

KETERAMPILAN, PENGETAHUAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KIP KABUPATEN BIREUEN

Mutia Nanda^{1*)} & Ibrahim Ibrahim²

¹ Universitas Islam Aceh (UIA) Kabupaten Bireuen - Aceh

² FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen, Aceh

*) email: mutianand4@gmail.com ; ibrahim.ahmadislah@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v7i13.598

Article history

Received:
Maret 17, 2026

Revised:
Maret 20, 2026

Accepted:
Maret 25, 2026

Page:
52 - 64

Keywords:

skills, knowledge, communication, employee work productivity

ABSTRACT: Work productivity is a goal of all organizations, and this is largely related to the internal factors of its employees. Therefore, this study aims to examine the contribution of employee skills, knowledge, and communication factors. The study was conducted on 45 employees at the Independent Election Commission (KIP) of Bireuen Regency. The results found: (1) employee skills have a significant direct and indirect influence through knowledge and communication, amounting to 53.97%. (2) knowledge has a direct and indirect effect through skills and communication on work productivity, amounting to 57%. (3) communication also has a direct and indirect influence through skills and knowledge, amounting to 63.14%. (4) There is a fairly strong causal relationship between skills, knowledge, and communication, so that simultaneously, skills, knowledge, and communication contribute to work productivity by 78,6%.

ABSTRAK: Produktivitas kerja suatu harapan semua organisasi, dan hal ini banyak terkait pada faktor internal para pegawainya. Untuk itu penelitian bertujuan melihat kontribusi faktor keterampilan, pengetahuan, dan komunikasi dari pegawai. Penelitian dilakukan terhadap pegawai pada KIP (Komisi Independen Pemilihan) Kabupaten Bireuen yang berjumlah 45 orang. Hasilnya ditemukan, (1) keterampilan pegawai berpengaruh signifikan baik langsung dan tidak langsung melalui pengetahuan, dan komunikasi sebesar 53,97%. (2) pengetahuan berefek langsung dan tidak langsung melalui keterampilan, dan komunikasi terhadap produktivitas kerja sebesar 57%. (3) komunikasi juga berpengaruh langsung dan tidak langsung melalui keterampilan dan pengetahuan sebesar 63,14%. (4) Terdapat kausalitas cukup kuat antar faktor keterampilan, pengetahuan, dan komunikasi, sehingga secara simultan keterampilan, pengetahuan dan komunikasi memberi kontribusi pada produktivitas kerja sebesar 78,6 %.

Pendahuluan (*Introduction*)

Komisi Independen Pemilihan (KIP) memiliki fungsi, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang dapat diwujudkan dengan cara menunjukkan kinerja masing-masing pegawai komisioner maupun pegawai sekretariat KIP yang maksimal sebagai upaya memaksimalkan suksesnya penyelenggaraan Pemilu yang akan diselenggarakan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU).

Maka itu, institusi/organisasi ini memerlukan sumber daya manusia yang terampil, berpengetahuan agar dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia atau pegawai, merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2017).

Ditangan mereka diharapkan dapat membuat sasaran, strategi, inovasi, dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi (Rachmawati, 2017).

Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan produktivitas pegawai demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Yaitu, kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara *input* dengan *output* (Sinungan, 2019). Untuk itu perlu pegawai yang terampil, berpengetahuan dan dapat berkomunikasi antar personal.

Keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas (Syahdan, 2017). Produktivitas kerja dapat dicapai jika pegawai memiliki keterampilan kerja yang dapat diterapkan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari mereka. Dengan demikian, keterampilan bagi pegawai dalam bekerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitasnya. Dimana, pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual dan harus dimiliki oleh setiap individual (pegawai). Setiap individual akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu dan organisasi. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Keterampilan juga perlu dukungan pengetahuan kerja, karena pengetahuan adalah berbagai macam hal yang diperoleh oleh seseorang melalui panca indera untuk melakukan aktivitas kerja (Robbins dan Judge, 2009) Sebagaimana penelitian Liaran *et al.* (2024) bahwa ada hubungan pengetahuan dan keterampilan meningkatkan kerja pegawai. Maka organisasi harus menonjolkan usaha untuk mengembangkan pengetahuan tenaga kerjanya. Tujuannya untuk memperbaiki produktivitas kerja dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Peningkatan pengetahuan dapat dilakukan melalui pendidikan. Pengetahuan akan suatu objek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. Kedua aspek ini akan menentukan sikap seseorang. Semakin banyak aspek positif dan objek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap semakin positif terhadap objek tertentu (Notoatmodjo, 2014). Dengan adanya peningkatan pengetahuan yang diberikan organisasi, maka akan tercapai produktivitas kerja yang baik.

Selanjutnya komunikasi merupakan salah satu masalah yang terjadi di organisasi dalam hal produktivitas pegawai. Purwanto (2015), menjelaskan pada dasarnya, komunikasi memiliki dua bentuk dasar, yaitu komunikasi verbal dan komunikasi non verbal. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang berbentuk lisan dan tulisan. Sedangkan komunikasi non verbal merupakan bentuk komunikasi yang menggunakan bahasa isyarat, gerakan tubuh, vocal yang bukan kata-kata, kontak mata, organisasi dalam melaksanakan kegiatan manajemen. Penelitian Fuaddi & Amenda (2023) menemukan hal tersebut, semakin tinggi komunikasi maka akan semakin tinggi produktivitas kerja.

Kontribusi dari pegawai dalam segala hal terutama komunikasi mempunyai peran yang sangat penting untuk menaikkan produktivitas kerja, terutama hubungan antara atasan dan bawahan. Komunikasi yang berjalan secara tidak efektif ini dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang kurang baik, dan akan menimbulkan dampak yang kurang baik pula terhadap keinginan untuk bekerja, dan pada akhirnya akan membawa dampak negatif terhadap produktivitas kerja.

Hasil observasi pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Bireuen masih ditemukan kurangnya keterampilan kerja pegawai hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai tidak mengikuti pelatihan, kemudian saat bekerja tim terlihat kurang dalam mengatur anggota tim. Tidak hanya itu dalam hal pengetahuan pegawai masih dikatakan kurang dikarenakan masih banyak pegawai yang belum mengikuti program pelatihan yang dia adakan di Komisi Independen Pemilihan (KIP) pusat, sehingga peningkatan pengetahuan pegawai masih sangat kurang dalam Pemilu.

Selanjutnya terjadi kurangnya komunikasi, dimana pegawai pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Bireuen belum bisa melaksanakan tugasnya karena komunikasi yang dilaksanakan selama ini antara pimpinan dan pegawai belum terjalin dengan baik. Terlihat dari cara pimpinan memberikan arahan kepada pegawai masih kurang jelas, tidak adanya umpan balik yang spesifik antara pimpinan dan bawahan yang membuat tujuan ataupun penyelesaian akhir pekerjaan tidak dapat tercapai.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a) *Keterampilan dan Produktivitas guru*

Produktivitas kerja pegawai adalah hasil keluaran (*output*) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Produktivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik pegawai, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja pegawai, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi.

Menurut Davis and Newstrom. (2022). mengemukakan bahwa: *productivity is achieving quantity and quality of result while controlling inputs in order to develop the capacity to progress*. Dalam penelitian terdahulu menurut Wahyuning (2020), Ramadhan, *et al.*, (2024) dan Nurhasanah (2019) menemukan bahwa keterampilan kerja mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut Wahyudi & Tupti, Z. (2019) keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain, karena semakin baik keterampilan kerja maka semakin sedikit kesalahan yang dilakukan maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. *Skill* (keterampilan) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. *Skill* juga merupakan kemampuan atau kreativitas seorang pegawai dalam mengerjakan sesuatu yang dilakukan secara tepat dan cepat dalam bidang tertentu (Ramadhan *et al.*, 2024).

b) *Pengetahuan dan Produktivitas Guru*

Jika pegawai mempunyai kemampuan atau kreativitas tinggi, dengan dukungan pengetahuannya maka mampu menyelesaikan pekerjaannya secara produktif. Penelitian Alfarisyi (2021) membuktikan adanya hubungan dan pengaruh pengetahuan terhadap produktivitas karyawan. Menurut Sulistyani *et al.*, (2018) bahwa pengetahuan merupakan akumulasi dimana hasil proses dengan memiliki pendidikan yang baik dapat diperoleh secara formal ataupun non formal yang dapat memberikan kontribusi terhadap seseorang dalam menyelesaikan permasalahan, daya cipta dan juga dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.

Knowledge management pada organisasi sebagai aset utama akan mendorong organisasi menjadi lebih inovatif, yang berdampak pada daya saing, sehingga menjadi lebih kompetitif. Sejalan dengan hal tersebut, pemerintah semakin sadar akan pentingnya mengelola aset pengetahuan sebagai upaya mendorong cita – cita reformasi birokrasi (Idzhar, 2021 dalam Astuti, Intan *et al.*, 2023).

Knowledge management merupakan kegiatan organisasi dalam mengelola pengetahuan sebagai aset, dimana dalam berbagai strateginya ada penyaluran pengetahuan yang tepat kepada orang yang tepat dan dalam waktu yang cepat, hingga mereka bisa saling berinteraksi, berbagi pengetahuan dan mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari demi peningkatan kinerja organisasi (Wulantika, 2019 dalam Astuti, Intan *et al.*, 202). Juga didukung hasil penelitian Rasinta *et al.*, (2023) bahwa pengetahuan, dan kemampuan serta pengalaman berpengaruh pada hasil kerja karyawan.

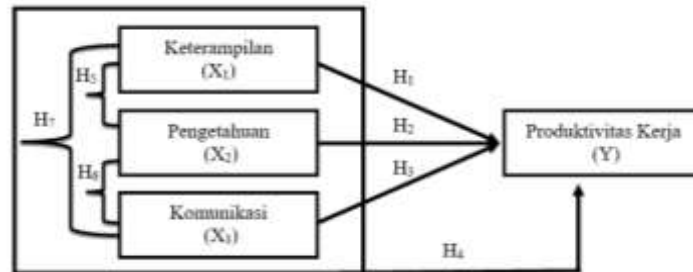
c) *Komunikasi dan Produktivitas Kerja*

Komunikasi mutlak diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi (Manopo, 2018). Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik (Artana, 2018). Adanya kerjasama antar sumber daya manusia di lingkungan organisasi yang terjalin dengan baik akan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan meningkatkan kinerja organisasi kearah yang baik pula.

Komunikasi dalam sebuah organisasi adalah pusat dari setiap studi tentang waktu yang dicurahkan supervisor untuk berinteraksi dengan bawahan mereka. Manajemen komunikasi yang efektif didasarkan pada pola komunikasi terbuka dan dukungan, keterbukaan, kehangatan, dan komitmen untuk berdialog daripada monolog. Komunikasi yang efektif juga merupakan elemen kunci dari kesuksesan (Pongton, 2019). Komunikasi sendiri adalah proses dua arah yang menyampaikan makna kepada orang lain. Ini melibatkan transmisi pesan verbal dan nonverbal, sehingga kepuasan komunikasi merupakan dasar yang menjembatani hubungan antar pegawai dalam melakukan produktivitas kerja.

d) Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini menggambarkan hubungan faktor-faktor yang diteliti dan hubungan diantaranya yang membentuk model jalur dengan struktur berikut;



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Metode Penelitian (Methodology)

a). Metode dan Obyek Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian dengan desain survei menggunakan instrumen kuesioner. Dan adanya dugaan hubungan kausal antar variabel independent yang mempengaruhi langsung dan tidak langsung pada variabel dependent sehingga diterapkan asosiatif (Marwan *et al.*, 2023). Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor KIP Kabupaten Bireuen.

b). Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Bireuen yang berjumlah 45 orang untuk menjadi populasi dalam penelitian ini. Karena keterbatasan unit penelitian, semua pegawai dijadikan responden (sampel jenuh).

c). Variabel

Variabel penelitian terdiri atas tiga variabel eksogen dan satu variabel endogen yang didefinisikan berikut ini:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi
Keterampilan (X ₁)	Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Lian (2016)	Kecakapan
		Kepribadian
		Latihan
Pengetahuan (X ₂)	Pengetahuan adalah hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu obyek tertentu. Pengindraan terjadi melalui pancaindra manusia, yakni indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Notoatmodjo (2016)	Pendidikan
		Pengalaman
		Minat
Komunikasi (X ₃)	Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Flippo dalam Mangkunegara (2016)	Dimensi Vertikal
		Dimensi Horizontal
		Dimensi Diagonal
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi. Hasibuan (2016)	Input (Efisiensi)
		Output (Efektifitas)

d). Analisis Data

Untuk pembuktian hipotesis penelitian, diterapkan model analisis jalur (*path analysis*) yakni teknik statistik untuk menguji hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel dalam penelitian asosiatif kuantitatif, khususnya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen terhadap dependen melalui variabel intervening. Analisis ini memodelkan diagram jalur berdasarkan persamaan struktural untuk memahami kompleksitas pengaruh antar variabel, dan mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien jalur (Marwan *et al.* 2025).

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel endogen (Marwan, *et al.* 2019). Dalam menerapkan model analisis ini, dipenuhi semua syarat, termasuk asumsi klasik model dan antar variabel eksogen terdapat kausalitas.

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

1) Hasil Penelitian

(a) Deskripsi

Melalui analisis secara deskriptif akan dapat memberi gambaran mengenai suatu data yang akan diteliti atau untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, dari 45 orang pegawai pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Bireuen diperoleh jawaban terhadap variabel bebas dan terikat yaitu pengaruh keterampilan, komunikasi internal dan komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Bireuen. Data tentang jumlah jawaban responden setiap variabel ditunjukkan dalam tabel 2 sehingga dapat dihitung skor pencapaian dari setiap variabel.

Tabel 2. Deskripsi Pegawai Tentang Variabel

Variabel	Jumlah dan Persentase Jawaban Setiap Pilihan				
	(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)
Keterampilan	-	26	129	89	90
Jumlah Skor Penelitian = 1336					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 7 butir kuisisioner x 45 responden = 1575					
Persentase Pencapaian Keterampilan = 84,82%					
Pengetahuan	-	15	169	123	109
Jumlah Skor Penelitian = 1664					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 9 butir kuisisioner x 45 responden = 2025					
Persentase Pencapaian Pengetahuan = 82,17%					
Komunikasi	-	3	115	95	88
Jumlah Skor Penelitian = 1204					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 6 butir kuisisioner x 45 responden = 1350					
Persentase Pencapaian Komunikasi = 89,18%					
Produktivitas Kerja	-	21	201	145	187
Jumlah Skor Penelitian = 2216					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 12 butir kuisisioner x 45 responden = 2700					
Persentase Pencapaian Produktivitas Kerja = 82,07%					

Sumber: Hasil Olahan Data (2026)

(b) Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dari hasil perhitungan uji validitas variabel dengan SPSS, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 3 sampai 6 berikut:

Tabel 3. Uji Validitas untuk Keterampilan (X₁)

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Keterampilan yang baik akan selalu menjadi faktor penting dalam usaha untuk meraih kesuksesan kerja	0,832	0,300	0,000	Valid
2	Banyaknya volume pekerjaan sesuai dengan kemampuan	0,834	0,300	0,000	Valid
3	Talam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan	0,809	0,300	0,000	Valid
4	Berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	0,724	0,300	0,000	Valid
5	Umumnya pegawai, mampu memecahkan masalah yang terjadi	0,846	0,300	0,000	Valid

	dalam pekerjaan				
6	Pegawai memberikan ide yang baik dalam bekerja	0,729	0,300	0,000	Valid
7	Keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan	0,826	0,300	0,000	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen untuk Pengetahuan (X₂)

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Bidang pekerjaan yang dijalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang dimiliki	0,776	0,300	0,000	Valid
2	Lamanya bekerja dapat meningkatkan ketrampilan pekerjaan	0,800	0,300	0,000	Valid
3	Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam bekerja	0,786	0,300	0,000	Valid
4	Semakin lama dan semakin intensifnya pengalaman kerja akan menghasilkan kinerja yang bagus	0,736	0,300	0,000	Valid
5	Pengetahuan yang dimiliki mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam pekerjaan	0,847	0,300	0,000	Valid
6	Tetap tenang dalam menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan	0,691	0,300	0,000	Valid
7	Pegawai selalu hadir di kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,630	0,300	0,000	Valid
8	Pegawai menaati perintah dari pimpinan pada saat bekerja	0,657	0,300	0,000	Valid
9	Pegawai selalu segera mengerjakan tugas-tugas yang diberikan	0,611	0,300	0,000	Valid

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen untuk Komunikasi (X₃)

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pimpinan	0,847	0,300	0,000	Valid
2	Pegawai selalu menyampaikan informasi dengan jujur yang berkaitan dengan pekerjaan kepada pimpinan	0,641	0,300	0,000	Valid
3	Ketika berkomunikasi dengan pimpinan, pegawaisangat memperhatikan situasi, kondisi dan juga suasana hati pimpinan	0,811	0,300	0,000	Valid
4	Brusaha untuk mendengarkan dan memahami apa yang menjadi permasalahan rekan kerja saya	0,844	0,300	0,000	Valid
5	Jika ada kendala dalam pekerjaan, selalu meminta respon terhadap rekan kerja lainnya atau pimpinan	0,826	0,300	0,000	Valid
6	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja	0,729	0,300	0,000	Valid

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen untuk Produktivitas Kerja (Y)

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Kualitas hasil kerja sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan dalam organisasi	0,682	0,300	0,000	Valid
2	Pegawai menguasai bidang pekerjaan	0,598	0,300	0,000	Valid
3	Kuantitas hasil kerja sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan dalam organisasi	0,840	0,300	0,000	Valid
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan, harus mendapatkan hasil yang terbaik	0,739	0,300	0,000	Valid
5	Pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0,787	0,300	0,000	Valid
6	Selalu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0,775	0,300	0,000	Valid
7	Pegawai menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan tepat waktu sesuai target yang ditetapkan	0,810	0,300	0,000	Valid
8	Bersedia mengakui kesalahan dan bertanggung jawab penuh atas masalah yang timbul dari hasil kerja	0,741	0,300	0,000	Valid
9	Pegawai memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	0,692	0,300	0,000	Valid
10	Pengalaman kerja yang dimiliki membantu meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0,706	0,300	0,000	Valid
11	Hasil pekerjaan selalu memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh instansi	0,727	0,300	0,000	Valid
12	Pegawai menjalankan setiap tahapan pekerjaan sesuai dengan instruksi kerja (SOP) yang berlaku	0,852	0,300	0,000	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel, hasil r_{hitung} dibandingkan dengan $r_{min} = 0,300$, maka tampak hasilnya semua valid dan juga dibuktikan dari nilai signifikannya, sehingga semua butir pengukur variabel dinyatakan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Berikut dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrument, yakni:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Keterampilan	0,907	7	Realible
Pengetahuan	0,884	9	Realible
Komunikasi	0,874	6	Realible
Produktivitas Kerja	0,881	12	Realible

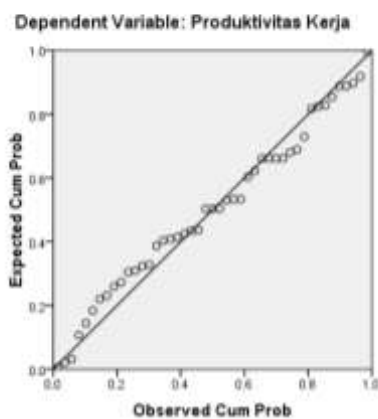
Sumber: Hasil Olahan Data (2026)

Berdasarkan *output* yang diperoleh dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien *reliabilitas* semua variabel adalah realible, dan hasilnya tinggi, karena koefisien *reliabilitas* pada variabel lebih besar dari 0,6.

(c) Uji Asumsi Klasik

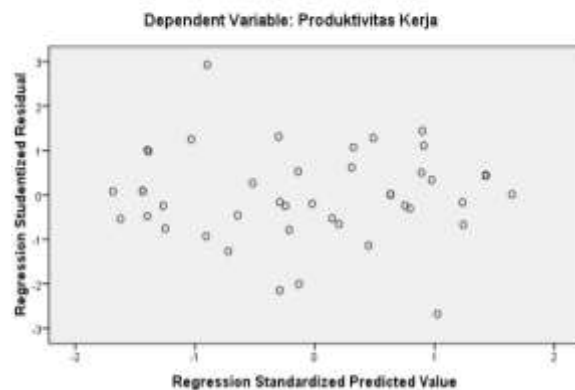
Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui grafik kurva normal, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Jika data menyebar normal di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasilnya, berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

Scatterplot



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Lalu Uji heteroskedastisitas, yang diperoleh hasilnya pada gambar 3. Berdasarkan *grafik Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dan kemudian dilakukan uji Multikolinearitas, dengan hasil yakni:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Jalur		
Keterampilan	.225	4.452
Pengetahuan	.165	6.054
Komunikasi	.180	5.542

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

(d) Hasil Analisis Jalur

(1). Uji Model Secara Simultan

Data penelitian terhadap 45 orang pegawai pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Bireuen dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Hasil data hasil penskalaan dalam skala interval ditunjukkan dalam lampiran penelitian. Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel keterampilan (X_1), pengetahuan (X_2) dan komunikasi (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan model jalur : $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	683.380	3	227.793	50.249	.000 ^a
Residual	185.864	41	4.533		
Total	869.244	44			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Keterampilan, Pengetahuan

b. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 50,249 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 45 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,60. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel keterampilan (X_1), pengetahuan (X_2) dan komunikasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Bireuen.

(2). Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Untuk hal tersenut, pertama dilakukan perhitungan korelasi yang menyatakan hubungan kausal antar variabel eksogen dinyatakan terdapat dengan kategori sedang, sebagaimana hasil berikut ini;

Tabel 10. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

	Keterampilan	Pengetahuan	Komunikasi
Keterampilan Pearson Correlation	1	.863**	.849**
Sig. (2-tailed)		.000	.000
N	45	45	45
Pengetahuan Pearson Correlation	.863**	1	.891**
Sig. (2-tailed)	.000		.000
N	45	45	45

Dari tabel 10, hubungan kausal antar variabel bebas (Eksogenus) diketahui hubungan antar variabel sebagai berikut:

- Hubungan kausal antar variabel keterampilan dan Pengetahuan sebesar 0,863 masuk kategori cukup kuat.
- Hubungan kausal antar variabel keterampilan dan komunikasi sebesar 0,849 masuk kategori cukup kuat.
- Hubungan kausal antar variabel pengetahuan dan komunikasi sebesar 0,891 masuk kategori kuat.

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen terhadap variabel endogen, dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 11. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Jalur (Constant)	5.507	2.034		8.249	.000
Keterampilan	.428	.130	.433	3.216	.000
Pengetahuan	.424	.140	.458	3.889	.000
Komunikasi	.599	.190	.514	4.202	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Dalam tabel 11. diketahui nilai taksiran koefisien jalurnya, sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut;

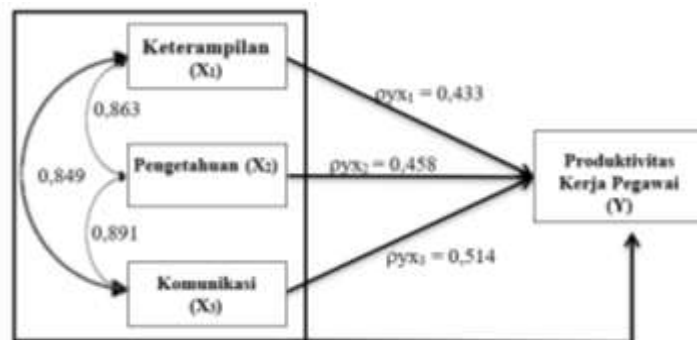
Hasil koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,433$ hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,216 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 2,01. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,216 > 2,01$). Sehingga variabel keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada taraf signifikan 5% .

Hasil koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,458$ hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan. Sehingga variabel pengetahuan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dan koefisien jalurnya $\rho_{yx3} = 0,514$ dinyatakan signifikan, bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

(3). Perhitungan Pengaruh Variabel Eksogen (X) terhadap Endogen (Y)

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni sebagai berikut;



Gambar 4 Hasil Diagram Jalur Penelitian

Berdasarkan model struktural diatas (Gambar 4) dapat diketahui pengaruh setiap variabel eksogen berikut:

a). Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja

Besarnya pengaruh langsung keterampilan terhadap produktivitas kerja sebesar: $(0,433)^2 \times 100\% = 18,74\%$. Dan pengaruh tidak langsung keterampilan , karena adanya hubungan kausal dengan variabel pengetahuan dan komunikasi dinyatakan:

- Pengaruh keterampilan melalui pengetahuan terhadap produktivitas kerja sebesar $(0,433)(0,863)(0,458) \times 100\% = 17,54\%$. Dan melalui komunikasi sebesar: $(0,433)(0,849)(0,514) \times 100\% = 17,96\%$
- Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total keterampilan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 53,97%.

b). Pengaruh Pengetahuan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung pengetahuan terhadap produktivitas kerja yakni: $(0,458)^2 \times 100\% = 20,97\%$ Dan pengaruh tak langsung pengetahuan, karena adanya hubungan kausal dengan variabel keterampilan dan komunikasi dinyatakan:

- a. Pengaruh pengetahuan melalui keterampilan sebesar: $(0,458)(0,891)(0,433) \times 100\% = 17,82\%$. Dan pengaruh pengetahuan melalui komunikasi sebesar: $(0,458)(0,849)(0,514) \times 100\% = 18,21\%$
- b. Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total pengetahuan terhadap produktivitas kerja sebesar 57%.

c). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Besarnya pengaruh langsung komunikasi terhadap produktivitas kerja sebesar: $(0,514)^2 \times 100\% = 26,41\%$. Dan pengaruh tak langsung komunikasi, karena adanya hubungan komunikasi dengan variabel keterampilan dan pengetahuan dinyatakan:

- a. Pengaruh komunikasi melalui keterampilan sebesar: $(0,514)(0,891)(0,433) \times 100\% = 18,38\%$. Dan pengaruh komunikasi melalui pengetahuan sebesar: $(0,514)(0,863)(0,458) \times 100\% = 18,35\%$.
- b. Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total komunikasi terhadap produktivitas kerja sebesar 63,14%.

d). Koefisien Determinasi

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²). dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 12. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.887 ^a	.786	.771	2.129

- a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Komunikasi Internal, Keterampilan
- b. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans keterampilan, pengetahuan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Bireuen diperoleh R sebesar 0,887 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keamatan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,887.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,786 menjelaskan bahwa kontribusi faktor keterampilan, pengetahuan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Bireuen sebesar 78,6%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 21,4%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

2). Pembahasan

- Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung, keterampilan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 53,97%. Dalam perspektif peneliti, angka ini mengindikasikan bahwa keterampilan merupakan faktor determinan yang kuat. Di lembaga teknis seperti Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Bireuen, produktivitas tidak hanya bergantung pada "apa yang diketahui" (pengetahuan), tetapi lebih kepada "bagaimana melakukan" (keterampilan).

Hal ini juga didukung penelitian Pahrasya (2024), menemukan ada pengaruh Keterampilan *Soft Skills* dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Juga Arham, et al. (2023) dari risetnya menyatakan kecakapan profesional, kompleksitas tugas dan integritas berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan Pemilihan Umum.

- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pengetahuan terhadap produktivitas kerja sebesar 57%. Dalam konteks organisasi publik seperti Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Bireuen, hal ini membuktikan bahwa kecakapan intelektual dan pemahaman tugas bukan sekadar pelengkap, melainkan mesin utama penggerak kinerja organisasi. Peneliti menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja di KIP Kabupaten Bireuen, strategi yang paling efektif adalah melalui penguatan kapasitas pengetahuan (seperti bimbingan teknis, pelatihan regulasi, atau diskusi internal). Mengingat dinamika aturan pemilu yang sering berubah, pembaruan pengetahuan (*knowledge updating*) menjadi kunci agar produktivitas tetap berada di level optimal.

Robbins & Judge (2023) peningkatan kualitas sumber daya manusianya dapat dilihat dari segi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), maupun sikap (*attitude*), ketiga komponen tersebut adalah kunci dalam manajemen untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung komunikasi terhadap produktivitas kerja sebesar 63,14%. Interaksi antar manusia adalah nyawa dari operasional lembaga ini. Peneliti berasumsi bahwa tingginya angka pengaruh ini juga dipengaruhi oleh aspek psikologis. Komunikasi yang terbuka menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Pegawai yang merasa didengarkan dan mendapatkan informasi yang transparan cenderung memiliki loyalitas dan ritme kerja yang lebih produktif.

Komunikasi efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, menciptakan lingkungan kerja harmonis, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan kolaborasi. Komunikasi yang baik mempercepat penyelesaian konflik dan penyampaian informasi, yang secara langsung meningkatkan efisiensi dan hasil kerja, baik komunikasi internal ke atas, ke bawah, maupun horizontal. Menurut Iriantara (2014) komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan berupa informasi, gagasan, pikiran, pendapat, pengetahuan, ungkapan perasaan untuk tujuan tertentu.

Penelitian Wulandari (2022) menyatakan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU). Dimana dampak kemampuan komunikasi membuat pegawai tersebut capak menjalankan tugas dan produktif sesuai target.

kontribusi faktor keterampilan, pengetahuan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Bireuen sebesar 78,6%.

- Dan secara umum, penelitian juga mencatat, kontribusi faktor keterampilan, pengetahuan dan komunikasi secara simultans berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Bireuen sebesar 78,6%.

Simpulan (*Conclusion*)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan berikut ini:

- 1) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung, keterampilan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 53,97%. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pengetahuan terhadap produktivitas kerja sebesar 57%. Dan komunikasi pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas kerja sebesar 63,14%.
- 2) Secara simultans, penelitian juga mencatat, kontribusi faktor keterampilan, pengetahuan dan komunikasi sebesar 78,6% terhadap produktivitas kerja pegawai pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Bireuen.
- 3) Antar variabel eksogen memiliki hubungan kausal, dimana hubungan kausal antar variabel keterampilan dan Pengetahuan sebesar 0,863 masuk kategori cukup kuat. Hubungan kausal antar variabel keterampilan dan komunikasi sebesar 0,849 masuk kategori cukup kuat. Dan hubungan kausal antar variabel pengetahuan dan komunikasi sebesar 0,891 masuk kategori kuat.

Daftar Pustaka (*References*)

- 1) Arham, A., Hidayat, M., & Fatmasari, F. (2023). Pengaruh Kecakapan Profesional, Kompleksitas Tugas Dan Integritas Terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Pemilihan Umum. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–13. Retrieved from <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/view/3616>
- 2) Artana. (2018). Universitas Sumatera Utara Poliklinik Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 82–91.
- 3) Astuti, Ria Wahyuning (2020). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada BUMDes Makmur Adil Sejahtera Banyumas)”. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia)*, 10(1), 24-29.
- 4) Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- 5) Husni Fuaddi, Rafika Amenda (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru, *SHARING: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 2(1), 139-149, journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/sharing
- 6) Iriantara, Yosol. (2014). *Komunikasi Pembelajaran*. Bandung: Remaja. Rosdakarya.
- 7) Keith Davis and John W. Newstrom. (2022). *Human Behavior at Work: Organization Behavior*. Seventh Edition. New Delhi: McGraw-Hill. Series In Management.
- 8) Mangkunegara A.A. Anwar Prabu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 9) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Methode dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- 10) Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS v-25*, Edisi Pertama, Medan: Sefa Bumi Persada.
- 11) Manopo, C. (2011). *Competency Based Talent and Performance Management System*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- 12) Matus Liaran, Ruben Tuhumena, Liswandi Liswandi (2024). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi, 6(1), *JEMSI* 480-493
- 13) Notoatmodjo, S. (2014). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta. Nur Intan Astuti, Hamam Zaki, Alum Kusumah (2023). Pengaruh Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan) Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA* 2(3), 314-327 e-ISSN: 2962-0708 314
- 14) Nurhasanah, N. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang. *Bahtera Inovasi*, 2(2), 83–93
- 15) Pahrasya, P. M. (2024). Pengaruh Keterampilan Soft Skills Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus di KPU *Pendahuluan*. 02(04), 773–783
- 16) Pongton, P., & Suntrayuth, S. (2019). Communication satisfaction, employee engagement, job satisfaction, and job performance in higher education institutions. *ABAC Journal*, 39(3), 90–110
- 17) Purwanto, N. (2015). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- 18) Rachmawati, Kusdyah (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- 19) Rani Rasinta, Jhon Rinaldo, Delvianti (2023). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang, *EMJM* 1(4), 314-327, <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/EMJM>
- 20) Ramadhan, O., Fauzi, F., & Luthfi, L. (2024). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan Dan Komunikasi Antar Personal Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Polres Bireuen. *IndOmera*, 5(10), 70–80. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.474>
- 21) Rasinta, R., Jhon Rinaldo, & Delvianti, D. (2023). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(4), 358–369. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i4.976>
- 22) Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge (2009). *Organizational Behavior*. 13. Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- 23) Salman Alfarisyi (2021). Hubungan Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan, Sikap, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 10(6), 1-17, e-ISSN: 2461-0593
- 24) Sinungan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 25) Sulistyani, Ambar Teguh dan Rosidah (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Gaya Media. Yogyakarta.
- 26) Syahdan, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed). Jakarta: Kencana.
- 27) Wahyudi, W. R., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.

- 28) Wirawan (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Teori, Aplikasi, dan. Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.
- 29) Wulandari, Wulandari (2022) Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Indragiri Hulu. *thesis*, Universitas Islam Riau.