

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas KPPS Dalam Pemilu 2024 Di Desa Puteran

Heri Setiawan

Program Studi Manajemen, universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa barat
heri10120465@digitechuniversity.ac.id

Abdul Rozak

Program Studi Manajemen, universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa barat
abdulrozak@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 17 June 2024; Received in revised form 7 July 2024; Accepted 21 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Setiawan, H., & Rozak, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas KPPS Dalam Pemilu 2024 Di Desa Puteran. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (4). 2268-2280. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2559>

Abstrak:

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Petugas KPPS dalam Pemilu 2024 di Desa Puteran". Tujuan pokok penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Petugas KPPS dalam Pemilu 2024 di Desa Puteran. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei, pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh sebanyak 45% dari total populasi sebanyak 168 orang yaitu 76 orang sampel Petugas KPPS di Desa Puteran. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *google forms*. Data lapangan selanjutnya diolah dengan menggunakan perangkat computer SPSS 26. Serta analisis regresi linear sederhana untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja Petugas KPPS di Desa Puteran dengan angka koefisien determinasi r^2 sebesar 0,595 yang berarti 59,5% perubahan pada variabel kinerja Petugas (Y) dapat diterangkan oleh pengaruh Pelatihan (X).

Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja dan Petugas KPPS

Pendahuluan

Di Indonesia, Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga negara yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pemilu. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Pemilihan Umum membentuk KPU, yang merupakan lembaga independen yang bertugas menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia. Komisi Pemilihan Umum (KPU) dibentuk untuk memastikan bahwa proses pemilihan umum berlangsung adil, jujur, transparan, dan demokratis. Menurut UU Nomor 22 Tahun 2007, Komisi Pemilihan Umum adalah lembaga yang bertanggung jawab menyelenggarakan pemilihan umum untuk memilih presiden, wakil presiden, dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat. Salah satu pilar utama sistem demokrasi suatu negara adalah pemilihan umum, atau pemilihan, yang memainkan peran penting dalam proses demokrasi, karena memilih wakil rakyat dan menentukan kebijakan apa yang akan diambil oleh pemerintah. Keterlibatan masyarakat dalam pemilihan sangat penting. Keberhasilan pemilihan tidak hanya bergantung pada proses pemilihan, tetapi juga pada kualitas dan kemampuan petugas yang terlibat langsung dalam penyelenggaraan pemilu.

Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS) merupakan bagian penting dari keberhasilan pemilu karena mereka bertanggung jawab untuk menjamin pemilu yang adil, transparan, dan akuntabel. Petugas KPPS bertanggung jawab atas berbagai hal, mulai dari persiapan tempat pemungutan suara, pengelolaan daftar pemilih, proses pemungutan suara, hingga penghitungan suara. Petugas KPPS mempunyai banyak tugas dan tanggung jawab. Mereka bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan berkoordinasi di tempat pemungutan suara (TPS), membantu pemilih dalam menggunakan hak pilihnya, dan mengawasi proses pemungutan suara dan penghitungan suara. Petugas KPPS dapat mengalami stres dan kelelahan karena banyaknya tugas dan tanggung jawab ini, jam kerja yang panjang, dan potensi gangguan di TPS. Kinerja Petugas KPPS menjadi faktor penting dalam proses pemilu yang dapat mempengaruhi keadilan dan kemurnian pemilu secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan kinerja Petugas KPPS sangatlah penting. Dalam hal

ini, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja dan kualitas petugas KPPS adalah melalui pelatihan. (Menurut Kaswan, 2015) Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan yang tepat dan terarah dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang prosedur-prosedur Pemilu, memperbaiki keterampilan teknis dalam pengelolaan kotak suara dan penghitungan suara, serta memberikan pemahaman yang lebih baik tentang aspek hukum dan etika yang terkait dengan tugas mereka.

Meskipun penting, belum terdapat cukup penelitian yang mendalam mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja petugas KPPS dalam Pemilu 2024. Oleh karena itu, penelitian yang mengkaji secara kritis pengaruh pelatihan terhadap kinerja petugas KPPS dalam Pemilu 2024 sangatlah relevan dan diperlukan. Dengan memahami dampak pelatihan terhadap kinerja petugas KPPS, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan konkrit dalam upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan Pemilu di masa depan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi pihak terkait, seperti Komisi Pemilihan Umum (KPU) dan lembaga terkait lainnya, dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif dan efisien bagi petugas KPPS.

Tinjauan Pustaka

Manajemen SDM

Manajemen SDM ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau istilah kerennya Human Resource (HR). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien.

Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut Andrew F. Sikula dalam Mangkunegara, (2000:43) pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Begitu pula dengan halnya Mathis (2002:5), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas.

Komponen Pelatihan

Dalam kegiatan pelatihan terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan. Komponen pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas pelatihan, dan merupakan kunci utama dalam pengembangan rencana pelatihan. Dilihat dari sebuah sistem, komponen-komponen pelatihan antara lain:

1) Masukan sarana (instrument input)

Masukan sarana, mencakup semua sumber daya dan sarana penunjang kegiatan pembelajaran.

Masukan sarana pelatihan meliputi tujuan pelatihan, kurikulum, fasilitas pembelajaran, pendanaan, dan pengelolaan pelatihan.

2) Masukan mentah (raw input)

Masukan mentah adalah peserta pelatihan. Peserta pelatihan memiliki berbagai karakteristik seperti pengetahuan, keterampilan dan gender, pendidikan, kebutuhan belajar, latar belakang sosial budaya, latar belakang ekonomi, dan kebiasaan belajar yang berbeda sebelum mengikuti pelatihan.

3) Masukan lingkungan (environment input)

Masukan lingkungan mencakup hal-hal yang termasuk dalam faktor lingkungan yang mendukung perkembangan kegiatan pelatihan, seperti lokasi pelatihan.

4) Proses (process)

Proses merupakan kegiatan pembelajaran selama pelaksanaan kegiatan pelatihan.

5) Keluaran (output)

Keluaran merupakan peserta yang telah berhasil menyelesaikan pelatihan selama mengalami proses pembelajaran pelatihan.

6) Masukan lain (other input)

Masukan lain ini merupakan kapabilitas pelatihan, seperti pemasaran, ketenagakerjaan, informasi, dan pengembangan kondisi sosial budaya.

7) Pengaruh (impact)

Pengaruh dari situasi ini terkait dengan hasil belajar yang diperoleh peserta pelatihan, antara lain meningkatkan taraf hidup, kelanjutan kegiatan mengajar oleh orang lain, dan partisipasi yang lebih besar dalam kegiatan sosial dan pengembangan Masyarakat.

Ciri-ciri Pelatihan

Ciri-ciri pelaksanaan pelatihan yang efektif untuk menyesuaikan pendanaan dengan permintaan dan tujuan perusahaan tercapai secara maksimal. Dalam suatu pelatihan terdapat beberapa ciri-ciri yang baik antara lain :

1. Menciptakan kegiatan pembelajaran di mana setiap sesi pelatihan dibangun wawasan, pengalaman, dan pembelajaran.
2. Meningkatkan dan mengubah keterampilan serta lebih mengacu pada aspek psikomotorik atau kemampuan melakukan sesuatu.
3. Dalam latihan, praktik sangatlah penting. Setiap peserta harus diberikan kesempatan praktik sebanyak mungkin. Praktik adalah salah satu bentuk penerapan ilmu pengetahuan yang ditambahkan kepada individu.
4. Materi yang diberikan hanya mengacu pada satu aspek (khusus) dari kemampuan yang akan dicapai "tepat waktu", yang berarti mempelajari kemampuan atau keterampilan pada saat dibutuhkan.
5. Hanya berlangsung untuk waktu tertentu dalam kondisi tertentu, dan waktu relatif singkat.
6. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta pemahaman.
7. Proses belajar dan praktik, dengan mengikuti proses tersebut bisa menjadi kebiasaan.
8. Diberikan secara instruksional baik di luar ruangan maupun dalam ruangan.

Berdasarkan ciri-ciri di atas, rencana pelatihan harus difokuskan pada peningkatan kapabilitas tenaga kerja dalam mewujudkan strategi yang kompetitif sehingga akan menghasilkan organisasi atau perusahaan yang kompetitif dan dana pelatihan tidak terbuang percuma.

Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan adalah untuk menambah pengetahuan dan keterampilan untuk merubah perilaku peserta pelatihan sehingga program pelatihan harus dirancang sedemikian rupa supaya benarbenar dapat memberikan manfaat sesuai dengan tujuan kegiatan pelatihan. Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, tujuan pelatihan sebagai berikut :

1. Memperbaiki kinerja

Individu yang bekerja tidak memuaskan karena kurangnya keterampilan dapat mengikuti pelatihan supaya dapat meningkatkan kinerjanya. Meskipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua permasalahan kinerja, tetapi program pelatihan bisa meminimalkan permasalahan kondisi-kondisi baru.

2. Memutakhirkan keahlian tenaga kerja sejalan dengan kemajuan teknologi.

Dengan perubahan yang sudah modern, pelatih (trainer) harus memastikan bahwa tenaga kerja dapat mengikuti perubahan teknologi baru. Seiring dengan perubahan tersebut, pekerjaan juga akan berubah, maka keterampilan dan kemampuan karyawan harus ditingkatkan lagi, dan perlu diperbarui melalui pelatihan untuk mengintegrasikan kemajuan teknologi ini secara efektif ke dalam organisasi atau perusahaan.

3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya.

Beberapa orang masih belum mempunyai keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "job competent", artinya belum bisa mencapai standar kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Alasannya, meskipun hasil tes wawancara dan data lain menunjukkan bahwa individu memiliki probabilitas keberhasilan kerja yang tinggi, tetapi terdapat saat-saat tertentu dalam beberapa kasus prediksi tidak valid.

Maka dari itu, perusahaan atau organisasi mengadakan pelatihan untuk karyawan baru. Apabila jumlah lowongan melebihi jumlah pelamar, manajemen sengaja merekrut karyawan yang membutuhkan pelatihan untuk mencapai level standar. Manajemen juga merekrut tenaga kerja berbakat untuk mempelajari berbagai pekerjaan sesuai dengan kemampuan serta semi-terampil untuk mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan oleh organisasi maupun perusahaan.

4. Membantu memecahkan masalah operasional

Manajer harus bisa menghadapi sumber daya langka dan berbagai kendala operasional, seperti konflik interpersonal, standar dan kebijakan, penundaan rencana, kekurangan persediaan, tingginya tingkat ketidakhadiran dan pergantian karyawan, serta berbagai kendala lainnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan internal dan eksternal.

Kinerja

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008: 67).

Metodologi

Artikel ilmiah ini menggunakan Mendeley, Google Scholar, dan variabel sumber media online lainnya untuk menyelidiki teori dan hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh pada turnover intention. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dalam konteks turnover intention. Penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lain atau bagaimana satu variabel berhubungan dengan variabel lain disebut penelitian deskriptif. Tujuan awal penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan sebelumnya dan memberikan penjelasan terhadap variabel yang diteliti, sehingga mendorong penggunaan pendekatan kuantitatif (Prajitno, 2015).

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Pelatihan Variabel X (independen)

Untuk mengetahui mengenai variabel-variabel penelitian pada Petugas KPPS di Desa Puteran, peneliti melakukan penelitian dengan mengumpulkan data menggunakan Kuisisioner *Google Forms* yang disebarakan kepada responden yang berjumlah 76 responden seluruh responden merupakan Petugas KPPS di Desa Puteran.

Tabel 4. 1 Hasil Pernyataan Seluruh Responden Tentang Pelatihan pada Anggota KPPS Desa Puteran

No	Pernyataan	Jawaban							Rata-rata
	Responden	SS	S	KS	TS	STS	Total	Skor	
1	Px1	44	32	0	0	0	76	348	4.58
2	Px2	31	43	2	0	0	76	333	4.38
3	Px3	33	41	2	0	0	76	335	4.41
4	Px4	39	37	0	0	0	76	343	4.51
5	Px5	37	37	2	0	0	76	339	4.46
Jumlah		184	190	6	0	0	380	1698	4.47

Presentase(%)	48.42	50.00	1.58	0.00	0.00	100		
----------------------	--------------	--------------	-------------	-------------	-------------	------------	--	--

Sumber : Kuisioner Jawaban Responden 2024

Berdasarkan tabel 4.1 Tersebut diatas, dapat dilihat bahwa seluruh tanggapan responden terhadap indikator variabel X yang menjadi tolak ukur Pelatihan Petugas KPPS di Desa Puteran, yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 184 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 190 responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Artinya, responden menyatakan Pelatihan Petugas KPPS di Desa Puteran sudah baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pelatihan Petugas KPPS di Desa Puteran, akan peneliti sajikan data hasil pengolahan Kuisioner Indikator tentang Pelatihan, yang pada hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4. 2 Tanggapan responden tentang pelatihan membantu saya memahami tugas dan tanggung jawab KPPS dengan lebih baik

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Total Skor
Sangat Setuju	5	44	220
Setuju	4	32	128
Kurang Setuju	3	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		76	348
Rata-rata			4.58

Sumber : Kuisioner Jawaban Responden 2024

Dari tabel 4.2 tanggapan responden tentang pelatihan membantu saya memahami tugas dan tanggung jawab KPPS dengan lebih baik, dapat diketahui bahwa 44 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 32 responden menyatakan setuju, sebanyak 0 responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 0 responden menyatakan tidak setuju, dan 0 menyatakan sangat tidak setuju. Dengan total skor sebesar 348 dan rata-rata skor 4.58 berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 3 Tanggapan responden tentang Narasumber pelatihan KPPS mampu menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Total Skor
Sangat Setuju	5	31	155
Setuju	4	43	172
Kurang Setuju	3	2	6
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		76	333
Rata-rata			4.38

Sumber : Kuisisioner Jawaban Responden 2024

Dari tabel 4.3 tanggapan responden tentang narasumber pelatihan KPPS mampu menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami, dapat diketahui bahwa 31 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 43 responden menyatakan setuju, sebanyak 2 responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 0 responden menyatakan tidak setuju, dan 0 menyatakan sangat tidak setuju. Dengan total skor sebesar 333 dan rata-rata skor 4.38 berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 4 Tanggapan responden tentang Materi pelatihan KPPS mencakup semua aspek yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas KPPS dengan baik

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Total Skor
Sangat Setuju	5	33	165
Setuju	4	41	164
Kurang Setuju	3	2	6
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		76	335
Rata-rata			4.41

Sumber : Kuisisioner Jawaban Responden 2024

Dari tabel 4.4 tanggapan responden tentang materi pelatihan KPPS mencakup semua aspek yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas KPPS dengan baik, dapat diketahui bahwa 33 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 41 responden menyatakan setuju, sebanyak 2 responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 0 responden menyatakan tidak setuju, dan 0 menyatakan sangat tidak setuju. Dengan total skor sebesar 335 dan rata-rata skor 4.41 berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 5 Tanggapan responden tentang variasi metode pelatihan KPPS yang digunakan, seperti role playing, simulasi, dan latihan praktis, sangat bermanfaat

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Total Skor
Sangat Setuju	5	39	195
Setuju	4	37	148
Kurang Setuju	3	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		76	343
Rata-rata			4.51

Sumber : Kuisisioner Jawaban Responden 2024

Dari tabel 4.5 tanggapan responden tentang variasi metode pelatihan KPPS yang digunakan, seperti role playing, simulasi, dan latihan praktis, sangat bermanfaat, dapat diketahui bahwa 39 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 37 responden menyatakan setuju, sebanyak 0 responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 0 responden menyatakan tidak setuju, dan 0 menyatakan sangat tidak setuju. Dengan total skor sebesar 343 dan rata-rata skor 4.51 berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 6 Tanggapan responden tentang Saya merasa dapat belajar dari pengalaman dan pengetahuan yang dibagikan oleh peserta lain dalam pelatihan KPPS

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Total Skor
Sangat Setuju	5	37	185
Setuju	4	37	148
Kurang Setuju	3	2	6
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		76	339
Rata-rata			4.47

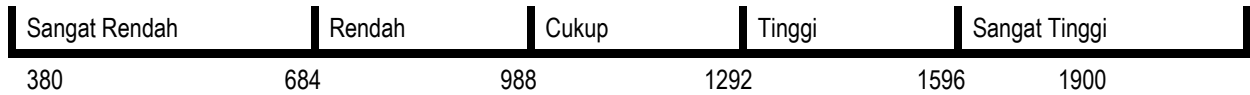
Sumber : Kuisisioner Jawaban Responden 2024

Dari tabel 4.6 tanggapan responden tentang saya merasa dapat belajar dari pengalaman dan pengetahuan yang dibagikan oleh peserta lain dalam pelatihan KPPS, dapat diketahui bahwa 37 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 37 responden menyatakan setuju, sebanyak 2 responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 0 responden menyatakan tidak setuju, dan 0 menyatakan sangat tidak setuju. Dengan total skor sebesar 339 dan rata-rata skor 4.47 berada pada kategori sangat tinggi.

Jumlah skor ideal (kriterium) untuk seluruh item = $5 \times 5 \times 76 = 1900$ (jika seluruh responden menjawab sangat setuju). Jumlah skor yang menjawab sangat setuju sebanyak $5 \times 184 = 920$, yang menjawab setuju sebanyak $4 \times 190 = 760$, yang menjawab kurang setuju sebanyak $3 \times 6 = 18$, yang menjawab tidak setuju $2 \times 0 = 0$, yang menjawab sangat tidak setuju $1 \times 0 = 0$.

Berdasarkan perhitungan diatas, jadi total skor yang diperoleh dari penelitian adalah sebanyak 1698. Berdasarkan data tersebut, tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai Pelatihan Petugas KPPS di Desa Puteran, berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa total skor untuk Pelatihan adalah 1698.

(1698)



Gambar 4. 1 Garis Kontinum Pelatihan

Jadi, berdasarkan data yang diperoleh dari 76 responden, maka rata-ratanya adalah 1698 terletak pada kategori sangat tinggi. Hal ini, dapat berarti Pelatihan Petugas KPPS di Desa Puteran, secara objektif sudah baik dan sesuai Berdasarkan factor-faktor Pelatihan Petugas KPPS di Desa Puteran sudah secara optimal namun masih perlu ditingkatkan lagi.

Gambaran Umum Kinerja Petugas Variabel Y (dependen)

Penelitian ini menjawab Kinerja Petugas KPPS di Desa Puteran, untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana Kinerja Petugas KPPS di Desa Puteran, peneliti telah menyelesaikan pengumpulan data dengan melalui penyebaran kuesioner *google forms* ini dapat dilihat dari tabel-tabel tanggapan responden mengenai Kinerja Petugas KPPS di Desa Puteran.

Tabel 4. 7 Pernyataan Seluruh Responden Kinerja Petugas KPPS Desa Puteran

No	Pernyataan	Jawaban							Rata-rata
	Responden	SS	S	KS	TS	STS	Total	Skor	
1	Py1	38	37	1	0	0	76	341	4.49
2	Py2	33	33	10	0	0	76	327	4.3
3	Py3	29	40	7	0	0	76	326	4.29
4	Py4	30	40	6	0	0	76	328	4.32
5	Py5	35	38	3	0	0	76	336	4.42
Jumlah		165	188	27	0	0	380	1658	4.36
Presentase(%)		43.42	49.47	7.11	0.00	0.00	100		

Sumber : Kuisisioner Jawaban Responden 2024

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut diatas, dapat dilihat seluruh tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel Y yang menjadi tolok ukur Kinerja Petugas KPPS di Desa Puteran, yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 165 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 188 responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 27 responden, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, artinya rata-rata responden menyatakan setuju terhadap Kinerja Petugas KPPS di Desa Puteran.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Kinerja Petugas KPPS di Desa Puteran, akan peneliti sajikan data hasil pengolahan Kuisisioner indikator pertama tentang Kuantitas Kerja pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4. 8 Tanggapan responden tentang saya merasa dalam melakukan tugas-tugas KPPS, seperti menghitung suara, memeriksa identitas pemilih, dan menjaga keamanan TPS menjadi lebih baik

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Total Skor
Sangat Setuju	5	38	190
Setuju	4	37	148
Kurang Setuju	3	1	3
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		76	341

Rata-rata			4.49
-----------	--	--	------

Sumber : Kuisisioner Jawaban Responden 2024

Dari tabel 4.8 tanggapan responden tentang saya merasa dalam melakukan tugas-tugas KPPS, seperti menghitung suara, memeriksa identitas pemilih, dan menjaga keamanan TPS menjadi lebih baik, dapat diketahui bahwa sebanyak 38 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 37 responden menyatakan setuju, sebanyak 1 responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 0 responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan total skor sebesar 341 dan rata-rata skor 4,49 berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 9 Tanggapan responden tentang saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas KPPS sesuai dengan waktu yang ditentukan

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Total Skor
Sangat Setuju	5	33	165
Setuju	4	33	132
Kurang Setuju	3	10	30
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		76	327
Rata-rata			4.30

Sumber : Kuisisioner Jawaban Responden 2024

Dari tabel 4.9 tanggapan responden tentang saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas KPPS sesuai dengan waktu yang ditentukan, dapat diketahui bahwa sebanyak 33 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 33 responden menyatakan setuju, sebanyak 10 responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 0 responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan total skor sebesar 327 dan rata-rata skor 4,30 berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 10 Tanggapan responden tentang saya sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan situasi yang tidak terduga atau masalah yang muncul selama proses pemilu 2024

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Total Skor
Sangat Setuju	5	29	145
Setuju	4	40	160
Kurang Setuju	3	7	21
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		76	326
Rata-rata			4.29

Sumber : Kuisisioner Jawaban Responden 2024

Dari tabel 4.10 tanggapan responden tentang saya sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan situasi yang tidak terduga atau masalah yang muncul selama proses pemilu 2024, dapat diketahui bahwa sebanyak 29 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 40 responden menyatakan setuju, sebanyak 7 responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 0 responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan total skor sebesar 326 dan rata-rata skor 4,29 berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 11 Tanggapan responden tentang saya merasa memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas KPPS secara efektif

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Total Skor
Sangat Setuju	5	30	150
Setuju	4	40	160
Kurang Setuju	3	6	18
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		76	328
Rata-rata			4.32

Sumber : Kuisisioner Jawaban Responden 2024

Dari tabel 4.11 tanggapan responden tentang saya merasa memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas KPPS secara efektif, dapat diketahui bahwa sebanyak 30 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 40 responden menyatakan setuju, sebanyak 6 responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 0 responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan total skor sebesar 328 dan rata-rata skor 4,32 berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 12 Tanggapan responden tentang saya merasa dapat berkomunikasi dengan jelas dan efektif dengan pemilih serta petugas lainnya selama proses pemungutan suara

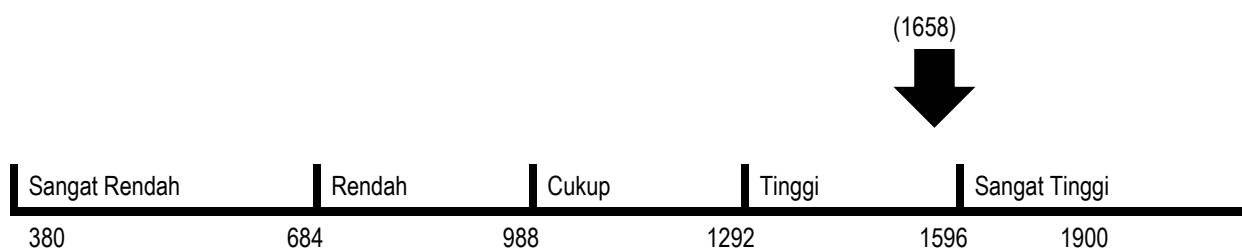
Pernyataan	Skor	Frekuensi	Total Skor
Sangat Setuju	5	35	175
Setuju	4	38	152
Kurang Setuju	3	3	9
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		76	336
Rata-rata			4.42

Sumber : Kuisisioner Jawaban Responden 2024

Dari tabel 4.12 tanggapan responden tentang saya merasa dapat berkomunikasi dengan jelas dan efektif dengan pemilih serta petugas lainnya selama proses pemungutan suara, dapat diketahui bahwa sebanyak 35 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 38 responden menyatakan setuju, sebanyak 3 responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 0 responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan total skor sebesar 336 dan rata-rata skor 4,42 berada pada kategori sangat tinggi.

Jumlah skor ideal (kriterium) untuk seluruh item = $5 \times 5 \times 76 = 1900$ (jika seluruh responden menjawab sangat setuju). Jumlah skor yang menjawab sangat setuju sebanyak $5 \times 165 = 825$, yang menjawab setuju sebanyak $4 \times 188 = 752$, yang menjawab kurang setuju sebanyak $3 \times 27 = 81$, yang menjawab tidak setuju $2 \times 0 = 0$, yang menjawab sangat tidak setuju $1 \times 0 = 0$.

Berdasarkan perhitungan diatas, jadi total skor yang diperoleh dari penelitian adalah sebanyak 1658. Berdasarkan data tersebut, tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kinerja Petugas KPPS di Desa Puteran, berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa total skor untuk Kinerja adalah 1658.



Gambar 4. 2 Garis Kontinum Kinerja Petugas

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap pernyataan nomor 1 sampai dengan 5 adalah 1900. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 1658 dari skor ideal yaitu 1900. Dengan demikian memberitahukan berada pada kategori sangat tinggi.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Petugas KPPS

Untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Petugas KPPS dalam Pemilihan Umum di Desa Puteran, maka peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan model sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Petugas

X = Pelatihan

a = Konstanta

b = Koefesien Regresi

Tabel 4. 13 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.698	1.113		3.322	.001
Pelatihan (X)	.825	.079	.771	10.422	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Petugas (Y)

Sumber : Kuisisioner Jawaban Responden 2024

Berdasarkan *output software SPSS 26* diatas diperoleh model regresinya sebagai berikut :

$$Y = 3.698 + 0.825 X$$

Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 3.698. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen yang meliputi Pelatihan (X) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Petugas (Y) adalah 3.698.

Nilai koefesien regresi untuk variabel Pelatihan (X) yaitu sebesar 0.825. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel Pelatihan (X) dan Kinerja Petugas (Y). Hal ini artinya jika variabel harga (X) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel kepuasan pelanggan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.825. Koefesien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya Pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Petugas KPPS, maka semakin tinggi atau kuat Pelatihan, maka semakin meningkat Kinerja Petugas KPPS.

Analisis Koefesien Korelasi

Dalam menentukan dan melihat data dari kedua variabel yaitu pengaruh Variabel X (Pelatihan) dan Variabel Y (Kinerja Petugas), dalam penelitian ini digunakan perhitungan korelasi rank Spearman dengan bantuan *SPSS Version 26.0 for Windows*, untuk menjawab masalah, apakah ada pengaruh variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas KPPS dalam Pemilihan Umum Tahun 2024 di Desa Puteran, dengan ini dalam hasil perhitungan dengan program SPSS dapat dilihat dalam Model Summary dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 14 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.589	2.152702

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X)

Sumber : Kuisisioner Jawaban Responden 2024

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, koefesien R sebesar 0.771, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Pelatihan (X) terhadap variabel Kinerja Petugas (Y) sebesar 0.771. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0.771 antara Pelatihan (X) terhadap variabel Kinerja Petugas (Y) termasuk dalam korelasi tinggi, searah dan positif.

Dalam hal ini bahwa R menunjukan dalam regresi linier sederhana terdapat pada besarnya korelasi variable (lihat di tabel korelasi). Sedangkan Nilai R Square mengukur seberapa besar kontribusi atau peran variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Untuk menghitung besarnya pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Petugas KPPS dalam Pemilu 2024 di Desa Puteran, dalam hal ini menggunakan angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan). Angka R Square disebut juga Koefisien Determinasi (KD). Besarnya Koefisien Determinasi dalam perhitungan di atas ialah sebesar 0,771 atau sama dengan 77,10% (rumus untuk menghitung Koefisien Determinasi adalah $r^2 \times 100\%$).

Besarnya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Petugas, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,771)^2 \times 100\% \\ &= 59,5\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 59,5%. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan pada Petugas KPPS di Desa Puteran memberikan pengaruh sebesar 59,5% terhadap Kinerja Petugas. Berdasarkan hasil dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan Pelatihan pada Petugas KPPS di Desa Puteran mempengaruhi Kinerja Petugas sebesar 59,5%. Sedangkan sisanya sebesar 40,5% lagi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh kesimpulan bahwa :

Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Petugas KPPS (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (10,422) > t_{tabel} (1,99254) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa "Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Petugas KPPS dalam Pemilihan Umum 2024 di Desa Puteran" diterima.

Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,595 atau 59,5% menunjukkan bahwa Pelatihan mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Petugas KPPS sebesar 59,5%, sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Persamaan regresi linier sederhana diperoleh: $Y = 3,698 + 0,825X$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Petugas KPPS sebesar 0,825 satuan.

Referensi

- Anthony, WP, Kacmar, KM, & Perrewew, PL (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Strategis. Edisi ke-4. Orlando: Penerbit Harcourt College.
- Anwar Prabu Mangkunegara, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Bandung: PT Refika Aditama, 2008), hal. 51
- Bernardin, H. John and Russel. 2010. Human Resource Management. New York: McGraw-Hill
- Creswell, John W. 2014. Desain Penelitian: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, hal. 124
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayes, D. K., & Ninemeier, J. D. (2016). Human Resources Management in the Hospitality Industry (2nd ed.). United States of America: Wiley

- Kaswan. (2015). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singapura: Thomson Asia Pte Ltd.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Yoder, D. (1962). *Training and Development*. McGraw-Hill.