yang menunjukkan pegawai KPU Kabupaten Sidoarjo belum optimal dalam kinerjanya. Hal ini dapat di ukur 1) kualitas 2) kuantitas 3) ketepatan waktu 4) efektivitas biaya (*cost effectiveness*). Ketepatan waktu pegawai rendah pada saat kegiatan dan pada saat kehadiran masuk kantor , Namun, meski dibatasi jam kerjanya, para pegawai KPU di Kabupaten Sidoarjo disiplin dalam bekerja dan hasil dari observasi dan wawancara bahwa kinerja pegawai KPU belum maksimal., mulai dari perilaku pegawai yang hadir di kantor tidak pada jam masuk kantor yang telah ditentukan dan apalagi dengan munculnya pemikiran bahwa jika kejadian tidak dalam tahapan penyelenggaraan pemilihan umum terkesan pegawainya tidak ada kegiatan atau banyak yang menganggur. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi dan menghambat kerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) di Kabupaten Sidoarjo. Faktor-faktor tersebut meliputi hambatan internal dan eksternal yang harus dikurangi agar anggota KPU lebih efektif dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuannya. Menurut pengamatan, ketika hasil survei digabungkan dengan informasi dan analisis menyeluruh dari tanggapan responden selama survei, hasilnya adalah seperangkat peraturan yang jelas. Berbeda dengan ini, penghambatan terdiri dari mekanisme terkait pekerjaan, perilaku etis atau kehadiran pegawai , dan ketaatan pegawai pada saat jam kerja

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji syukur kami panjatkan atas rahmat Allah SWT yang telah mengirimkan rahmat dan hidayah kepada kita semua, serta sholawat dan salam yang telah dikirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW karena telah menuntun kita dari jalan kegelapan menuju jalan yang diterangi oleh Allah SWT. Ucapan terima kasih kami sampaikan juga kepada pihak-pihak yang membantu dan terlibat dalam menyelesaikan penulisan artikel ini serta kepada seluruh jajaran Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Siodarjo yang telah memfasilitasi dan membantu dalam melengkapi informasi data dalam penulisan artikel ini.

REFERENSI

- [1] E. N. Aini, "Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda," *Adm. Negara*, vol. 5(3), no. 3, pp. 6537–6549, 2017.P. Akbar, U. Pribadi, and E.
- [2] P. Purnomo, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Penerapan Sidalih di Komisi Pemilihan Umum Daerah Istimewa Yogyakarta," *Analitika*, vol. 12, no. 1, pp. 1–9, 2020, doi: 10.31289/analitika.v12i1.3350.
- [3] Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggaraan Pemilihan Umum (Pemilu). 2007.
- [4] U. Muhammadiyah and S. Utara, "Analisis Kinerja Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara Dalam Penyusunan Tata Laksana Sumber Daya Manusia," 2020.
- [5] M. Halawa and I. Adiwidjaja, "Analisis Kinerja Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Kabupaten Malang Dalam Sosialisasi Menghadapi Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) Serentak Tahun 2015," *J. Ilmu Sos. dan Ilmu Polit.*, vol. 5, no. 3, pp. 148–151, 2016.

- [6] Derry Kurniawan, "Kinerja Komisi Pemilihan Umum Derah Dalam Penyelenggaraan Pilpres 2014 Di Kota Samarinda," *Fak. Ilmu Sos. Ilmu Polit.*, vol. 3, p. 15, 2015.
- [7] Ika Widya Syari, "Analisis Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Palu," *e-Jurnal Katalogis*, vol. 1, no. 2, pp. 116–123, 2013, [Online]. Available: <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/4173>.
- [8] I. Iryani, "Efektifitas Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 5, no. c, pp. 296–306, 2022, [Online]. Available: <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/1631%0Ahttps://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/1631/1062>.
- [9] I. G. M. Metera and N. K. A. Mekarsari, "Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Buleleng," *J. Manaj. Widya Amerta Fak. Ekon.*, vol. 9, no. 1, pp. 1–15, 2022.
- [10] A. Amran, "Analisis Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Lubuk Linggau," *J. Gov. Dan Adm. Publik*, vol. 3, no. 1, pp. 1–12, 2017.
- [11] Sulistyowati, "Strategi Peningkatan Kinerja Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Magelang," 2016.
- [12] Suparto and A. Hardaya, "Analisis Kepemimpinan, Sarana Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening," *J. Insitusi Politek. Ganesha Medan Juripol*, vol. 2, p. 1, 2019.
- [13] Tika P., "Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan," *Bumi Aksara. jakarta*, 2006.
- [14] A. . Miles, M.B. dan Hubberman, *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UIPress, 2012.
- [15] E. Vironika, "Analisis Disiplin Kerja Pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Banjarmasin," *As Siyasa*, vol. 4, no. 2, pp. 41–45, 2019.
- [16] N. Nasrul, M. Nasrullah, and R. Niswaty, "Efektivitas Kinerja Pegawai Di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan," *Univ. Negeri Makassar*, 2019, [Online]. Available: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=D19fpfQAAAAJ&pagesize=100&citation_for_view=D19fpfQAAAAJ:vRqMK49ujn8C.
- [17] I. Ermawati, "Efektivitas Kinerja Pegawai," *J. Off.*, vol. 3, p. 1, 2017.
- [18] Bisri Merduani dan Salim, "THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATION CULTURE TOWARD EMPLOYEES PERFORMANCE AT LINGKUNGAN KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN PESISIR BARAT," vol. 1, no. 1, pp. 1–23, 2016.
- [19] R. Abwa, "Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda," vol. 1, no. 3, pp. 1003–1017, 2013.
- [20] Ratna Adiyatiningrum, "Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Magelang," *Diss. STIE Widya Wiwaha*, no. 154115377, pp. 1–95, 2016.
- [21] D. Lengkoang, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado," *J. Adm. Publik*, vol. 31, no. 3, pp. 1–2, 2015.