
PENGARUH KOMITMEN, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KPPS PADA PPS DESA PENGGUNG KECAMATAN BOYOLALI KABUPATEN BOYOLALI PEMILU 2024

**Latiful A'la¹, Hari Purwanto², Alean Kistiani Hegy Suryana³, Zohaib Hassan Sain⁴,
Unna Ria Safitri⁵**

^{1,2,3,5} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Boyolali, Jl. Pandan Arang No. 405

⁴ Department of Business and Management Sciences
Superior University

e-mail: Latifulala86@gmail.com¹, hariharipoer@yahoo.co.id², alean.kistiani@gmail.com³,
zohaib3746@gmail.com⁴, unnaria68@gmail.com⁵

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja anggota KPPS pada PPS Desa Penggung Kecamatan Boyolali Kabupaten Boyolali PEMILU 2024. penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah anggota KPPS Desa Penggung pada PEMILU tahun 2024, diambil secara purposive sampling diperoleh sampel sebanyak 63 orang. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Pengukuran instrument riset menggunakan skala likert point 1 sampai dengan 5. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi liner berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Software olah data menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja anggota KPPS desa Penggung pada pemilu tahun 2024 yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi (p value) $< 0,05$, sedangkan komitmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota KPPS Desa Penggung pada pemilu tahun 2024 yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi (p value) $> 0,05$. Komitmen, disiplin kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja sebesar 72% dan selebihnya sebesar 28% dipengaruhi faktor lain diluar model penelitian ini.

Kata Kunci: Komitmen, Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of commitment, work discipline, and work culture on the performance of KPPS members at the Voting Committee (PPS) of Desa Penggung, Boyolali District, Boyolali Regency in the 2024 elections. This research uses a descriptive study with a quantitative approach. The population in this study consists of KPPS members from Desa Penggung in the 2024 elections, with a sample of 63 people obtained through purposive sampling. Data collection techniques utilized a questionnaire. Simple linear regression analysis was employed, preceded by classical assumption tests. The results of the study indicate that work discipline and work culture significantly influence the performance of KPPS members in Desa Penggung in the 2024 elections, as indicated by a significance value (p value) < 0.05 . However, commitment does not significantly influence the performance of KPPS members in Desa Penggung in the 2024 elections, as indicated by a

significance value (p value) > 0.05. Commitment, work discipline, and work culture collectively influence performance by 72%, while the remaining 28% is influenced by other factors outside this study's model.

Keywords: Commitment, Work Discipline, Work Culture, Performance

1. PENDAHULUAN

Pemilihan Umum (pemilu) adalah pilar utama dalam sistem demokrasi suatu negara. Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS) memiliki peran krusial dalam memastikan pemilu berjalan dengan adil dan transparan. Mereka menyediakan pengawasan di tingkat desa/kelurahan untuk memastikan setiap pemilih dapat memberikan suaranya tanpa tekanan.

Partisipasi dalam pemilu penting untuk keberlangsungan demokrasi. KPPS merupakan garda terdepan dalam proses pemungutan suara di desa/kelurahan. Mereka menjaga integritas dan keadilan, memastikan setiap suara dihargai dan dihitung dengan benar. Tugas mereka meliputi mengelola logistik pemilu, menjaga ketertiban, dan tetap netral.

Komitmen, disiplin kerja, dan budaya kerja memengaruhi kinerja KPPS. Komitmen mencerminkan kesediaan untuk menjalankan tugas dengan baik. Disiplin kerja memastikan kualitas dalam setiap tahapan pemilu. Budaya kerja positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal.

Di Desa Penggung, Kecamatan Boyolali, pada pemilu 2024, KPPS dihadapkan pada tantangan seperti kurangnya pemahaman prosedur, tekanan politik, dan keterbatasan sumber daya. Tantangan ini dapat mempengaruhi komitmen, disiplin kerja, dan budaya kerja anggota KPPS. Kurangnya komitmen dapat mengurangi motivasi, ketidakdisiplinan dapat menyebabkan kesalahan prosedur, dan budaya kerja negatif dapat mengganggu kerjasama tim.

2. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

a. Manajemen

Manajemen berasal dari istilah Perancis kuno "*management*", artinya seni mengatur dan melaksanakan sesuatu. Kata kerja "*to manage*" dalam bahasa Inggris diterjemahkan sebagai merawat, menggerakkan, mengatur, memimpin, mengoperasikan, dan membina. Administrasi dan manajemen berasal dari bahasa Latin "*mantis*" yang artinya tangan, dan "*agere*" yang artinya melaksanakan. Dalam bahasa Inggris, "*managere*" berarti *to manage*, dengan "*management*" dan "*manager*" merujuk pada individu yang melaksanakan tugas manajemen. G. R. Terry, (2005) mendefinisikan manajemen sebagai upaya menggunakan aktivitas individu lain untuk mencapai tujuan, sementara John D. Millett mengartikan manajemen sebagai langkah dalam mengelola, memimpin, dan menciptakan ruang untuk mencapai tujuan bersama dalam kelompok kecil.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

SDM merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan dalam suatu perseroan. Berbekal kualitas SDM dan *skill* pekerja, maka perusahaan dapat bergerak dengan sukses dan benar. SDM merupakan segala sesuatu yang dibutuhkan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya karena pertumbuhan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas pekerjanya (Said dan Syafiah, 2022: 7). Manajemen SDM merupakan seni dan ilmu mengelola relasi dan tugas tenaga kerja agar efektif dan mengefisiensikan peranan SDM untuk mewujudkan tujuan perseroan (Hasibuan, 2009 dalam Marlina., dkk 2022: 5). Atas berbagai makna sebelumnya bisa disimpulkan jika manajemen SDM termasuk ilmu serta seni mengefektifkan serta mengefisiensikan peranan SDM agar menghasilkan teraihnya tujuan organisasi.

c. Kinerja

Menurut John Michael (2022), komitmen merupakan perekat yang menyatukan bentuk-bentuk kehidupan sosial yang menjadi ciri khas manusia. Komitmen membuat perilaku individu dapat diprediksi dalam menghadapi fluktuasi keinginan dan kepentingannya, sehingga memudahkan perencanaan dan koordinasi tindakan bersama yang melibatkan banyak agen. Selain itu, komitmen membuat orang bersedia melakukan tindakan yang tidak akan mereka lakukan. Pernyataan Michael tersebut menjelaskan konsep komitmen sebagai sebuah "perekat" yang menghubungkan individu dengan kehidupan sosial manusia. Artinya, komitmen memainkan peran penting dalam mempertahankan hubungan sosial, baik itu dalam lingkup keluarga, masyarakat, organisasi, atau komunitas.

d. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada tingkat ketaatan dan kedisiplinan seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya di tempat kerja sesuai dengan aturan, prosedur, norma, dan nilai-nilai yang berlaku. Ini melibatkan kemampuan seseorang untuk mematuhi jadwal kerja, menghormati tenggat waktu, dan menjalankan tugas dengan kualitas yang baik.

Menurut Abdul Hakim (2014), dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin yaitu tindakan manajemen bertujuan untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi aturan yang ditetapkan. Disiplin di sini merujuk pada serangkaian tindakan manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahwa anggota organisasi mematuhi peraturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan.

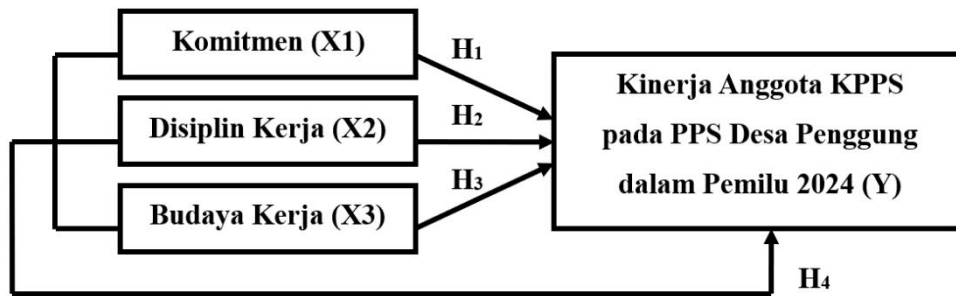
e. Budaya Kerja

Flamholtz dan Randle (2014) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat dilihat sebagai "kepribadian perusahaan". Mereka mendefinisikannya sebagai sesuatu yang terdiri dari nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang mempengaruhi perilaku orang-orang sebagai anggota suatu organisasi. Pernyataan tersebut menyoroti pandangan Flamholtz dan Randle mengenai konsep budaya organisasi sebagai "kepribadian perusahaan". Mereka memandang budaya organisasi sebagai entitas yang mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang memengaruhi perilaku individu sebagai anggota suatu organisasi. Dalam konteks ini, "kepribadian perusahaan" merujuk pada karakteristik yang unik dan membedakan dari suatu organisasi. Seperti kepribadian individu yang mencerminkan cara individu berpikir, merasa, dan bertindak, budaya organisasi juga mencerminkan identitas, sikap, dan perilaku kolektif yang ada di dalam suatu entitas bisnis.

f. Kinerja

Masram (2017) menjelaskan bahwa kinerja yang berasal dari istilah "prestasi kerja" atau "kinerja aktual" mengacu pada prestasi kerja aktual seseorang. Masram juga mengartikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja yang dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pernyataan ini menjelaskan gagasan bahwa kinerja sebenarnya adalah pencapaian pekerjaan atau jabatan seseorang. Masram mengartikan kinerja, yang disebut "prestasi kerja", sebagai hasil kerja seorang pegawai secara kualitatif dan kuantitatif, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

3. KERANGKA PEMIKIRAN



Keterangan :

Variabel Independen: Komitmen (X₁)
 Disiplin Kerja (X₂)
 Budaya Kerja (X₃)

Variabel Dependen: Kinerja (Y)

4. HIPOTESIS

- H₁ : Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota KPPS di Desa Penggung dalam menjalankan tugas-tugas penyelenggaraan Pemilu.
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota KPPS pada PPS Desa Penggung dalam menjalankan tugas-tugas penyelenggaraan Pemilu.
- H₃ : Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota KPPS pada PPS Desa Penggung dalam menjalankan tugas-tugas penyelenggaraan Pemilu.
- H₄ : Interaksi antara tingkat komitmen, disiplin kerja, dan budaya kerja yang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota KPPS pada PPS Desa Penggung dalam menjalankan tugas-tugas penyelenggaraan Pemilu

5. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur variabel-variabel yang terkait dengan tingkat komitmen, disiplin kerja, budaya kerja, dan kinerja anggota KPPS di Desa Penggung dengan menggunakan instrumen yang telah terstandarisasi.

a. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS) yang bertugas di Tempat Pemungutan Suara (TPS) di Desa Penggung, Kecamatan Boyolali, Kabupaten Boyolali. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Maret sampai dengan Juni 2024.

b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS) yang bertugas di Tempat Pemungutan Suara (TPS) di Desa Penggung, Kecamatan Boyolali, Kabupaten Boyolali, pada Pemilu tahun 2024. Desa Penggung memiliki total 24 TPS, dan setiap TPS diisi oleh 7 anggota KPPS. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini terdiri dari total 168 anggota KPPS yang tersebar di seluruh TPS di Desa Penggung.

Dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* untuk menentukan sampel. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu. Jadi penentuan sampel menggunakan rumus *Slovin* sebanyak 63 anggota KPPS.

c. Data dan Sumber

Sumber data yang digunakan adalah berbentuk primer yang dihasilkan perolehannya langsung dari responden terkait melalui strategi pembagian sebuah kuesioner kepada anggota KPPS pada PPS Desa Penggung, Kecamatan Boyolali, Kabupaten Boyolali, yang bertugas pada Pemilu tahun 2024.

d. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kuesioner disebarkan secara langsung, dengan menjawab serangkaian pertanyaan. Menurut Nasution yang dikutip dalam Sugiyono (2020: 109), observasi adalah keadaan di mana peneliti melakukan pengamatan langsung untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang konteks dalam situasi sosial secara menyeluruh, sehingga memungkinkan untuk mendapatkan pandangan holistik. Menurut Esterberg yang disitir oleh Sugiyono (2019), wawancara adalah pertemuan antara dua individu untuk menukar informasi dan gagasan melalui dialog tanya jawab, yang bertujuan untuk membentuk makna dalam suatu topik spesifik.

e. Operasional Variabel

Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran
Komitmen (X₁) (Darmawan, 2013: 171 dalam Dimas Veronica Priharti dan Rika Marjati, 2022)	1. Kemauan karyawan 2. Kesetiaan Karyawan 3. Kebanggaan Karyawan	Skala Likert 1 sampai 5
Disiplin Kerja (X₂) (Hasibuan 2016: 356 dalam Luthfia Nur Wachidah dan Bachruddin Saleh Luturlean 2019 :54)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan melekat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	Skala Likert 1 sampai 5
Budaya Kerja (X₃) (Siti Fatimah dan Aldri Frinaldi, 2020)	1. Kepemimpinan 2. Penampilan 3. Kesadaran akan waktu 4. Komunikasi 5. Penghargaan dan pengakuan 6. Nilai dan kepercayaan	Skala Likert 1 sampai 5
Kinerja (Y) (Siti Fatimah dan Aldri Frinaldi, 2020)	1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Kemandirian 4. Inisiatif 5. Adaptabilitas 6. Kerja Sama	Skala Likert 1 sampai 5

f. Teknik Analisis Data

1) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik sangat penting dalam analisis regresi berganda untuk memastikan keakuratan dan keandalan hasil. Sebelum menggunakan analisis regresi berganda, perlu memverifikasi bahwa data memenuhi beberapa asumsi

klasik regresi. Ini mencakup: uji normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan multikolinearitas.

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dipergunakan untuk menggali keterkaitan antara satu variabel yang bergantung (dependen) dengan dua atau lebih variabel yang mandiri (independen). Dalam konteks riset ini, regresi linier berganda diaplikasikan untuk menilai sejauh mana dampak variabel bebas, seperti pelatihan dan pembangunan karir, terhadap variabel yang bergantung, yaitu kinerja anggota KPSS. Dengan menggunakan skala pengukuran persamaan linier.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- α = Konstanta
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien beta dan variabel bebas
- $X_1 X_2 X_3$ = Komitmen, disiplin kerja, dan budaya kerja
- e = *Estimation of error*

3) Uji Parsial (Uji t)

Uji t akan membantu menentukan apakah setiap variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota KPSS pada PPS Desa Penggung dalam Pemilu 2024, dengan memeriksa apakah koefisien regresi untuk setiap variabel independen berbeda signifikan dari nol.

4) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai apakah sekelompok variabel independen secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

5) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

6. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t Hitung	Sig
(Constant)	0,260	0,133	0,895
X1	0,078	0,632	0,530
X2	0,529	3,658	0,001
X3	0,380	3,535	0,001

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

$$Y = \alpha + \beta_1.X1 + \beta_2.X2 + \beta_3.X3 + e$$

$$Y = 0,260 + 0,078 + 0,529 + 0,380 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat ditarik penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien regresi variabel komitmen (X1) adalah 0,078 mengarah ke positif maka dapat dijelaskan jika nilai variabel komitmen (X1) mempunyai nilai kontribusi naik, maka dapat diartikan jika terjadi kenaikan X1 maka naik juga kinerja (Y) sebesar 0,078.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,529 mengarah ke positif maka dapat dijelaskan jika nilai variabel disiplin kerja (X2) mempunyai

nilai kontribusi naik, maka dapat diartikan jika terjadi kenaikan X2 maka naik juga kinerja (Y) sebesar 0,529.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X3) adalah 0,380 mengarah ke positif maka dapat dijelaskan jika nilai variabel budaya kerja (X3) mempunyai nilai kontribusi naik, maka dapat diartikan jika terjadi kenaikan X3 maka naik juga kinerja (Y) sebesar 0,380.

b. Hasil Uji t

Tabel Uji t

Variabel	P Value	t Hitung	Sig	Kesimpulan
X1	P<0,05	0,632	0,530	H ₁ Ditolak
X2	P<0,05	3,658	0,001	H ₂ Diterima
X3	P<0,05	0,535	0,001	H ₃ Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel uji t diatas dapat di paparkan analisisnya sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama penelitian ini menunjukkan bahwa adanya tidak pengaruh secara parsial komitmen terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai tidak signifikan dikarenakan nilai sig. lebih besar daripada 0,05 yaitu sebesar 0,530 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota KPPS Desa Penggung pada pemilu 2024 ditolak.
- 2) Hipotesis kedua dan hipotesis ketiga penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja dan budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota KPPS Desa Penggung pada pemilu 2024 diterima.

c. Hasil Uji F

Tabel Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	561,391	3	187,130	54,767	0,000 ^b
Residual	201,593	59	3,417		
Total	762,984	62			

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari data tabel hasil uji F atau uji secara simultan maka dapat dijelaskan, dengan jumlah n = 100, nilai signifikannya 0,000 < 0,005 maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa variabel komitmen (X1), disiplin kerja (X2), dan budaya kerja (X3) secara silmutan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota KPPS Desa Penggung pada pemilu 2024.

d. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,858 ^a	0,736	0,722	1,84847

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari data tabel hasil olah data diatas maka dapat dijelaskan bahwa diketahui hasil nilai Adjusted R² adalah 0,722 jika di hitung dengan rumus determinasi maka

hasil yang di dapatkan $0,722 \times 100\% = 72\%$. Dari hasil perhitungan determinasi ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari nilai Adjusted R^2 72%. Maka variabel komitmen (X1), disiplin kerja (X2), budaya kerja (X3) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

7. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

- 1) Hasil uji t menunjukkan nilai sig. $0,530 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja KPPS Desa Penggung pada Pemilu tahun 2024. Dengan demikian H_1 yang menyatakan “Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Anggota KPPS Pada PPS Desa Penggung Kecamatan Boyolali Kabupaten Boyolali Pemilu 2024”. Ditolak berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya. Artinya Dengan kontrak atau perjanjian kerja yang cukup singkat untuk anggota KPPS Desa Penggung pada Pemilu tahun 2024 yang hanya 1 bulan, ini membuat anggota KPPS kurang memperhatikan komitmen mereka, padahal dengan komitemen dalam masa kerja KPPS sangat penting.
- 2) Hasil uji t menunjukkan nilai sig. $0,001 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KPPS Desa Penggung pada Pemilu tahun 2024. Dengan demikian H_2 yang menyatakan “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota KPPS Pada PPS Desa Penggung Kecamatan Boyolali Kabupaten Boyolali Pemilu 2024”. Diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya. Artinya, Disiplin kerja merupakan suatu hal yang harus benar-benar diperhatikan dan dijalankan oleh seorang karyawan atau anggota di suatu lembaga tertentu. Dengan disiplin dalam bekerja tentunya akan memberikan banyak manfaat bagi karyawan itu sendiri dan lembaga secara keseluruhan. Dengan disiplin kerja tentunya akan meningkatkan kinerja anggota atau karyawan dalam lembaga atau perusahaan.
- 3) Hasil uji t menunjukkan nilai sig. $0,001 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KPPS Desa Penggung pada Pemilu tahun 2024. Dengan demikian H_3 yang menyatakan “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Anggota KPPS Pada PPS Desa Penggung Kecamatan Boyolali Kabupaten Boyolali Pemilu 2024”. Diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya. Artinya, Dengan budaya kerja yang baik tentunya akan memberikan sebuah kenyamanan anggota sehingga kinerjanya akan meningkat seiring dengan kenyamanan dalam bekerja.
- 4) Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen, disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota KPPS Desa Penggung. Dengan demikian H_4 yang menyatakan “Pengaruh Komitmen, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Anggota KPPS Pada PPS Desa Penggung Kecamatan Boyolali Kabupaten Boyolali Pemilu 2024”. Diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya. Artinya, dengan adanya pengaruh yang diberikan oleh variabel komitmen, disiplin kerja dan budaya kerja dapat meningkatkan kinerja anggota KPPS Desa Penggung untuk bekerja secara terorganisir sesuai dengan SOP yang berlaku.
- 5) Hasil uji koefisien determenasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,722 jika dibuat kedalam bentuk presentase adalah sebesar 72% sehingga dapat disimpulkan

bahwa komitmen, didiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh 72% terhadap kinerja anggota KPPS Desa Penggung dan dipengaruhi sebesar 28% oleh faktor lain diluar komitmen, disiplin kerja dan budaya kerja.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Bagi anggota KPPS Desa Penggung pada pemilu tahun 2024:
 - a) Untuk meningkatkan komitmen dan disiplin kerja anggota KPPS, disarankan agar pihak berwenang memberikan pelatihan dan pendidikan yang lebih intensif dan berkelanjutan. Pelatihan ini harus mencakup aspek teknis penyelenggaraan pemilu serta penguatan integritas dan etika kerja.
 - b) Disarankan untuk menciptakan dan memperkuat budaya kerja yang positif di lingkungan KPPS. Hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan yang mendorong kerja sama, komunikasi yang efektif, dan dukungan antar anggota. Penyusunan kode etik dan pemberian penghargaan bagi anggota yang menunjukkan budaya kerja positif juga dapat menjadi langkah yang efektif.
 - c) Pihak berwenang perlu rutin melakukan evaluasi terhadap kinerja anggota KPPS dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Evaluasi ini harus mencakup penilaian terhadap komitmen, disiplin kerja, dan budaya kerja, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan di masa mendatang.
 - d) Untuk memastikan kinerja yang optimal, anggota KPPS harus didukung dengan logistik dan sumber daya yang memadai. Pihak berwenang harus memastikan ketersediaan alat-alat pemungutan suara, fasilitas yang memadai, dan sumber daya manusia yang cukup untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan.
 - e) Pemberian insentif atau kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi anggota KPPS. Selain itu, pengakuan atas kerja keras dan dedikasi anggota KPPS melalui penghargaan atau sertifikat dapat meningkatkan komitmen dan semangat kerja mereka.
 - f) Disarankan agar ada mekanisme pengelolaan konflik yang efektif di antara anggota KPPS. Pelatihan mengenai manajemen konflik dan komunikasi yang efektif dapat membantu dalam menyelesaikan perselisihan dan menjaga harmoni di tempat kerja.
- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a) Penelitian ini terbatas pada PPS Desa Penggung, Kecamatan Boyolali. Studi lanjutan dapat memperluas cakupan geografis dengan melibatkan daerah-daerah lain baik di dalam maupun di luar Kecamatan Boyolali. Hal ini akan membantu dalam mengidentifikasi apakah temuan ini konsisten di berbagai wilayah dengan kondisi sosial-politik yang berbeda.
 - b) Studi lanjutan bisa melakukan analisis komparatif antara berbagai daerah yang memiliki karakteristik demografis dan sosio-ekonomi yang berbeda. Misalnya, membandingkan kinerja KPPS di daerah perkotaan dan pedesaan atau di daerah dengan tingkat partisipasi politik yang berbeda. Analisis komparatif ini dapat mengungkap variasi dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota KPPS.
 - c) Selain komitmen, disiplin kerja, dan budaya kerja, penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja KPPS. Misalnya, faktor kepemimpinan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja

sebelumnya, serta dukungan dari keluarga dan masyarakat. Pendalaman terhadap variabel-variabel ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja KPPS.

- d) Selain pendekatan kuantitatif, studi lanjutan dapat menggunakan metode kualitatif seperti wawancara mendalam atau focus group discussion (FGD). Pendekatan kualitatif ini dapat mengungkap perspektif, pengalaman, dan perasaan anggota KPPS yang tidak dapat dijelaskan secara kuantitatif. Dengan demikian, dapat diperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai dinamika kinerja KPPS.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul Hakim, 2014, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bhakti, Bandung.
- [2] Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. ZAHIR Publishing.
- [3] Collings, D. G., Wood, G. T., & Szamosi, L. T. (Eds.). (2018). *Human Resource Management: A Critical Approach*. Routledge.
- [4] Fatimah, S., & Frinaldi, A. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Geringging*. Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP), 2(3), 134–144.
- [5] Flamholtz, Eric & Randle, Yvonne (2014). "Chapter 13 Implications of organizational Life Cycles for Corporate Culture and Climate". In Schneider, Benjamin; Barbera, Karen M. (eds.). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. Oxford University Press. pp. 235–265. ISBN 978-0-19-986071-5.
- [6] Hakim, A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. EF Press Digimedia.
- [7] John D. Millett: Management the public.
- [8] Terry, G. R. (2005). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Luthfia Nur Wachidah. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat*. 3(2), 51–57. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>
- [10] M. Sidik Priadana, & Denok Sunarsi. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- [11] Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Penerbit Zifatama Publisher.
- [12] Michael, J. (2022). *The Philosophy and Psychology of Commitment*. Routledge/Taylor & Francis Group.
- [13] Priharti, V. and Marjati Rika (2022). *Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA), 9(3), pp.45–59. doi:<https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.481>.
- [14] Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- [15] Rohmatin, N. T., & Suhermin. (2022b). *Pengaruh Budaya Organisasi, Beban, Disiplin Kerja, Komitmen terhadap Kinerja Karyawan RRI Surabaya*, 11(8).
- [16] Said dan Syafiah, 2022: 7, Pengantar Pengembangan Ekonomi Syariah. Yogyakarta. Kalimedia

- [17] Salsabilla, N., & Rojuaniah. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kontraktor*, 7(3).
- [18] Wintari, N. K. A., & Astiti, N. P. Y. (2021b). *Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali*, 2(3)