

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

Mochamad Muhsin Alisoh
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 75 Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
muhsinalisoh@yahoo.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership, compensation, and work situation on the performance of PPS and the PPS Secretariat in Banyakan District. This study uses a quantitative approach. The sample taken in this study consists of 54 individuals, and multiple linear regression was used with SPSS for Windows version 23 software. The conclusions of this study are: (1) leadership, compensation, and leadership partially influence the performance of PPS and the PPS Secretariat in Banyakan District. (2) leadership, compensation, and work situation simultaneously influence the performance of PPS and the PPS Secretariat in Banyakan District.

Keywords: Leadership, Compensation, Work Environment, Performance

Abstrak

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 menggunakan regresi linear berganda dengan *software IBM SPSS for windows version 23*. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) kepemimpinan, kompensasi, kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan. (2) kepemimpinan, kompensasi, kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Situasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Indonesia menjadi salah satu negara dengan populasi besar yang pemerintahannya berlandaskan sistem demokrasi. Salah satu hasil dari aplikasi demokrasi di negara ini adalah adanya penyelenggaraan pemilihan umum (pemilu). Namun sayang, tidak sedikit warga Indonesia yang memilih untuk tidak menggunakan hak pilihnya alias menjadi golongan putih (golput). Banyaknya presentase golput bisa menjadi indikasi banyaknya warga negara yang mulai tidak peduli dengan politik, padahal suara mereka bisa jadi berpengaruh terhadap arah dan kebijakan negara di masa yang akan mendatang. Banyak orang memilih golput di suatu daerah bisa jadi disebabkan minimnya sosialisasi dan edukasi mengenai pemilu. Hal tersebut dapat diantisipasi dengan merekrut anggota PPS dan sekretariat PPS yang benar-benar kompeten, sebagai badan adhoc penyelenggara pemilu di tingkat kelurahan/desa. Kinerja merupakan prestasi yang diperoleh oleh karyawan di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang ia emban dengan memanfaatkan segala pengetahuan [1].

Hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja di antaranya adalah kepemimpinan, kompensasi, dan situasi kerja. Dalam masalah ini, tiga faktor tersebut saling berkaitan. Sebab bila kepemimpinan di dalam suatu organisasi tidak kuat maka dapat berdampak pada situasi kerja yang tidak kondusif. Pemimpin tidak memiliki kemampuan untuk mengayomi dan mengendalikan para anggota sehingga tidak terjadi keharmonisan hubungan antar anggota. Hal tersebut dapat memicu penurunan kinerja. Apabila kinerja menurun seperti adanya keterlambatan dalam pelaksanaan tahapan pemilu atau pelaporan pertanggungjawaban keuangan, maka kompensasi yang akan diterima oleh PPS dan sekretariat PPS dapat tertunda. Bila penerimaan kompensasi dan dana Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) tertunda, maka akan menyebabkan pemenuhan fasilitas-fasilitas penunjang kerja seperti alat tulis kantor dapat tertunda pula.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, sebab kepiawaian pemimpin dalam suatu organisasi memiliki dalam memberi arahan para anggotanya untuk meraih tujuan organisasi maka ia dapat mempengaruhi kualitas kerja dan prestasi organisasi [2]. Selanjutnya, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, sebab bila perusahaan membayar karyawan dengan upah yang lebih baik, mereka akan puas dan merasa apa yang mereka dapat sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan [3]. Selain dua faktor tersebut,

situasi kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan merasa nyaman dan aman serta dapat bekerja secara efektif dan efisien ketika berada di dalam situasi kerja yang kondusif [4].

Peneliti menjadikan PPS dan sekretariat PPS di wilayah Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri sebagai obyek penelitian. Mereka terbagi ke dalam 9 Desa; Desa Banyakan, Desa Jatirejo, Desa Manyaran, Desa Tiron, Desa Parang, Desa Sendang, Desa Maron, Desa Ngablak, Desa Jabon. Jumlah anggota atau populasinya adalah sebanyak 54 orang, yang mana semua anggota tersebut menjadi sampel di dalam penelitian ini.

Kepemimpinan merupakan sebuah upaya untuk dapat mempengaruhi seseorang dengan cara memberikan dukungan agar dapat meraih tujuan bersama [5]. Anggota PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan berasal dari berbagai macam latar belakang dan organisasi, oleh karena itu kepemimpinan yang kuat diperlukan untuk memastikan bahwa tim tetap solid selama tahapan penyelenggaraan pemilu. Berdasarkan penelitian sebelumnya, disebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [6]. Dan juga pada penelitian lain menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [2].

Kompensasi ialah hak yang diterimakan oleh perusahaan untuk karyawan atas pikiran, tenaga, dan waktu yang telah mereka dedikasikan kepada perusahaan yang mana hak ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan [7]. Honor yang diterima oleh PPS di bawah Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Kediri. Tetapi, untungnya 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. Berdasarkan penelitian sebelumnya, disebutkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan [8]. Dan juga pada penelitian lain menyatakan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan [9].

Situasi kerja atau yang sering dikenal dengan lingkungan kerja ialah segala sesuatu baik berupa fisik ataupun non-fisik yang ada di sekeliling karyawan dan dapat mempengaruhi kerja mereka [10]. Beberapa kantor sekretariat PPS 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 kurangnya koordinasi sesama anggota. Berdasarkan penelitian sebelumnya, disebutkan bahwa, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [11].

METODE

Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas ialah variabel yang menyebabkan adanya perubahan pada variabel terikat di antaranya: kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), situasi kerja (X_3). Sementara itu variabel terikat ialah variabel yang dapat berubah karena adanya pengaruh dari variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian yaitu kinerja (Y_1). Peneliti menjadikan PPS dan sekretariat PPS yang bekerja di wilayah Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri sebagai obyek penelitian. Selanjutnya, peneliti mendapatkan data penelitian dengan cara menyebar kuesioner ke 54 anggota PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan untuk selanjutnya diolah menggunakan pendekatan kuantitatif.

Peneliti menggunakan bantuan program *IBM SPSS 23 for windows* untuk memvalidasi hasil jawaban responden. Untuk memastikan data yang digunakan valid serta layak untuk diolah, maka peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Peneliti menganalisis data menggunakan metode deskriptif, kemudian menggunakan analisis kuantitatif antara lain uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), dan terakhir uji hipotesis yang terdiri dari uji-t dan uji-F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari responden yang telah diperoleh peneliti, berikut ini adalah uraian mengenai karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Banyaknya Responden	Presentase
1	Laki-laki	42	77,8%
2	Perempuan	12	22,2%
	Total	54	100%

Sumber: data primer yang diolah 2024 dari *Output IBM SPSS 23*

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa anggota PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 42 orang atau sebanyak 77,8% dari jumlah keseluruhan. Sedangkan sisanya, yakni sebanyak 12 orang atau 22,2% adalah perempuan.

Selanjutnya untuk mengetahui uraian mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat usia adalah sebagaimana yang tertera pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden Usia

No	Usia	Banyaknya Responden	Presentase
1	21-30	24	44,4%
2	31-40	18	33,3%
3	41-50	2	3,7%
4	51-60	10	18,5%
	Total	54	100%

Sumber: data primer yang diolah 2024 dari *Output IBM SPSS 23*

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa anggota PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan didominasi oleh anak-anak muda berusia 21 – 30 tahun sejumlah 24 orang atau 44,4%, yang mana angka tersebut hampir mencapai separuh dari jumlah keseluruhan anggota. Kemudian disusul oleh yang berusia 31 – 40 tahun sejumlah 18 orang atau 33,3%. Selanjutnya yang berusia 51 – 60 tahun sejumlah 10 orang atau 18,5%. Dan yang paling sedikit usia rentang 41 – 50 tahun hanya berjumlah 2 orang atau 3,7%.

Berikut ini adalah uraian data hasil tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada di dalam kuesioner.

Tabel 3. Deskripsi Data Variabel Kinerja (Y₁)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
Y1.1	0	0,0%	1	1,9%	8	14,8%	28	51,9%	17	31,5%	54	100%
Y1.2	0	0,0%	0	0,0%	6	11,1%	31	57,4%	17	31,5%	54	100%
Y1.3	0	0,0%	1	1,9%	6	11,1%	35	64,8%	12	22,2%	54	100%
Y1.4	0	0,0%	0	0,0%	5	9,3%	27	50%	22	40,7%	54	100%

Sumber: data primer yang diolah 2024 dari *Output IBM SPSS 23*

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan (Y1.1) dari semua responden mayoritas menjawab setuju yang artinya mereka mengetahui bahwa berdasarkan pleno tingkat kecamatan, tingkat partisipasi pemilih presiden-wakil presiden di Kecamatan Banyakan lebih dari 80%. Pada item pernyataan (Y1.2) dari semua responden mayoritas menjawab setuju, artinya mereka merasa bahwa pemilu di Kecamatan Banyakan telah terlaksana secara jujur dan adil. Pada item pernyataan (Y1.3), dari semua responden mayoritas menjawab setuju, artinya mereka mengaku bahwa pengumpulan kembali kotak suara ke gudang penyimpanan logistik PPK Kecamatan Banyakan sudah sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pada item pernyataan (Y1.4), dari semua responden mayoritas menjawab setuju, artinya mereka mengaku bahwa pelaksanaan pemilu di Kecamatan Banyakan berjalan lancar tanpa ada Pemungutan Suara Ulang (PSU).

Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan (X₁)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
X1.1	0	0,0%	1	1,9%	15	27,8%	22	40,7%	16	29,6%	54	100%
X1.2	0	0,0%	0	0,0%	13	24,1%	27	50%	14	25,9%	54	100%
X1.3	0	0,0%	2	3,7%	10	18,5%	32	59,3%	10	18,5%	54	100%
X1.4	0	0,0%	0	0,0%	10	18,5%	24	44,4%	20	37%	54	100%
X1.5	0	0,0%	0	0,0%	20	37%	26	48,1%	8	14,8%	54	100%
X1.6	0	0,0%	0	0,0%	10	18,5%	26	48,1%	18	33,3%	54	100%

Sumber: data primer yang diolah 2024 dari *Output IBM SPSS 23*

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan (X1.1) dari semua responden mayoritas menjawab setuju, artinya mereka merasa bahwa ketika menyeleksi calon anggota KPPS, pengalaman dan integritas menjadi faktor yang dipertimbangkan. Pada item pernyataan (X1.2) dari semua responden mayoritas menjawab setuju, artinya mereka merasa PPS sering memberikan respon positif yang menimbulkan semangat dan daya bagi para anggotanya. Pada item pernyataan (X1.3) dari semua responden mayoritas menjawab setuju, artinya mereka merasa instruksi atau perintah yang diberikan oleh ketua PPS mudah dipahami oleh anggota. Pada item pernyataan (X1.4) dari semua responden mayoritas menjawab setuju, artinya mereka merasa ketua PPS mampu mendelegasikan pekerjaan secara adil dan sesuai tupoksi masing-masing anggota. Pada item pernyataan (X1.5) dari semua responden mayoritas menjawab setuju, artinya mereka ketua PPS turut membantu anggota PPS dan sekretariat PPS ketika ada kesulitan di dalam melaksanakan tugas. Pada item pernyataan (X1.6) dari semua responden mayoritas menjawab setuju, artinya mereka merasa tetap tenang dan melayani dengan maksimal ketika menghadapi banyak tekanan di lapangan.

Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Kompensasi (X₂)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
X2.1	0	0,0%	0	0,0%	12	22,2%	28	51,9%	14	25,9%	54	100%
X2.2	0	0,0%	0	0,0%	5	9,3%	34	63%	15	27,8%	54	100%
X2.3	0	0,0%	2	3,7%	13	24,1%	23	42,6%	16	29,6%	54	100%
X2.4	0	0,0%	1	1,9%	12	22,2%	23	42,6%	18	33,3%	54	100%

Sumber: data primer yang diolah 2024 dari *Output IBM SPSS 23*

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan (X2.1) dari semua responden mayoritas menjawab setuju, artinya mereka merasa bahwa honor yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab. Pada item pernyataan (X2.2) dari semua responden mayoritas menjawab setuju, artinya mereka mengaku menerima uang bantuan transpor ketika berhasil melaksanakan perjalanan dinas. Pada item pernyataan (X2.3) dari semua responden mayoritas menjawab setuju, artinya mereka mengaku mendapat Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) untuk menunjang kegiatan operasional setiap bulan. Pada item pernyataan (X2.4) dari semua responden mayoritas menjawab setuju, artinya mereka merasa bahwa kelengkapan fasilitas di kantor sekretariat PPS dapat mendukung kelancaran proses kerja.

Tabel 6. Deskripsi Data Variabel Situasi Kerja (X₃)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
X3.1	0	0,0%	2	3,7%	5	9,3%	24	44,4%	23	42,6%	54	100%
X3.2	0	0,0%	4	7,4%	1	1,9%	27	50%	22	40,7%	54	100%
X3.3	0	0,0%	2	3,7%	5	9,3%	23	42,6%	24	44,4%	54	100%
X3.4	1	1,9%	3	5,6%	4	7,4%	25	46,3%	21	38,9%	54	100%
X3.5	0	0,0%	1	1,9%	6	11,1%	29	53,7%	18	33,3%	54	100%
X3.6	1	1,9%	3	5,6%	4	7,4%	26	48,1%	20	37%	54	100%
X3.7	0	0,0%	2	3,7%	8	14,8%	24	44,4%	20	37%	54	100%
X3.8	0	0,0%	0	0,0%	5	9,3%	25	46,3%	24	44,4%	54	100%
X3.9	0	0,0%	2	3,7%	8	14,8%	20	37%	24	44,4%	54	100%

Sumber: data primer yang diolah 2024 dari *Output IBM SPSS 23*

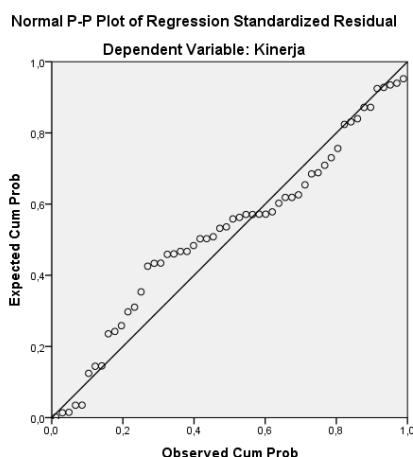
Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan (X3.1) dari semua responden mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju, artinya mereka merasa bahwa penerangan/pencahayaan di kantor sekretariat PPS sudah memadai. Pada item pernyataan (X3.2) dari semua responden mayoritas menjawab setuju, artinya mereka merasa komposisi warna kantor sekretariat PPS membuat suasana hati lebih rileks dalam bekerja. Pada item pernyataan (X3.3) dari semua responden mayoritas menjawab sangat setuju, artinya mereka merasa kantor sekretariat PPS cukup bersih dan tidak ada bau tak sedap. Pada item pernyataan (X3.4) dari semua responden mayoritas menjawab setuju, artinya mereka merasa sirkulasi udara di kantor sekretariat PPS sudah memadai. Pada item pernyataan (X3.5) dari semua responden mayoritas menjawab setuju, artinya mereka merasa kantor sekretariat PPS jauh dari kebisingan. Pada item pernyataan (X3.6) dari semua responden mayoritas menjawab setuju, artinya mereka merasa tingkat keamanan kantor sekretariat PPS sudah cukup baik. Pada item pernyataan (X3.7) dari semua responden mayoritas menjawab setuju, artinya mereka merasa bahwa hubungan kemereka dengan Panwaslu Kelurahan/Desa (PKD) berjalan dengan baik. Pada item pernyataan (X3.8) dari semua responden mayoritas menjawab setuju, artinya mereka merasa bahwa PPK Kecamatan Banyakan selalu membantu ketika PPS dan sekretariat PPS mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas. Pada item pernyataan (X3.9) dari semua responden mayoritas menjawab sangat setuju, artinya mereka merasa PPS dan sekretariat PPS saling membantu menyelesaikan pekerjaan dalam pelaksanaan tahapan pemilu tahun 2024.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan yang harus dilakukan sebelum melakukan analisis linier berganda. Metode ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam metode regresi dimaksudkan untuk menguji variabel bebas serta variabel terikat, apakah kedua variabel tersebut memiliki distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, penulis menggunakan uji normalitas metode *probability plots yang hasilnya* adalah sebagaimana gambar di bawah ini:



Sumber: data primer yang diolah 2024 dari *Output IBM SPSS 23*

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots

Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat kita lihat bahwa pada grafik plot tersebut titik-titik mendekati serta mengikuti garis diagonal yang berarti data digunakan di dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam metode regresi dimaksudkan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel bebas. Suatu model regresi dapat dikatakan baik bila tidak ada korelasi antara variabel-variabel bebasnya. Di dalam penelitian ini, yang dijadikan acuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah nilai toleransi dan VIF. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini adalah sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,290	1,632		2,016	,049		
Kepemimpinan	,292	,062	,508	4,689	,000	,679	1,472
Kompensasi	,195	,095	,218	2,046	,046	,702	1,424
Situasi Kerja	,085	,042	,214	2,054	,045	,732	1,366

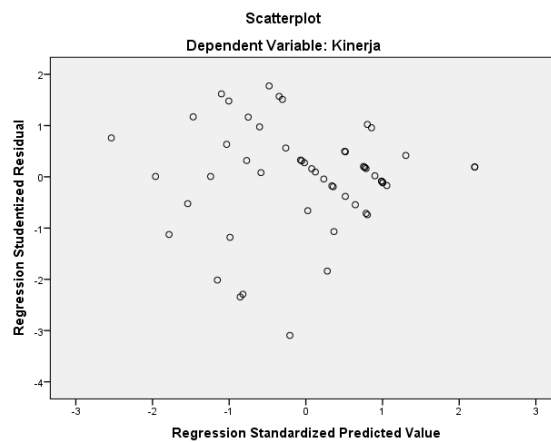
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah 2024 dari *Output IBM SPSS 23*

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat kita lihat bahwa pada masing-masing variabel bebas, nilai toleransi ketiganya lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF ketiga variabel kurang dari 10. Artinya antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam metode regresi dimaksudkan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas, maka peneliti menggunakan metode analisis grafik *scatterplot* dengan melihat penyebaran titik-titik pada grafik. Hasil dari uji heteroskedastisitas sebagaimana gambar berikut:



Sumber: data primer yang diolah 2024 dari *Output IBM SPSS 23*
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat kita lihat bahwa pada grafik *scatterplot* tersebut persebaran titik-titik tidak teratur atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan kata lain, titik-titik tersebut menyebar ada yang terletak di atas angka 0 dan ada pula yang terletak di bawahnya. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan model regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3,290	1,632		2,016	,049
Kepemimpinan	,292	,062	,508	4,689	,000
Kompensasi	,195	,095	,218	2,046	,046
Situasi Kerja	,085	,042	,214	2,054	,045

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah 2024 dari *Output IBM SPSS 23*

Berdasarkan tabel 8 di atas, kita dapat memprediksi pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), situasi kerja (X_3) terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS (Y_1), menggunakan rumus berikut:

$$Y = 3,290 + 0,292 X_1 + 0,195 X_2 + 0,085 X_3 + e$$

Yang artinya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta variabel kinerja (Y_1) = 3,290. Dengan catatan nilai variabel kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), situasi kerja (X_3) sebesar 0.
2. Nilai koefisien $b_1 = 0,292$. Jadi, apabila terjadi kenaikan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,292 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien $b_2 = 0,195$. Jadi, apabila terjadi kenaikan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,195 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Nilai koefisien $b_3 = 0,085$. Jadi, apabila terjadi kenaikan variabel situasi kerja sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,085 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 ^a	,602	,578	1,167

a. Predictors: (Constant), Situasi Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan
 Sumber: data primer yang diolah 2024 dari *Output IBM SPSS 23*

Berdasarkan tabel 9 di atas, kita dapat melihat bahwa nilai *R Square* pada *model summary* sebesar 0,602. Hal tersebut menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel kepemimpinan, kompensasi, dan situasi kerja terhadap variabel kinerja adalah sebesar 60,2%. Artinya kepemimpinan, kompensasi, dan situasi kerja mempengaruhi kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan sebesar 60,2%, sementara 39,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat di dalam model regresi linear ini.

Uji-t (Parsial)

Uji-t atau uji koefisien regresi dalam metode regresi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, kompensasi, situasi kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil uji-t pada penelitian ini adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,016	,049
	Kepemimpinan	4,689	,000
	Kompensasi	2,046	,046
	Situasi Kerja	2,054	,045

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah 2024 dari *Output IBM SPSS 23*

Berdasarkan tabel hasil uji t, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,000. Sementara itu, variabel kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar 4,689 dengan t_{tabel} sebesar 2,010. Dengan demikian nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Kesimpulannya, variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
2. Nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,046. Sementara itu, variabel kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar 2,046 dengan t_{tabel} sebesar 2,010. Dengan demikian nilai signifikansi $0,046 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Kesimpulannya, variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
3. Nilai signifikansi variabel situasi kerja terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,045. Sementara itu, variabel situasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,054 dengan t_{tabel} sebesar 2,010. Dengan demikian nilai signifikansi $0,045 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Kesimpulannya, variabel situasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Uji-F (Simultan)

Uji-F atau uji simultan model dalam metode regresi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, kompensasi, situasi kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil uji-F pada penelitian ini adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	102,777	3	34,259	25,169	,000 ^b
Residual	68,057	50	1,361		
Total	170,833	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Situasi Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber: data primer yang diolah 2024 dari *Output IBM SPSS 23*

Pembahasan

Hasil uji hipotesis (H1) menyatakan kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan. Bila ketua PPS mempunyai kemampuan mengambil keputusan yang baik dalam setiap tahapan pemilu, disertai kemampuan memotivasi para anggota, kemampuan mendelegasikan tugas sesuai tugas pokok, kemampuan mengendalikan emosional walau sedang dalam banyak tekanan, dan bertanggung jawab, maka PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan akan meningkat kinerjanya. Artinya, pada penelitian ini kualitas kepemimpinan berbanding lurus dengan kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan. Maka penelitian ini semakin menguatkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan [6].

Hasil uji hipotesis (H2) kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan. 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 sesuai, maka hal itu dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Maka penelitian ini semakin menguatkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [9].

Hasil uji hipotesis (H3) situasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan. Bila situasi kerja yang bersifat fisik seperti penerangan di kantor memadai, penyusunan warna yang dapat membuat senang dan nyaman bila dipandang, ruangnya bersih, sirkulasi udara di ruang kerja benar-benar optimal, tempat kerja jauh dari kebisingan dan aman, maka kinerja mereka dapat meningkat. Apalagi bila ditambah situasi kerja yang bersifat non-fisik benar-benar kondusif seperti hubungan rekan kerja dengan panwaslu kelurahan/desa terbangun, lalu terdapat simbiosis mutualisme antara PPS dan sekretariat PPS dengan PPK Kecamatan Banyakan, dan antar sesama anggota PPS sendiri saling membantu dan melengkapi, maka kinerja mereka akan meningkat. Artinya, situasi kerja yang kondusif dan mendukung dapat membantu PPS dan sekretariat PPS meningkatkan kinerja. Maka penelitian ini semakin menguatkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [11].

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), nilai *R Square* adalah sebesar 0,602. Artinya kepemimpinan, kompensasi, dan situasi kerja mempengaruhi kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan sebesar 60,2%, sementara 39,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat di dalam model regresi linier ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh keinginan tahanan peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan situasi kerja terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan. Dari penelitian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwasanya kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan, yang berarti adanya kepemimpinan yang berintegritas dapat meningkatkan kinerja mereka. Lalu kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan, yang berarti pemberian kompensasi yang kompetitif dan sesuai dapat meningkatkan kinerja mereka. Selanjutnya situasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan, yang berarti dengan lingkungan kerja yang kondusif dan serta rekan kerja atau atasan yang suportif dapat membantu meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, ketiga variabel tersebut yakni kepemimpinan, kompensasi, dan situasi kerja, secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan. Artinya, adanya kepemimpinan yang baik, lalu pemberian kompensasi yang sesuai, serta lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan.

Penelitian ini mungkin memiliki keterbatasan namun begitu mudah-mudahan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Penulis berharap semoga studi ini dapat menjadi referensi bagi PPS dan sekretariat PPS yang akan bertugas di penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) Jawa Timur dan Pemilihan Bupati (Pilbup) Kabupaten Kediri, atau di periode pemilu serentak berikutnya supaya selalu menjaga kekompakan antar sesama anggota PPS, berhubungan baik dengan kepala desa, Babinsa, Bhabinkamtibmas, PKD, dan selalu berkoordinasi dengan PPK kecamatan. Untuk para ketua PPS supaya selalu mengayomi dan bertanggung jawab terhadap anggota dalam kondisi apapun. Dan untuk peneliti berikutnya semoga bisa memperluas obyek penelitian atau menambahkan variabel yang tidak ada di dalam penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Fauzi A, Nugroho RH. Manajemen Kinerja. Surabaya: Pers Universitas Airlangga; 2020.
- [2] Sari A, Zamzam F, Syamsudin H. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *J Nas Manaj Pemasar SDM* 2020;1:1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>.
- [3] Huda K, Meilina R, Sardanto R. Dinamika Kreatif Manajemen Strategis Dinamika Kreatif Manajemen Strategis. *Din Kreat Manaj Strateg* 2024;06:118–138.
- [4] Putra MIB. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivai pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur. *J Ilm Mhs FEB* 2020;9:1–16.
- [5] Badu SQ, Djafri N. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Gorontalo: Ideas Publishing; 2017.
- [6] Khoiri M, Oktavia NR. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *J Ilm Mimb Demokr* 2019;19:80–98. <https://doi.org/10.21009/jimd.v19i01.12954>.
- [7] Winata E. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi dalam Kinerja Karyawan. Lombok Tengah: Pusat Pendidikan dan Penelitian Indonesia; 2022.
- [8] Armansyah A, Yurianto Y, Marsudi M. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *J Inov Penelit* 2021;1:2665–2668. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i12.429>.
- [9] Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare, Catur Harjo. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *J Sinar Manaj* 2021;8:105–115. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1645>.
- [10] Rahmawati I, Sa'adah L, Chabib MN. Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah; 2020.
- [11] Darmadi D. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilm Manaj Forkamma)* 2020;3:240–7. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>.