

**PENGARUH KOMPETENSI, PROFESIONALISME DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PANITIA PEMILIHAN KECAMATAN
DI KOMISI PEMILIHAN UMUM PADA PEMILIHAN BUPATI
DAN WAKIL BUPATI KEBUMEN TAHUN 2020**

**UMIYATUN
(Universitas Putra Bangsa Kebumen)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengaruh kompetensi, profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja Panitia Pemilihan Kecamatan di Komisi Pemilihan Umum pada Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati Kebumen Tahun 2020. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *simple random sampling* pada 57 responden anggota Panitia Pemilihan Kecamatan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program analisis *SPSS Versi 26.0 for Windows*. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Anggota Panitia Pemilihan Kecamatan di Komisi Pemilihan Umum, variabel profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja Anggota Panitia Pemilihan Kecamatan di Komisi Pemilihan Umum, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja Panitia Pemilihan Kecamatan di Komisi Pemilihan Umum. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompetensi, profesionalisme dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Panitia Pemilihan Kecamatan di KPU.

Kata Kunci: Kompetensi, Profesionalisme, Motivasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of competence, professionalism and work motivation on the performance of the District Election Committee at the General Election Commission in the Election of Regents and Deputy Regents of Kebumen in 2020. The sampling method used was simple random sampling method on 57 respondents from the Election Committee. Districts. This study uses descriptive and statistical analysis methods with the help of the SPSS analysis program Version 26.0 for Windows. In the statistical method, validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination were carried out. The results obtained in the study indicate that the competence variable affects the performance of the District Election Committee Members at the General Election Commission, the professionalism variable affects the performance of the District Election Committee Members at the General Election Commission, the motivation variable affects the performance of the District Election Committee at the General Election Commission. The results of the F test show that competence, professionalism and work motivation together affect the performance of the District Election Committee at the KPU.

Keywords: *Competence, Professionalism, Motivation and Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaannya, Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) adalah ujung tombak yang menentukan baik atau buruknya pelaksanaan Pilkada, terutama sekali dalam hal persiapan seluruh data sebelum pelaksanaan, penyediaan data pada pelaksanaan

pemungutan suara, serta menginventarisir hasil pemungutan suara. Apa yang disampaikan tersebut, merupakan gambaran bahwa Panitia Pemilihan Kecamatan memiliki tanggungjawab yang besar dalam tiap penyelenggaraan Pilkada.

Namun kenyataannya, dalam berbagai penyelenggaraan Pilkada di berbagai daerah di Indonesia, mulai dari Pilkada pertama kali dilaksanakan dan sampai sekarang ini, berbagai persoalan teknis dan administratif penyelenggaraan pilkada masih saja terjadi. Mulai dari keterlambatan pengadaan alat-alat dan infrastruktur Pilkada, keterlambatan dalam sosialisasi, serta masalah yang kerap kali muncul adalah kesesuaian antara jumlah pemilih yang tercantum dala Daftar Pemilih Tetap (DPT) dan jumlah riil yang memiliki hak untuk memilih itu sendiri. Selain itu persoalan transparansi hasil pemungutan suara hampir selalu menjadi persoalan yang memicu konflik pasca pilkada. Dalam konteks permasalahan ini, maka yang hampir selalu disoroti adalah persoalan Kinerja Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK). Komisi Pemilihan Umum di daerah hampir selalu meminta klarifikasi data kepada PPK. (Turambi, 2015:2).

Dengan demikian organisasi harus mempersiapkan peran yang lebih besar lagi dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam hal kesiapan bagaimana standar kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia tersebut dapat terpenuhi. Artinya bahwa karyawan yang mempunyai potensi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. (Mudayana, 2016:3).

Panitia Pemilihan Kecamatan sebagai penyelenggara pemilu ditingkat kecamatan memiliki peran krusial dalam penyelenggaraan pemilihan Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Kebumen Tahun 2020. Tugas dan Tanggung jawab Panitia Pemilihan Kecamatan dalam melaksanakan pemilihan Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Kebumen adalah melaksanakan semua tahapan penyelenggaraan pemilihan Bupati Kabupaten Kebumen Tahun 2020 ditingkat kecamatan yang telah ditetapkan oleh KPU Kabupaten Kebumen. Beberapa tahapan yang dilaksanakan Panitia Pemilihan Kecamatan antara lain pemutakhiran data pemilih dan rekapitulasi ditingkat kecamatan. Dua tahapan ini merupakan tahapan yang sangat krusial dalam penyelenggaraan pemilihan Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Kebumen Tahun 2020 karena dapat mempengaruhi hasil pemilihan. Untuk itu tentunya dalam memilih panitia pemilihan kecamatan harus merekamereka yang berkompeten, profesionalisme dan memiliki dalam arti harus mampu memahami dan menguasai tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota panitia pemilihan kecamatan dan tentunya harus memiliki motivasi yang tinggi.

Kaitannya dalam hal peningkatan kompetensi, profesionalisme dan motivasi Panitia Pemilihan Kecamatan sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan Panitia Pemilihan Kecamatan. Semakin tinggi kompetensi dan profesionalisme Panitia Pemilihan Kecamatan maka kinerja Panitia Pemilihan Kecamatan akan semakin tinggi. Seberapa besar kompetensi dan profesionalisme seseorang apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi sangat diperlukan, setiap Panitia Pemilihan Kecamatan memerlukannya sebagai pendorong agar dapat lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dalam suksesnya Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Kebumen Tahun 2020.

Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Kebumen Tahun 2020 tidak akan berjalan dengan baik/sukses tanpa adanya semangat atau peningkatan kinerja dari anggota Panitia Pemilihan Kecamatan dan peningkatan kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan akan terwujud salah satunya dengan kompetensi, profesionalisme serta dorongan motivasi kerja dari para anggota Panitia Pemilihan Kecamatan. Oleh

karena itu seorang pimpinan harus dapat melihat kondisi karyawan/pegawai (dalam hal ini anggota Panitia Pemilihan Kecamatan) secara individual maupun berkelompok dan mengetahui sasaran organisasi yang efektif serta mampu memberdayakan anggota Panitia Pemilihan Kecamatan-nya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Panitia Pemilihan Kecamatan di Komisi Pemilihan Umum pada Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati Kebumen Tahun 2020” dengan alasan bahwa Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) adalah ujung tombak yang menentukan baik atau buruknya pelaksanaan Pilkada, terutama sekali dalam hal persiapan seluruh data sebelum pelaksanaan, penyediaan data pada pelaksanaan pemungutan suara, serta menginventarisir hasil pemungutan suara. Namun kenyataannya, dalam berbagai penyelenggaraan Pilkada di berbagai daerah di Indonesia khususnya di Kabupaten Kebumen sampai sekarang ini, berbagai persoalan teknis dan administratif penyelenggaraan pilkada masih saja terjadi. Mulai dari keterlambatan pengadaan alat-alat dan infrastruktur Pilkada, keterlambatan dalam sosialisasi, serta masalah yang kerap kali muncul adalah kesesuaian antara jumlah pemilih yang tercantum dala Daftar Pemilih Tetap (DPT) dan jumlah riil yang memiliki hak untuk memilih itu sendiri.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif di mana gejala-gejala yang akan diteliti dan diukur menggunakan angka-angka. Menurut Arikunto (2013:27), penelitian kuantitatif menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran, serta penampilan hasilnya. Penelitian kuantitatif ini mendasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020: 16-17).

Lokasi penelitian ini di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kebumen terletak di Jln. Arungbinang No. 15 Kebumen. Sampel penelitian ini adalah Panitia Pemilihan Kecamatan di Komisi Pemilihan Umum pada Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati Kebumen Tahun 2020 sebanyak 57 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dari populasi sebanyak 130 orang anggota PPK. Menurut Arikunto (2002:112) jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15 % atau 25 % atau lebih. Dalam hal ini, karena populasi dalam penelitian ini subjeknya lebih dari 100 orang, maka sampelnya diambil sesuai ketentuan. *Simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2020: 199). Angket ini menggunakan skala Likert yang merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial tertentu.

Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas atau independen variabel (selanjutnya disebut X) dan satu variabel terikat atau dependent variabel (selanjutnya disebut Y). Menurut Sugiyono (2020:69), variabel bebas merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompetensi (X1), profesionalisme (X2), dan motivasi (X3). Sedangkan, variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data regresi

seederhana dan berganda dengan bantuan *SPSS Windows* versi 26. Tahap pelaksanaan analisis meliputi: (1) analisis deskriptif, (2) uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas, dan (3) uji hipotesis dengan analisis regresi berganda, uji F, uji t dan penghitungan koefisiensi determinasi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, profesionalisme dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Panitia Pemilihan Kecamatan di Komisi Pemilihan Umum pada Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati Kebumen Tahun 2020.

C. HASIL

1. Analisis Statistik

Analisis statistik atau kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statistik. Metode statistik kuantitatif yang digunakan adalah:

a. Uji Validitas

Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program *SPSS 26.0 for Windows*, menggunakan *Product Moment*. Berikut ini peneliti sajikan uji validitas untuk kuisisioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

1) Uji Validitas Kompetensi

Uji validitas variabel kompetensi penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV-4
Hasil Uji Validitas Kompetensi

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X1.1	0,637	0,261	Valid
X1.2	0,501	0,261	Valid
X1.3	0,536	0,261	Valid
X1.4	0,441	0,261	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-4 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi dinyatakan valid atau sah karena diperoleh angka r hitung secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari pada r tabel yaitu lebih besar dari 0,261.

2) Uji Validitas Profesionalisme

Uji validitas variabel profesionalisme penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Profesionalisme

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X2.1	0,636	0,261	Valid
X2.2	0,630	0,261	Valid
X2.3	0,663	0,261	Valid
X2.4	0,719	0,261	Valid
X2.5	0,700	0,261	Valid
X2.6	0,758	0,261	Valid
X2.7	0,634	0,261	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel VI-5 di atas menunjukkan bahwa seluruh item

pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel profesionalisme dinyatakan valid atau sah karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari pada r_{tabel} yaitu lebih besar dari 0,261.

3) Uji Validitas Motivasi

Uji validitas variabel motivasi penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Motivasi

Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,647	0,261	Valid
X3.2	0,557	0,261	Valid
X3.3	0,645	0,261	Valid
X3.4	0,465	0,261	Valid
X3.5	0,684	0,261	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel VI-6 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dinyatakan valid atau sah karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari pada r_{tabel} yaitu lebih besar dari 0,261.

4) Uji Validitas Kinerja Pegawai

Uji validitas variabel kinerja pegawai penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,721	0,261	Valid
Y2	0,780	0,261	Valid
Y3	0,763	0,261	Valid
Y4	0,750	0,261	Valid
Y5	0,489	0,261	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel VI-7 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai dinyatakan valid atau sah karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari pada r_{tabel} yaitu lebih besar dari 0,261.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dalam suatu penelitian (Singarimbun dan Effendi, 2009:140). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's Alpha (r -alpha) selanjutnya akan dievaluasi. Apabila nilai r -Alpha $>$ 0,6 maka alat ukur dinyatakan reliabel (dapat diandalkan) atau dapat dikatakan bahwa hasil pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang pada waktu yang berlainan. Sebaliknya apabila nilai r -Alpha $<$ 0,6 maka alat ukur dinyatakan tidak reliabel. Perhitungan Alpha Cronbach dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 for windows.

Tabel IV-8
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Item Pertanyaan/Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kompetensi	0,735	Reliabel
2.	Profesionalisme	0,884	Reliabel
3.	Motivasi	0,799	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai	0,872	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan table IV-8 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach alpha* untuk variabel Kompetensi sebesar 0,735 untuk variabel Profesionalisme sebesar 0,884 variabel Motivasi sebesar 0,799 dan Kinerja Pegawai sebesar 0,872. Hasil uji realibitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tidak adanya multikolinieritas ditentukan dengan VIF di bawah 10 dan tolerance di atas 0,1 (Ghozali, 2009:95). Hasil analisis data dengan Program SPSS 26.0 for Windows diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel IV-9
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	0,410	2,440
Profesionalisme	0,220	4,551
Motivasi	0,321	3,112

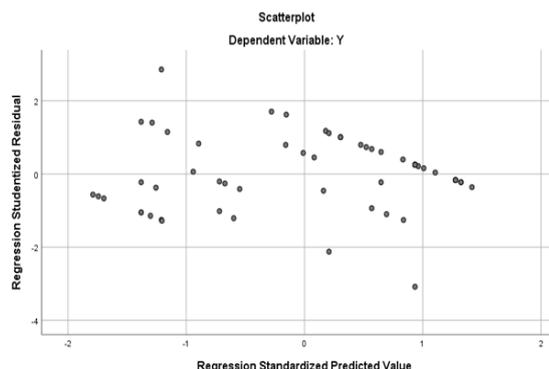
Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan table IV-9 hasil Uji Multikolinieritas di atas menggambarkan bahwa semua variabel menunjukkan angka VIF di bawah 10 dan *Tolerance* di atas 0,1. Berarti model regresi yang digunakan dapat dipakai karena tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan metode scatterplott heteroskedastisitas (Ghozali, 2009: 126). Deteksi atas masalah Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik sebaran nilai residual yang berstandarisasi. Apabila sebarannya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat disimpulkan terjadi masalah.

Gambar. IV.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



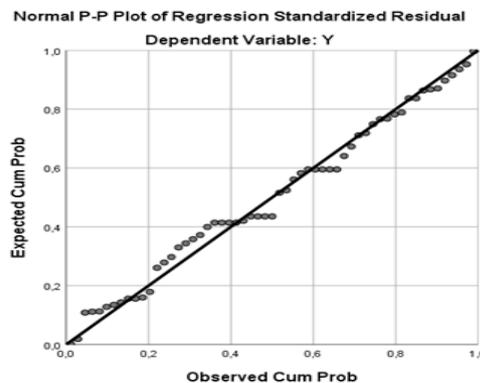
Sumber: data primer yang diolah, 2021

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas (Ghozali, 2009:147) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independent mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Adapun untuk mengujinya dilakukan dengan analisis grafik yaitu dengan melihat normal probability dari Program SPSS 26.0 for Windows berikut ini:

Gambar IV-3
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas karena pada grafik normal probability plot terlihat data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal atau pada distribusi normal.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana:

- Y = variabel dependen yaitu kinerja pegawai
- x_1 = variabel independen yaitu kompetensi
- x_2 = variabel independen yaitu profesionalisme
- x_3 = variabel independen yaitu motivasi
- α = konstanta
- b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi
- e = error

Adapun hasil dari perhitungan regresinya adalah sebagai berikut:

Tabel IV-10
Hasil Uji Regresi Perhitungan Program SPSS

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,476	1,796		2,492	,016
Kompetensi	,253	,183	,190	2,387	,031
Profesionalisme	,466	,130	,672	3,596	,001
Motivasi	-,069	,152	-,070	2,451	,025

Sumber: data primer yang diolah, 2021

e. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi tiap variabel independen dengan ketentuan:

- 1) Jika ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel} (n-k)$ dan signifikansi $> 0,05$
- 2) Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel} (n-k)$ dan signifikansi $< 0,05$

Untuk mengetahui hasil analisis uji parsial (Uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV-12 berikut ini:

Tabel IV-11
Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,476	1,796		2,492	,016
Kompetensi	,253	,183	,190	2,387	,031
Profesionalisme	,466	,130	,672	3,596	,001
Motivasi	-,069	,152	-,070	2,451	,025

Sumber: data primer yang diolah, 2021

2. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F program SPSS 26.0 *for Windows* dapat diterangkan dengan tabel berikut ini:

Tabel IV-12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a			F	Sig.
	Sum of Squares	df	Mean Square		
Regression	122,514	3	40,838	25,828	,000 ^b
Residual	83,802	53	1,581		
Total	206,316	56			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kompetensi, profesionalisme, motivasi

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar $25,825 > F_{tabel}$ sebesar $2,773$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$ sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi, profesionalisme dan motivasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kebumen Tahun 2020.

3. Uji Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi (Uji R²) yang telah dilakukan seperti berikut ini:

Tabel IV-13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,771 ^a	,594	,571	1,257

a. Predictors: (Constant), kompetensi, profesionalisme, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) diperoleh 0,571 artinya 57% variabel kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kebumen Tahun 2020 dipengaruhi oleh kompetensi, profesionalisme dan motivasi dipengaruhi sedangkan sisanya sebesar 43% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

D. PEMBAHASAN

Pembahasan dan hasil dari penelitian ini adalah:

1. Nilai konstanta regresi atau nilai tetap kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kebumen Tahun 2020 bersifat positif yaitu 14,476 satuan, ini menunjukkan nilai tetap anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kebumen Tahun 2020 sebelum dipengaruhi oleh variabel kompetensi, profesionalisme dan motivasi.
2. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel kompetensi terhadap kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kebumen menunjukkan berpengaruh dan signifikan dengan hasil t_{hitung} sebesar 2,387 > t_{tabel} 1,673 dengan tingkat signifikan 0,031 < 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi dengan indikator pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, maka semakin baik kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kebumen. Sebaliknya semakin kurang baik kompetensi maka akan semakin rendah kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kebumen. Hal ini mendukung yang dilakukan oleh Hariyanti (2020) yang meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.
3. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel profesionalisme terhadap kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kebumen menunjukkan berpengaruh dan signifikan dengan hasil t_{hitung} sebesar 3,596 > t_{tabel} 1,673 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik profesionalisme dengan indikator kemampuan, kualitas, sarana dan prasarana, jumlah sdm, teknologi informasi dan keandalan, maka semakin baik kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kebumen. Sebaliknya semakin kurang baik profesionalisme, maka akan semakin buruk kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kebumen. Hal ini mendukung yang dilakukan oleh Abdullah Adri (2017) yang meneliti tentang Pengaruh Profesionalisme dan

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi.

4. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel motivasi terhadap kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kebumen menunjukkan berpengaruh dan signifikan dengan hasil t_{hitung} sebesar $2,451 > t_{tabel}$ 1,673 dengan tingkat signifikan $0,025 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dengan indikator tanggungjawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang, maka semakin rendah kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kebumen. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kebumen. Hal ini dikarenakan bahwa para anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kebumen dalam bekerja bukan mencari materi berupa uang akan tetapi lebih cenderung pengabdian kepada Negara dalam mensukseskan pesta demokrasi rakyat (Pilbud) dan apabila terlalu banyak beban kerja atau terlalu rumit yang mereka terima maka akan semakin menurun tingkat partisipasi mereka dalam menjadi anggota PPK. Hal ini mendukung yang dilakukan oleh Almustofa (2014) yang meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta).
5. Sesuai dengan hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $25,825 > F_{tabel}$ sebesar 2,773 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$ sehingga dapat diartikan kompetensi, profesionalisme dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kebumen.
6. Sesuai dengan hasil uji $Adjusted R^2$ (Koefisien Determinasi) diperoleh 0,571 artinya 57,1% variabel kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kebumen Tahun 2020 dipengaruhi oleh kompetensi, profesionalisme dan motivasi dipengaruhi sedangkan sisanya sebesar 42,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kebumen belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel kompetensi, profesionalisme dan motivasi karena nilainya masih di bawah 100%.

E. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi terhadap kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan.
2. Variabel profesionalisme terhadap kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan dengan.
3. Variabel motivasi terhadap kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen menunjukkan berpengaruh negatif dan signifikan.
4. Sesuai hasil F menerangkan bahwa kompetensi, profesionalisme dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen..

5. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, profesionalisme dan motivasi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel kompetensi, profesionalisme dan motivasi karena nilainya masih di bawah 100%.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Andri. 2017. *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, (Skripsi)*, Makasar: UIN Alaudin Makasar
- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agusria, Lesi. 2017. *Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang Regional Office*.
- Almustofa, Resa. 2014, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*, Skripsi, Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Ghoniayah, Nunung. 2011. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Komitmen*, Semarang: Universitas Sultan Agung.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Saputra, I Putu Ari. 2016. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Cetakan 6, Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Eka, 2017. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Dan Fakultas Syariah Dan Hukum Uinam)*, Makasar: UIN Alaudin.
- Sundari, Sri. 2019. *Manajemen Kinerja*, Bogor: Universitas Pertahanan
- Sutedjo, Adji Sigit. 2013. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Inti Kebun Sejahtera, Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 5 No. 2 Februari 2013.
- Turambi, Jeine Mariana. 2015. *Kinerja Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) Kecamatan Tomohon Barat Pada Penyelenggaraan Pemilihan Walikota Dan Wakil Walikota Kota Tomohon Tahun 2015*, Tomohon.