

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN SITUASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PPS DAN SEKRETARIAT PPS  
DI KECAMATAN BANYAKAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana Manajemen  
pada Program Studi Manajemen



OLEH:

**MOCHAMAD MUHSIN ALISOH**

NPM: 2012010236

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2024**

Skripsi oleh:

**MOCHAMAD MUHSIN ALISOH**

NPM: 2012010236

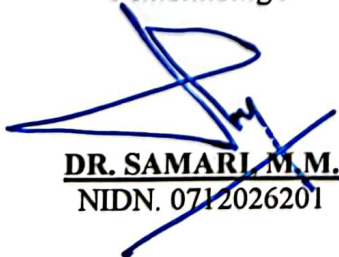
Judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN SITUASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PPS DAN SEKRETARIAT PPS  
DI KECAMATAN BANYAKAN**

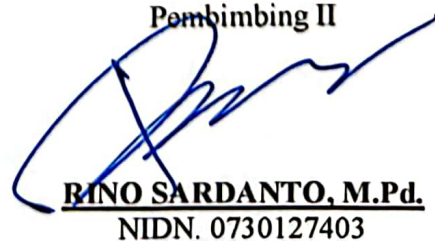
Telah disetujui untuk dilanjutkan kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 27 Juni 2024

Pembimbing I

  
**DR. SAMARI M.M.**  
NIDN. 0712026201

Pembimbing II

  
**BINO SARDANTO, M.Pd.**  
NIDN. 0730127403

Skripsi oleh:

**MOCHAMAD MUHSIN ALISOH**

NPM: 2012010236

Judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN SITUASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PPS DAN SEKRETARIAT PPS  
DI KECAMATAN BANYAKAN**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

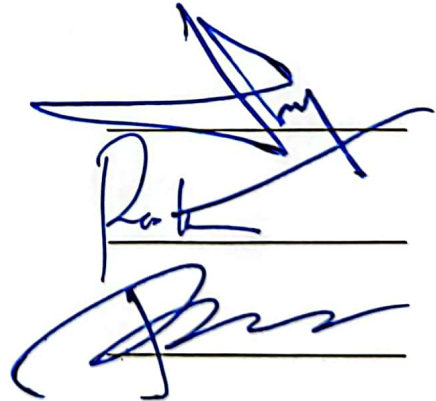
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada tanggal: 12 Juli 2024

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. H. Samari, M.M.
2. Penguji I : Rony Kurniawan, M.M.
3. Penguji II : Rino Sardanto, M.Pd.



Mengetahui,

Dekan FEB



**Dr. AMIN TQHARI, M.Si.**  
NIDN. 0715078102

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Mochamad Muhsin Alisoh  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat, Tanggal Lahir : Kediri, 29 Januari 1998  
NPM : 2012010236  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 27 Juni 2024

Yang menyatakan,



**MOCHAMAD MUHSIN ALISOH**

NPM: 2012010236

## ABSTRAK

**Mochamad Muhsin Alisoh:** Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Situasi Kerja terhadap Kinerja PPS dan Sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024.

Kata kunci: Kinerja, PPS, Kepemimpinan, Kompensasi, Situasi Kerja

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa penilaian kinerja PPS dan sekretariat PPS perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana kemampuan PPS dalam meningkatkan partisipasi pemilih Pemilu di tingkat kelurahan/desa. Tingkat partisipasi pemilih Pemilu menggambarkan tingkat kesadaran masyarakat mengenai suara mereka yang berpengaruh terhadap arah dan kebijakan negara. Supaya PPS dan sekretariat PPS mencapai level kinerja yang diharapkan, maka mereka perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan situasi kerja terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak 54 orang, lalu peneliti menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows version 23*. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) kepemimpinan, kompensasi, situasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan. (2) kepemimpinan, kompensasi, situasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami ucapkan kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan tugas skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Situasi Kerja terhadap Kinerja PPS dan Sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini saya ucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd., Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kemudahan administrasi perizinan selama pelaksanaan penelitian.
3. Restin Meilina, M.M., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kemudahan administrasi perizinan selama pelaksanaan penelitian.
4. Dr. H. Samari, M.M., dan Rino Sardanto, M.Pd., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahnya dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
5. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan di dalam penyusunan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 27 Juni 2024



**MOCHAMAD MUHSIN ALISOH**

NPM: 2012010236

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS</b> .....	11
A. Kajian Teori.....	11
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	22
C. Kerangka Berpikir .....	23
D. Kerangka Konseptual .....	27
E. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	29
A. Variabel Penelitian .....	29
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sampel.....	36

E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data .....	37
F. Teknik Analisis Data .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	47
B. Analisis Data.....	50
C. Pembahasan .....	67
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>72</b>
A. Simpulan.....	72
B. Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>77</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3.1 Kisi-kisi kuesioner Penelitian .....	37
Tabel 3.2 Nilai Skala Responden .....	38
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	39
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	51
Tabel 4.3 Deskripsi Data Variabel Kinerja .....	52
Tabel 4.4 Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan .....	53
Tabel 4.5 Deskripsi Data Variabel Kompensasi .....	55
Tabel 4.6 Deskripsi Data Variabel Situasi Kerja .....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas .....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas .....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	61
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	64
Tabel 4.12 Hasil Uji-t (Parsial).....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji-F (Simultan) .....	66

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Honor Petugas Pemilu .....	5
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	27
Gambar 3.1 Rancangan Penelitian .....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PPS dan Sekretariat PPS .....	48
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas.....	58
Gambar 4.3 Grafik Uji Heteroskedastisitas .....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 2 Skor Angket Penelitian.....	80
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas .....	86
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	89
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas .....	90
Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinieritas.....	91
Lampiran 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	92
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	93
Lampiran 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	94
Lampiran 10 Hasil Uji-t dan Uji-F.....	95
Lampiran 11 Surat Izin Penelitian.....	96
Lampiran 12 Surat Balasan Izin Penelitian.....	97
Lampiran 13 Berita Acara Kemajuan Skripsi .....	98
Lampiran 14 Dokumentasi Kegiatan .....	100

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia menjadi salah satu negara dengan populasi besar yang pemerintahannya berlandaskan sistem demokrasi. Demokrasi merupakan sistem yang menempatkan rakyat sebagai pemegang kekuasaan tertinggi pada suatu negara. Hingga sampai saat ini, sistem demokrasi dianggap sebagai sistem yang ideal untuk dapat diterapkan di negara multi etnis dengan keragaman suku dan budaya seperti Indonesia ini. Salah satu hasil dari aplikasi demokrasi di negara ini adalah adanya penyelenggaraan pemilihan umum (Pemilu), yang tentunya masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki dan diperhatikan dalam pelaksanaannya.

Pada tahun ini, Indonesia telah menyelenggarakan Pemilu dan pemilihan presiden (Pilpres) secara bersamaan. Komisi Pemilihan Umum (KPU) mempunyai peran menjadi salah satu lembaga yang bertugas menyelenggarakan Pemilu. KPU mempunyai struktur hirarki kelembagaan. KPU RI berkedudukan di ibukota negara yang bertanggungjawab atas penyelenggaraan Pemilu di tingkat nasional. Di bawahnya, ada KPU provinsi yang memiliki kedudukan di ibukota provinsi dan bertanggungjawab atas penyelenggaraan Pemilu di tingkat provinsi. Di bawahnya lagi, ada KPU Kabupaten/Kota yang memiliki kedudukan di ibukota kabupaten/kota dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan Pemilu di tingkat kabupaten/kota.

Lalu, KPU kabupaten/kota membawahi Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) yang bertugas menjadi penyelenggara Pemilu di tingkat kecamatan. Selanjutnya, di bawah PPK ada Panitia Pemungutan Suara (PPS) yang ditugaskan oleh KPU sebagai penyelenggara Pemilu di tingkat desa.

PPS tentunya dibantu oleh sekretariat PPS dalam menyelenggarakan Pemilu di tingkat desa/kelurahan. Di Kabupaten Kediri, pada masing-masing desa terdapat 3 anggota PPS dan 3 anggota sekretariat PPS yang berada di bawah naungan KPU Kabupaten Kediri. PPS dan sekretariat PPS memiliki tugas, wewenang, serta kewajiban sebagaimana yang telah tertulis di dalam Peraturan KPU Nomor 8 Tahun 2022. Secara garis besar, PPS bertugas mengumpulkan dan melaporkan hasil perhitungan suara di setiap TPS kepada PPK. Selain itu mereka juga memiliki peran untuk mengedukasi serta menyosialisasikan kepada masyarakat mengenai penyelenggaraan pemilihan umum. Sementara itu, sekretariat PPS secara umum bertugas membantu PPS dengan memberi dukungan fasilitasi baik administrasi maupun dokumentasi sehingga Pemilu di tingkat desa/kelurahan dapat terselenggara dengan baik dan lancar.

Pada Pemilu serentak tahun ini, di Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri ada 44.733 orang yang terdata sebagai Daftar Pemilih Tetap (DPT). Sementara itu, berdasarkan hasil rekapitulasi penghitungan suara tingkat kecamatan, jumlah orang yang menggunakan hak pilihnya pada pemilihan presiden dan wakil presiden tercatat sebanyak 37.988 orang. Ini menunjukkan bahwasanya tingkat partisipasi pemilih di Kecamatan Banyakan sudah cukup

tinggi. Masyarakat yang memilih untuk tidak ikut mencoblos alias menjadi golongan putih (golput) bisa disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, tidak mendapatkan kartu undangan atau tidak terdaftar. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya *human error* atau mungkin karena ada permasalahan data di dinas pencatatan dan kependudukan sipil setempat. Kedua, seseorang tidak menggunakan hak pilih karena lebih memilih untuk bekerja atau ada urusan yang lebih mendesak. Ketiga, seseorang secara sadar tidak menggunakan hak pilih karena peserta Pemilu tidak sesuai atau tidak ada yang dapat menyampaikan aspirasi mereka. Beberapa faktor di atas mungkin dapat diminimalisir bila sosialisasi dan edukasi mengenai Pemilu yang disampaikan oleh PPS benar-benar dimengerti dan dipahami oleh masyarakat.

Untuk menyukseskan penyelenggaraan Pemilu tersebut, PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan perlu memperhatikan kinerja mereka sehingga Pemilu dapat berjalan secara demokratis, sesuai dengan asas-asas Pemilu, dan meminimalisir golput. Daeng (2022) mengatakan bahwa kinerja merupakan interaksi dari usaha, kemampuan, serta dukungan organisasi. Sementara itu, Safitri (2019) menyebutkan bahwa kinerja menjadi salah satu elemen yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia guna mendapatkan karyawan yang berkualitas sehingga dapat berkontribusi guna meraih tujuan. Peningkatan kinerja karyawan bisa disebabkan oleh beberapa hal, di antaranya yaitu kepemimpinan.

Dalam kepemimpinan panitia Pemilu tingkat desa, ketua PPS harus mampu memberi arahan kepada para anggotanya. Hutahaean (2021)

menjelaskan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan atau keterampilan yang ada pada seseorang untuk dapat memberikan pengaruh terhadap orang lain, baik yang posisinya lebih tinggi atau lebih rendah, supaya yang semula perilakunya individualis menjadi lebih mementingkan kepentingan bersama. Anggota PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyak berasal dari berbagai macam latar belakang dan organisasi. Di samping menjelaskan tugas dan kewajiban sebagai panitia penyelenggara Pemilu, banyak anggota PPS yang merangkap pekerjaan di tempat lain bahkan tidak sedikit pula ada yang berstatus mahasiswa. Karena hal tersebut, ketua PPS harus memiliki jiwa kepemimpinan sehingga dapat menyatukan para anggotanya guna menyukseskan tahapan Pemilu.

Oleh karena itu, kepemimpinan yang kuat diperlukan untuk memastikan bahwa tim tetap solid selama tahapan penyelenggaraan Pemilu. Solidnya tim tersebut akan menguatkan kinerja PPS dan sekretariat PPS dalam meningkatkan partisipasi masyarakat. Sebab, untuk dapat membangun demokrasi yang kuat, ideal, dan stabil, diperlukan partisipasi masyarakat yang maksimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khoiri & Oktavia (2019) di Kantor Badan Pegawai Pemilu (Bawaslu) Jakarta Selatan yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, didukung juga oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Sari dkk. (2020), juga menyatakan bahwasanya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, aspek lain yang dapat meningkatkan kinerja seseorang ialah besarnya kompensasi yang mereka terima. Winata (2022) menyebutkan bahwa kompensasi adalah hak yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atas pikiran, tenaga, dan juga waktu yang telah mereka dedikasikan kepada perusahaan yang mana hak ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting guna menambah motivasi dan produktivitas karyawan. Karyawan dapat terpacu untuk meningkatkan kualitas kerja mereka serta loyalitas mereka terhadap tempat mereka bekerja.



**Gambar 1.1**

**Honor Petugas Pemilu 2024**

Sumber: <https://databoks.katadata.co.id/>



Berdasarkan gambar 1.1, kita dapat mengetahui bahwa honor yang diterima oleh PPS di bawah Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Kediri. Tetapi, KPU memberikan dana operasional setiap bulan untuk menunjang PPS dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dana termasuk ditujukan pembelian alat tulis kantor, konsumsi rapat koordinasi, dan bantuan transportasi PPS dan sekretariat PPS. Tidak dapat dipungkiri, kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang mendorong kinerja seseorang, begitu pula bagi PPS dan sekretariat PPS. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Armanyah dkk. (2021) di Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato menunjukkan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula pada penelitian yang dilaksanakan oleh Cahya dkk. (2021) di Warung Padang Upik menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di samping hal tersebut, kinerja seseorang juga erat kaitannya dengan situasi kerja di lapangan. Rahmawati dkk. (2020) menyebutkan bahwasanya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik berupa fisik atau non-fisik dan dapat memengaruhi pekerjaan mereka. Misalnya, beberapa kantor sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan tidak ditunjang dengan sirkulasi udara yang baik. Selain itu, kualitas penerangan untuk menunjang pekerjaan beberapa di antaranya masih minim pencahayaan. Selain itu, situasi kerja kadang kala dapat bersifat non-fisik seperti faktor kelelahan. Karena anggota PPS banyak yang bekerja dan beraktifitas di luar, tak jarang ketika rapat koordinasi di malam hari tenaga mereka sudah cukup

berkurang, sehingga dikhawatirkan mengganggu konsentrasi dalam bertugas. Maka, situasi kerja juga perlu dikondisikan untuk menunjang kinerja PPS. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2020) di Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong menyatakan bahwasanya manajemen lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penulis memilih Kecamatan Banyak sebagai tempat penelitian, karena kecamatan tersebut relatif aman atau tidak terdapat Tempat Pemungutan Suara (TPS) dengan tingkat kerawanan yang tinggi. TPS rawan merupakan TPS yang rentan atau berpotensi mengganggu penyelenggaraan pemungutan dan penghitungan suara, semisal TPS yang dekat dengan rumah sakit, perguruan tinggi, atau dekat dengan lembaga pendidikan.

Berdasarkan paparan di atas, maka penulis berminat untuk melakukan sebuah penelitian berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Situasi Kerja terhadap Kinerja PPS dan Sekretariat PPS di Kecamatan Banyak”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa hal sebagai berikut:

1. Anggota PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyak berasal dari berbagai macam latar belakang dan organisasi, perlu adanya kepemimpinan yang kuat sehingga organisasi tetap bisa solid.

2. Honor atau kompensasi setiap bulan yang diterima oleh PPS dan sekretariat PPS nilainya di bawah Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Kediri.
3. Beberapa kantor sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan memiliki penerangan yang kurang cukup pencahayaannya. Letak kantor sekretariat PPS relatif aman dari kebisingan.
4. Sampai saat ini, belum ditemukan penelitian yang mendalami gabungan pengaruh ketiga faktor tersebut di atas terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka pembatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh kepemimpinan, kompensasi, situasi kerja terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan?

2. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan?
3. Apakah situasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan?
4. Apakah kepemimpinan, kompensasi, dan situasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ingin mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan.
2. Ingin mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan.
3. Ingin mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh signifikan antara situasi kerja terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan.
4. Ingin mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh signifikan antara kepemimpinan, kompensasi, dan situasi kerja terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan.

## **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dalam pengembangan teori yang terkait dengan ilmu manajemen sumber daya manusia.

### **2. Manfaat Praktis**

Adapun secara praktis, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan untuk dapat meningkatkan kinerja di dalam penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) Jawa Timur tahun 2024 dan pada Pemilu selanjutnya.

terdahulu seperti yang dilakukan oleh Khoiri & Oktavia (2019), bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk. (2020), yang hasilnya menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja PPS dan Sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diketahui bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan. Maka, hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan diterima. Bila kompensasi seperti honor setiap bulan dan bantuan transpor perjalanan dinas yang diterima oleh PPS dan sekretariat PPS sesuai, lalu tunjangan BOP serta fasilitas-fasilitas di tempat kerja yang mereka terima benar-benar mendukung kegiatan tahapan Pemilu dari awal pemutakhiran data pemilih hingga pelaksanaan pemilihan suara, maka kinerja mereka dapat meningkat. Artinya, apabila kompensasi yang diterima oleh PPS dan sekretariat PPS sudah sesuai, maka hal itu dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja.

Oleh karena itu, hipotesis yang dikemukakan di dalam penelitian ini mempunyai konsistensi dan semakin menguatkan hasil penelitian

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Aswaja Pressindo.
- Achmadi, D., dkk. (2023). *Peningkatan Kinerja Guru*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Adamy, M. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Ahdiat, A. (2022). *Pemerintah Naikkan Honor untuk Petugas Pemilu 2024*. Databoks.katadata.co.id. Diakses pada 10 Maret 2024, dari <https://databoks.katadata.co.id/infografik/2022/09/05/pemerintah-naikkan-honor-untuk-petugas-pemilu-2024>.
- Armansyah, A., Yuritanto, Y., & Marsudi, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2665-2668. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i12.429>
- Badu, S.Q. & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105-115. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1645>.
- Darmadi (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2023). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Pers Universitas Airlangga.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- GS, Achmad Daeng. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Unitomo Press.
- Hamid, M., dkk. (2019). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25*. Lhokseumawe: Sefa Bumi Persada.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Menerangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: CV Sentosa Deli Mandiri
- Indra, I. M. P, & Cahyaningrum, I. (2019). *Cara Mudah Memahami Metode Penelitian*. Sleman: Deepublish.
- Indrasari, M., Pintakhari B., Kartini, I. A. N. (2018). *Evaluasi Kinerja Karyawan: Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi, dan Jenjang Karier*. Surabaya: Unitomo Press.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Khoiri, M. & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19 (1), 80-98. <https://doi.org/10.21009/jimd.v19i01.12954>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Priyatno, D. (2018). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Rasmini, N. W. (2023). *Buku Ajar Statistik Pendidikan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Bojonegoro: Penebit KBM Indonesia.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18, <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>.



- Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Statistika*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Siswadi. (2017). *Konsep Dasar Kepemimpinan Pendidikan*. Bantul: Selat Media Patners.
- Sriyana. (2022). *Kepemimpinan dalam Pemerintahan*. Palu: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sudaryo, Y., dkk. (2019). *Metode Penelitian Survei Online dengan Google Forms*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmara, A. R. (2023). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Sleman: Deepublish.
- Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widoyoko, E. P. (2016). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi dalam Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Pusat Pendidikan dan Penelitian Indonesia.