

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI *AD HOC* PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM  
KABUPATEN OGAN ILIR**



**Tesis Oleh:**

**SOFYAN**

**01012682125013**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar  
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI *AD HOC* PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN OGAN ILIR

Disusun oleh:

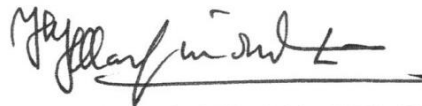
Nama : **Sofyan**  
NIM : 01012682125013  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

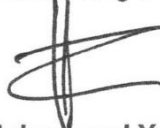
Pembimbing I



Tanggal: 11-12-2023

**Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.**  
NIP. 196703141993032001

Pembimbing II



Tanggal: 11-12-2023

**Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.**  
NIP. 197801182005011002

**LEMBAR PERSETUJUAN TESIS**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI *AD HOC* PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM  
KABUPATEN OGAN ILIR**

Disusun oleh:

Nama : Sofyan  
NIM : 01012682125013  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 27 Desember 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.



Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, Januari 2024

Ketua,

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.  
NIP. 196703141993032001

Anggota,

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.  
NIDN. 8995960023

Anggota,

M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIP. 197801182005011002

Mengetahui,  
Koordinator Program Studi  
Magister Manajemen Universitas Sriwijaya

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.  
NIP. 196703141993032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sofyan  
NIM : 01012682125013  
Jurusan/Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang berjudul:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI *AD HOC* PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN  
OGAN ILIR**

Pembimbing:

Ketua : Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.  
Anggota : M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.  
Tanggal Ujian : 27 Desember 2023

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam Tesis ini tidak ada kutipan karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar di kemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Palembang, Januari 2024  
Pembuat Pernyataan,



Sofyan  
NIM. 01012682125013

## ABSTRAK

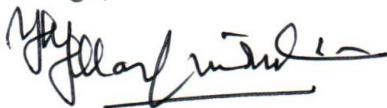
### PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI *AD HOC* PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN OGAN ILIR

Oleh:  
*Sofyan*

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai *ad hoc* pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Ogan Ilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai *ad hoc* PPK untuk penyelenggaraan Pemilu tahun 2024 pada KPU Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 80 pegawai dan 5 orang komisioner untuk mengukur kinerja pegawai. Maka jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 85 orang pegawai dan semuanya merupakan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran yang dapat diberikan, antara lain: 1) Instansi dapat memberikan gaji yang dibedakan berdasarkan jenjang pendidikan pegawai agar pegawai yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi dapat memiliki perbedaan gaji yang lebih disesuaikan; 2) Perlu peran atasan dalam memberikan motivasi serta semangat kerja, serta dilakukannya pembekalan materi, arahan atau pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai sebagai bekal pegawai dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi.

**Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai**

Pembimbing I,



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.  
NIP. 196703141993032001

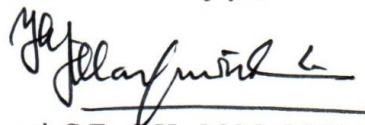
Pembimbing II,



M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIP. 197801182005011002

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Sriwijaya,



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.  
NIP. 196703141993032001



## ABSTRACT

### THE EFFECT OF COMPENSATION AND COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF AD HOC EMPLOYEES AT THE OGAN ILIR DISTRICT ELECTION COMMISSION

By:  
Sofyan

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and competence on the performance of ad hoc employees at the General Election Commission of Ogan Ilir District. The sampling method used was census method with the total samples of 85 respondents. The analysis technique used in this study was Multiple Linear Regression analysis. The results of this study indicate that 1) Compensation has a positive and significant effect on employee performance; 2) Competence has a positive and significant effect on employee performance. Suggestions that can be submitted: 1) It is necessary to provide salaries that are differentiated based on the level of education of employees, so the employees who have a higher level of education can have a more adjusted salary difference; 2) Need to provide the employees training based on employees' job, so that can affect the employee performance.

**Keywords: Compensation, Competence, Employee Performance**

Pembimbing I,



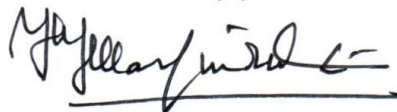
Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.  
NIP. 196703141993032001

Pembimbing II,



M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIP. 197801182005011002

Mengetahui,  
Koordinator Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Sriwijaya,



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.  
NIP. 196703141993032001

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

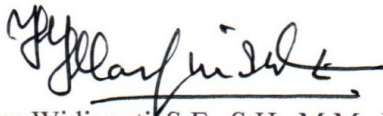
Kami Dosen Pembimbing Tesis menyatakan bahwa Abstrak Tesis dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Sofyan  
NIM : 01012682125013  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan/Program Studi : Magister Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai *Ad Hoc* pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Ogan Ilir

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada Lembar Abstrak.

Pembimbing Tesis,

Ketua,



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.  
NIP. 196703141993032001

Anggota,



M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIP. 197801182005011002

## DAFTAR ISI

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                           | <b>i</b>       |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>   | <b>ii</b>      |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....</b>                 | <b>iii</b>     |
| <b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b> | <b>iv</b>      |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>                    | <b>v</b>       |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                           | <b>vi</b>      |
| <b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>                      | <b>vii</b>     |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                 | <b>ix</b>      |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                | <b>x</b>       |
| <b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....</b>                 | <b>xi</b>      |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>                    | <b>xii</b>     |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                               | <b>xiii</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                            | <b>xvi</b>     |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                            | <b>xvii</b>    |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                         | <b>xviii</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                        | <b>1</b>       |
| 1.1. Latar Belakang.....                             | 1              |
| 1.2. Perumusan Masalah.....                          | 11             |
| 1.3. Tujuan Penelitian.....                          | 11             |
| 1.4. Manfaat Penelitian.....                         | 11             |
| 1.4.1. Manfaat Praktis.....                          | 11             |
| 1.4.2. Manfaat Teoritis .....                        | 11             |
| <b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....</b>                | <b>13</b>      |
| 2.1. Landasan Teori .....                            | 13             |
| 2.1.1. Kompensasi .....                              | 13             |
| 2.1.1.1. Pengertian Kompensasi .....                 | 13             |
| 2.1.1.2. Dimensi Kompensasi.....                     | 13             |
| 2.1.2. Kompetensi.....                               | 15             |
| 2.1.2.1. Pengertian Kompetensi.....                  | 15             |



|                |   |           |
|----------------|---|-----------|
| 2.1.2.2.       | Dimensi Kompetensi .....  | 16        |
| 2.1.3.         | Kinerja Pegawai.....  | 17        |
| 2.1.3.1.       | Pengertian Kinerja Pegawai.....   | 17        |
| 2.1.3.2.       | Dimensi Kinerja Pegawai .....   | 18        |
| 2.2.           | Hubungan antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....                | 18        |
| 2.2.1.         | Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai .....                      | 18        |
| 2.2.2.         | Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai .....                      | 19        |
| 2.3.           | Penelitian Terdahulu.....   | 20        |
| 2.4.           | Kerangka Konseptual Penelitian .....                                    | 36        |
| 2.5.           | Hipotesis Penelitian .....  | 37        |
| <b>BAB III</b> | <b>METODE PENELITIAN .....</b>  | <b>38</b> |
| 3.1.           | Rancangan Penelitian .....  | 38        |
| 3.2.           | Jenis dan Sumber Data .....   | 38        |
| 3.2.1.         | Jenis Data.....   | 38        |
| 3.2.2.         | Sumber Data .....   | 39        |
| 3.3.           | Populasi dan Sampel Penelitian.....                                     | 39        |
| 3.3.1.         | Populasi Penelitian .....   | 39        |
| 3.3.2.         | Sampel Penelitian .....   | 39        |
| 3.4.           | Metode Pengumpulan Data .....   | 40        |
| 3.5.           | Uji Instrumen Penelitian.....   | 40        |
| 3.5.1.         | Uji Validitas.....  | 41        |
| 3.5.2.         | Uji Reliabilitas .....  | 42        |
| 3.6.           | Analisis Data Penelitian.....   | 42        |
| 3.6.1.         | Metode Transformasi Data .....  | 42        |
| 3.7.           | Uji Asumsi Klasik .....   | 44        |
| 3.7.1.         | Uji Normalitas .....  | 44        |
| 3.7.2.         | Uji Multikolinieritas .....   | 44        |
| 3.7.3.         | Uji Heteroskedastisitas .....   | 45        |
| 3.8.           | Analisis Regresi Linier Berganda.....                                   | 45        |
| 3.9.           | Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )..... | 46        |
| 3.10.          | Uji Hipotesis .....   | 47        |
| 3.10.1.        | Uji Parsial (Uji t) .....   | 47        |

|  |   |           |
|--|---|-----------|
| 3.10.2.                                  | Uji Kesesuaian Model (Uji F) .....  | 47        |
| 3.11.                                    | Definisi Operasional Variabel .....   | 48        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b> |   | <b>50</b> |
| 4.1.                                     | Gambaran Umum Objek Penelitian.....   | 50        |
| 4.2.                                     | Gambaran Profil Responden Penelitian.....   | 55        |
| 4.3.                                     | Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian .....                                 | 57        |
| 4.3.1.                                   | Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi (X1)....                              | 57        |
| 4.3.2.                                   | Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi (X2) ....                             | 59        |
| 4.3.3.                                   | Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y)                              | 61        |
| 4.4.                                     | Hasil Uji Instrumen Penelitian .....  | 63        |
| 4.4.1.                                   | Hasil Uji Validitas .....   | 63        |
| 4.4.2.                                   | Hasil Uji Reliabilitas .....  | 65        |
| 4.5.                                     | Hasil Uji Asumsi Klasik .....   | 66        |
| 4.5.1.                                   | Hasil Uji Normalitas .....  | 66        |
| 4.5.2.                                   | Hasil Uji Multikolinearitas .....   | 69        |
| 4.5.3.                                   | Hasil Uji Heteroskedastisitas .....   | 69        |
| 4.6.                                     | Hasil Analisis Penelitian.....  | 70        |
| 4.6.1.                                   | Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....  | 70        |
| 4.6.2.                                   | Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R2) .....                         | 72        |
| 4.7.                                     | Hasil Uji Hipotesis.....  | 72        |
| 4.7.1.                                   | Hasil Uji Kesesuaian Model (Uji F) .....  | 72        |
| 4.7.2.                                   | Hasil Uji Parsial (Uji t).....  | 73        |
| 4.8.                                     | Pembahasan Hasil Penelitian.....  | 74        |
| 4.8.1.                                   | Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Ad Hoc pada KPU<br>Kabupaten Ogan Ilir ..... | 74        |
| 4.8.2.                                   | Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Ad Hoc pada KPU<br>Kabupaten Ogan Ilir ..... | 76        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>  |   | <b>79</b> |
| 5.1.                                     | Kesimpulan.....   | 79        |
| 5.2.                                     | Saran .....   | 79        |
| 5.3.                                     | Keterbatasan Penelitian .....   | 80        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>              |   | <b>81</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                     |   | <b>85</b> |

## DAFTAR TABEL

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Tabel 1.1. Jumlah Anggota PPK Kab. Ogan Ilir Untuk Pemilu Tahun 2024 ..                      | 3              |
| Tabel 1.2. Jenjang Pendidikan Anggota PPK Kab. Ogan Ilir Pemilu 2024.....                    | 3              |
| Tabel 1.3. Honorarium Pegawai <i>Ad Hoc</i> PPK dan UMK Ogan Ilir .....                      | 4              |
| Tabel 1.4. Rekapitulasi Jumlah Pelamar Pegawai <i>Ad Hoc</i> PPK KPU<br>Kab. Ogan Ilir ..... | 7              |
| Tabel 1.5. Indikator Kinerja Utama KPU Kabupaten Ogan Ilir .....                             | 7              |
| Tabel 1.6. Indikator Penyelenggaraan Pemilu KPU Kabupaten Ogan Ilir .....                    | 8              |
| Tabel 2.1. Rangkuman Penelitian Terdahulu .....  | 21             |
| Tabel 3.1. Interpretasi Koefisien Korelasi (r) .....   | 46             |
| Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....  | 48             |
| Tabel 4.1. Gambaran Profil Responden Penelitian .....  | 55             |
| Tabel 4.2. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Kompensasi ...                      | 58             |
| Tabel 4.3. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Kompetensi ....                     | 60             |
| Tabel 4.4. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Kinerja<br>Pegawai (Y).....         | 61             |
| Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas.....  | 64             |
| Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas .....  | 65             |
| Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas .....  | 68             |
| Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas .....   | 69             |
| Tabel 4.9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....                                       | 70             |
| Tabel 4.10. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )             | 72             |
| Tabel 4.11. Hasil Uji Kesesuaian Model (Uji F) .....   | 73             |
| Tabel 4.12. Hasil Uji Parsial (Uji t) .....  | 73             |

## DAFTAR GAMBAR

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian ..... | 37             |
| Gambar 4.1. Grafik Histogram .....               | 66             |
| Gambar 4.2. Normal Probability Plot .....        | 67             |
| Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....  | 70             |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....                      | 85             |
| Lampiran 2. Profil Responden Penelitian .....              | 89             |
| Lampiran 3. Hasil Tanggapan Responden Penelitian .....     | 90             |
| Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas ..... | 96             |
| Lampiran 5. Hasil Analisis Penelitian.....                 | 99             |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Dalam mengembangkan perusahaan pada saat ini, dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang selektif (Panggabean, 2021).

Kinerja pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*” (Richard, 2018). Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2019). Kinerja suatu organisasi dapat maksimal apabila didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Seiring dengan hal



tersebut, maka faktor penempatan pegawai menjadi hal yang sangat penting pula mendapat perhatian, pengaruhnya dapat langsung dirasakan dalam hal keberlangsungan proses bisnis. Proses bisnis akan berjalan dengan maksimal apabila ada sinergitas antar bagian, tentunya didukung oleh kompetensi masing-masing pegawai pada bidang tersebut.

Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (disingkat KPU RI) adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia. Sebagai amanat konstitusi, penyelenggara pemilihan umum dilaksanakan oleh suatu komisi pemilihan umum yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Sifat nasional mencerminkan bahwa wilayah kerja dan tanggung jawab KPU sebagai penyelenggara Pemilihan Umum mencakup seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sifat tetap menunjukkan KPU sebagai lembaga yang menjalankan tugas secara berkesinambungan meskipun dibatasi oleh masa jabatan tertentu. Sifat mandiri menegaskan KPU dalam menyelenggarakan Pemilihan Umum bebas dari pengaruh pihak mana pun.

Begitu juga dengan KPU Kabupaten/Kota, dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan Pemilihan Umum, KPU Kabupaten Ogan Ilir membentuk atau mengangkat pegawai *ad hoc* guna membantu pelaksanaan kegiatan Pemilihan Umum, baik pemilihan presiden, anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) provinsi, maupun DPRD kabupaten/kota.

Salah satu pegawai *ad hoc* yang dibentuk dan diangkat oleh KPU Kabupaten Ogan Ilir untuk penyelenggaraan Pemilu tahun 2024 adalah Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK). Anggota PPK ini dibentuk pada tahun 2022, mengingat tahapan Pemilu tahun 2024 telah dimulai pada tahun 2022. Adapun jumlah anggota PPK untuk penyelenggaraan Pemilu tahun 2024 yang diangkat oleh KPU Kabupaten Ogan Ilir berjumlah 80 orang yang tersebar di 16 kecamatan di Kabupaten Ogan Ilir, dimana tiap kecamatan terdiri dari 5 orang.

**Tabel 1.1. Jumlah Anggota PPK Kabupaten Ogan Ilir untuk Pemilu Tahun 2024**

| No.          | Jabatan     | Jumlah    |
|--------------|-------------|-----------|
| 1.           | Ketua PPK   | 16        |
| 2.           | Anggota PPK | 64        |
| <b>Total</b> |             | <b>80</b> |

Sumber: KPU Kabupaten Ogan Ilir

Untuk jenjang pendidikan anggota PPK periode penyelenggaraan Pemilu tahun 2024, setengahnya merupakan lulusan sarjana (S1) yakni sebanyak 40 orang. Sisanya merupakan lulusan SMA sebanyak 38 orang, serta lulusan magister (S2) sebanyak 2 orang.

**Tabel 1.2. Jenjang Pendidikan Anggota PPK Kabupaten Ogan Ilir untuk Pemilu Tahun 2024**

| Jenjang Pendidikan |    |    | Jumlah |
|--------------------|----|----|--------|
| SMA                | S1 | S2 |        |
| 38                 | 40 | 2  | 80     |

Sumber: KPU Kabupaten Ogan Ilir

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Terkait dengan persoalan kompensasi, saat ini juga dapat dipandang sebagai persoalan suatu organisasi yang layak diagendakan sebagai suatu *policy issue* dan menuntut secepatnya dilakukan evaluasi. Adapun faktor-faktor yang mendasarinya yaitu: pertama, kompensasi memiliki implikasi yang berdimensi luas terhadap perusahaan. Kondisi kompensasi saat ini masih perlu dilakukan evaluasi mengingat kompensasi dapat berpengaruh terhadap rendahnya kinerja dan produktivitas pegawai. Sebagai dampaknya, kinerja perusahaan tidak tercapai serta performan kinerja pegawai tidak terlalu baik, baik itu dari sisi kuantitas maupun kualitas. Ini berarti secara tidak langsung kompensasi mempengaruhi kepentingan yang sangat luas, yaitu kepentingan perusahaan dan pegawai. Jika kinerja dan produktivitas pegawai secara terus-menerus semakin buruk, maka tentunya akan mengganggu kinerja perusahaan.

Kompensasi yang diterima oleh anggota PPK KPU Kabupaten Ogan Ilir mengalami kenaikan tiap tahun, walaupun tidak terlalu signifikan. Namun kompensasi berupa honorarium tersebut masih di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Ogan Ilir.

**Tabel 1.3. Honorarium Pegawai *Ad Hoc* PPK dan UMK Ogan Ilir**

| No. | Tahun | Honor        |              | UMK Kab. Ogan Ilir |
|-----|-------|--------------|--------------|--------------------|
|     |       | Ketua        | Anggota      |                    |
| 1.  | 2019  | Rp 1.850.000 | Rp 1.600.000 | Rp 2.805.751       |
| 2.  | 2020  | Rp 2.200.000 | Rp 1.900.000 | Rp 3.043.111       |
| 3.  | 2022  | Rp 2.500.000 | Rp 2.200.000 | Rp 3.144.446       |

Sumber: KPU Kabupaten Ogan Ilir

Pada Tabel 1.3 di atas menunjukkan besaran honorarium yang diterima pegawai *ad hoc* PPK serta besaran UMK Ogan Ilir dalam tiga periode penyelenggaraan Pemilu. Terlihat adanya kenaikan honor pegawai *ad hoc* PPK setiap periode penyelenggaraan Pemilu, dimana pada tahun 2019 sebesar Rp 1.850.000 bagi Ketua PPK dan Rp 1.600.000 bagi Anggota PPK. Kemudian pada tahun 2020 naik menjadi Rp 2.200.000 bagi Ketua PPK dan Rp 1.900.000 bagi Anggota PPK. Terakhir, pada tahun 2022 naik lagi menjadi Rp 2.500.000 bagi Ketua PPK dan Rp 2.200.000 bagi Anggota PPK.

Namun demikian, walaupun terdapat kenaikan honorarium pegawai *ad hoc* PPK, tidak terdapat perbedaan honorarium berdasarkan tingkat pendidikan. Sehingga untuk pegawai *ad hoc* PPK yang memiliki latar belakang pendidikan SMA, S1, S2, maupun S3, tetap menerima nilai honorarium yang sama. Honorarium hanya dibedakan berdasarkan jabatan ketua dan anggota saja.

Begitu juga dengan UMK Ogan Ilir, terdapat kenaikan setiap tahun. Pada tahun 2019 sebesar Rp 2.805.751, meningkat menjadi Rp 3.043.111 pada tahun 2020, lalu meningkat lagi menjadi Rp 3.144.446 pada tahun 2022. Dari uraian di atas, terlihat adanya perbedaan yang cukup jauh antara honorarium anggota *ad hoc* PPK dan UMK Ogan Ilir, dimana honorarium pegawai *ad hoc* PPK jauh lebih rendah dari UMK Ogan Ilir.

Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan *criterion referenced effective* dan atau kinerja yang tinggi sekali dalam suatu pekerjaan atau situasi (Spencer, 2017). Menurut McClelland (2018), kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang

dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kompetensi juga dapat menggambarkan kebutuhan perusahaan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi, jenjang karier, pengembangan, dan kompensasi. Menurut Spencer (2017), bahwa kompetensi dapat dibagi atas 2 kategori, yaitu “*threshold*” dan “*differentiating*”, menurut kriteria yang digunakan dalam memprediksi kinerja suatu pekerjaan. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan *differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Pegawai *ad hoc* PPK untuk penyelenggaraan Pemilu tahun 2024 yang direkrut oleh KPU Kabupaten Ogan Ilir belum seluruhnya memiliki kompetensi terkait penyelenggaraan Pemilu tingkat kecamatan pada saat direkrut. Setelah terpilih dan ditetapkan sebagai anggota PPK, barulah mereka diberikan pelatihan terkait tugas dan wewenang mereka dalam kepemiluan.

**Tabel 1.4. Rekapitulasi Jumlah Pelamar Pegawai *Ad Hoc* PPK KPU Kabupaten Ogan Ilir**

| No. | Tahun | Pelamar   |           | Jumlah |
|-----|-------|-----------|-----------|--------|
|     |       | Laki-laki | Perempuan |        |
| 1.  | 2019  | 107       | 78        | 185    |
| 2.  | 2020  | 292       | 118       | 410    |
| 3.  | 2022  | 432       | 152       | 584    |

Sumber: KPU Kabupaten Ogan Ilir

Pada Tabel 1.4 di atas menunjukkan peningkatan jumlah pelamar pegawai *ad hoc* PPK KPU Kabupaten Ogan Ilir yang cukup signifikan dalam tiga periode penyelenggaraan Pemilu. Pada tahun 2019, jumlah pelamar sebanyak 185 orang, kemudian meningkat pada tahun 2020 menjadi 410 orang. Terakhir, pada tahun 2022 meningkat lagi menjadi 584 orang. Kinerja KPU Kabupaten Ogan Ilir dapat dilihat berdasarkan indikator kinerja utama yang disesuaikan dengan dokumen perencanaan strategis dan dapat diukur dengan berbagai indikator.

**Tabel 1.5. Indikator Kinerja Utama KPU Kabupaten Ogan Ilir**

| No. | Indikator Kinerja Utama   | 2019       |               | 2020       |               | 2021       |               | 2022       |               |
|-----|---|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|
|     |   | Target (%) | Realisasi (%) | Target (%) | Realisasi (%) | Target (%) | Realisasi (%) | Target (%) | Realisasi (%) |
| 1.  | Penyelenggaraan dukungan manajemen yang profesional, akuntabel, efisien, dan efektif. | 90         | 93,79         | 90         | 93,79         | 100        | 100           | 92,5       | 92,5          |
| 2.  | Program penguatan kelembagaan demokrasi dan perbaikan proses politik.                 | 90         | 90,43         | 90         | 90,43         | 100        | 100           | 100        | 100           |

Sumber: KPU Kabupaten Ogan Ilir



Pengukuran kinerja kegiatan KPU Kabupaten Ogan Ilir dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan. Pengukuran ini dilakukan dengan memanfaatkan data kinerja yang diperoleh melalui sistem pengumpulan data kinerja melalui dua sumber, yaitu data internal dan data eksternal.

Data internal merupakan data yang diperoleh dari para pegawai di lingkungan KPU Kabupaten Ogan Ilir, baik pegawai organik maupun pegawai *ad hoc*. Sedangkan data eksternal merupakan data yang diperoleh dari lembaga di luar instansi KPU Kabupaten Ogan Ilir.

Pada Tabel 1.5 di atas, terlihat bahwa berdasarkan Indikator Kinerja Utama KPU Kabupaten Ogan Ilir pada tahun 2019 hingga 2022, secara umum target kinerja yang ditetapkan dapat terealisasi. Namun demikian, untuk indikator kinerja tertentu terdapat target kinerja yang belum terealisasi. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut.

**Tabel 1.6. Indikator Penyelenggaraan Pemilu KPU Kabupaten Ogan Ilir**

| No. | Indikator Kinerja                                   | 2019       |               | 2020       |               |
|-----|---|------------|---------------|------------|---------------|
|     |   | Target (%) | Realisasi (%) | Target (%) | Realisasi (%) |
| 1.  | Terwujudnya pematkhiran data pemilih.               | 100        | 49,53         | 100        | 99,00         |
| 2.  | Terwujudnya data pemilih yang terkini.              | 100        | 5,19          | 100        | 89,99         |
| 3.  | Terlaksananya pembentukan Panitia Pemungutan Suara. | 100        | 95,10         | 100        | 95,10         |

Sumber: KPU Kabupaten Ogan Ilir

Pada Tabel 1.6 di atas, menunjukkan beberapa indikator kinerja terkait penyelenggaraan Pemilu yang belum terealisasi sesuai dengan target kinerja yang ditetapkan. Terlihat pada tahun 2019, untuk indikator kinerja “terwujudnya pematkhiran data pemilih” terealisasi 49,53%, untuk indikator “terwujudnya data

pemilih yang terkini” terealisasi 5,19%, sedangkan indikator “terlaksananya pembentukan Panitia Pemungutan Suara” terealisasi 95,10%. Demikian juga pada tahun 2020, untuk indikator kinerja “terwujudnya pemutakhiran data pemilih” terealisasi 99,00%, untuk indikator “terwujudnya data pemilih yang terkini” terealisasi 89,99%, sedangkan indikator “terlaksananya pembentukan Panitia Pemungutan Suara” terealisasi 95,10%.

Pada penelitian-penelitian terdahulu, terlihat adanya pengaruh kompensasi maupun kompetensi terhadap kinerja karyawan. Namun, masih menunjukkan signifikansi pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang tidak seragam. Ada penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ada yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta ada yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga terkait kompetensi, ada penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ada yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta ada yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, antara lain yang dilakukan oleh Touma (2022); Ybnu & Nasirin (2021); Arismunandar & Khair (2020); Fitria, M., Badia, P., Marlina, W. (2019), menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian dari Sultan (2021) dan Aromega (2019), yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Rianda & Winarno (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh faktor kompetensi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Marcel (2023); Anakpo (2023); Kessi (2022); Gah (2022); Bustan (2022); Hajid (2022); Swanson & Kim (2020), menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Herlambang (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh hasil penelitian dari Nurlindah & Rahim (2018), bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Kharisma (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, didapat rumusan masalah penelitian terkait kompensasi dan kompetensi serta adanya hasil atau kesimpulan dari beberapa penelitian yang berbeda-beda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (*research gap*). Hal ini ditunjukkan dari temuan-temuan yang belum seragam mengenai adanya perbedaan pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap temuan-temuan empiris mengenai variabel independen kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas, mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai *Ad Hoc* pada KPU Kabupaten Ogan Ilir”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang ada di latar belakang, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai *ad hoc* pada KPU Kabupaten Ogan Ilir?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapat bukti empirik dengan cara menganalisis: Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai *ad hoc* pada KPU Kabupaten Ogan Ilir.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan para pegawai *ad hoc* pada KPU Kabupaten Ogan Ilir dan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik, sehingga dapat diarahkan dalam evaluasi kompensasi dan kompetensi yang diberikan instansi.

### **1.4.2. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangan berupa pengetahuan yang berkaitan dengan bidang

manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompensasi, kompetensi, dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi tambahan untuk penelitian lainnya yang berkaitan dengan konteks tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji, R. A. D., & Reyzak, R. (2021). Compensation, Career Development, and Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Bandung City. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, Vol. 12, 1770–1777.
- Amin, B. M., Halim, A., & Majid, A. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Executives' Performance: A Study in Malaysian Manufacturing Industry. *Journal of Advanced Research in Social and Behavioural Sciences*, Vol. 8 (1), 8–15.
- Anakpo, G. (2023). The Impact of Competence on Employee Performance: A Systematic Review. *Sustainability Journal*, Vol. 15.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3 (2)(ISSN 2623-2634).
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 7 (1)(ISSN 2303-1174), 741 – 750.
- Bustan. (2022). The Influence of Compensation and Competence on Employee Performance in The Pai Village, Makassar City. *Jurnal Online Manajemen*, Vol. 2 (1).
- Chao, Z. (2023). The Effect of Competence, Compensation and Work Environment on Employee Performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, Vol. 5 (7)(ISSN: 2644-0490).
- Claudio, J. (2023). The Influence of Compensation, Competence and Work Experience on Employee Performance. *Economics And Management Science Research Journal*, Vol. 1 (1).
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Energizer Indonesia. *Jurnal Arastirma*, Vol. 2 (1), 140–148.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen SDM*. Indeks.
- Fitria, Badia, Marlina, & Zunaidah. (2019). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Baturaja (Persero), Tbk. *E-Journal Unib*.
- Flippo, E. . (2020). *Manajemen Personalialia*. Erlangga.
- Gah, D. Z. R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. *Economics and Digital Business Review*, Vol. 3 (1), 61–71.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Ginting, E. N., & Shalahuddin, A. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. *Prosiding Management Business Innovation Conference*, Vol. 6.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Hajid, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hassan, Z. (2022). Employee Job Description Through Effective Human Resource Management Practices in Maldives: Mediation Effects of Compensation and Rewards System. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, Vol. 18, 137–173.
- Herlambang, S. P. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagut. *Jurnal Pointegrita*, Vol. 6 (1).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kessi, A. M. F. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Competence on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, Vol. 2 (1), 57–69.
- Kharisma, A. F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi* (5th ed.). Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN.
- Levenson, A. R. (2023). Measuring The Relationship Between Managerial Competencies and Performance. *Sage Journal of Management*, Vol. 32.
- Lubis, A. P. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Studi Kasus Kantor Cabang dan Tk. 1 Medan. *Jurnal Manajemen Dan Sosial*.
- Manik, E. S. B. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karo. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Sosial*.
- Marcel, J. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment and Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, Vol. 3 (1).

- Marcelia, E., Efendi, S., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening di PLTGU Proyek Muara Tawa. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, Vol. 5 (2)*(E-ISSN: 2622-2205).
- Mawardi. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 1 (1)*.
- McClelland. (2018). *Entrepreneur Behaviour and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi, Vol. 1 (6)*.
- Ndolo, Y. (2020). Effect of Compensation on Performance of Kenya Police Service: A Case of Nairobi Country Kenya. *Journal of United States Africa International University*.
- Ningrum, A. S., Kamal, B., & Amaliyah, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegal Jaya Makmur Sejahtera. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*.
- Nur, N. B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor BKPSDM di Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol. 11*.
- Nurlindah, & Rahim, A. R. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. *Competitiveness Journal, Vol. 7 (1)*(ISSN: 1978-3035).
- Panggabean, R. K. (2021). Peranan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Coco Kenten Palembang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Papa, M. J. (2020). Communicator Competence and Employee Performance With New Technology: A Case Study. *Southern Communication Journal, Vol. 55*.
- Prameswari, J. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Malang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, Vol. 1 (1)*.
- Ramadhan, M. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah, Vol. 4 (2)*, 783–793.
- Ratnasari, N. T., Survival, & Hermawati, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur). *Sustainability Journal, Vol. 1 (9)*, 1–14.

- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, Vol. 9 (2)(ISSN: 1215-9671).
- Robbins. (2016). *Management* (Edisi 12). Pearson Education Limited.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2019). *Human Resources Management* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Simamora, C. H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Spencer. (2017). *Competence at Work "Models For Superior Performance."* Jhon Wiley & Sons Inc.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sultan, I. F. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC) Pada Nipah Mall Makassar. *Yume Journal of Management*, Vol. 4 (2)(ISSN: 2614-851X), 340 – 354.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Murni Rasa Bogor. *Jurnal Arastirma*, Vol. 1 (2), 326–335.
- Susanti, E. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sialang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, Vol. 1 (2), 129–135.
- Swanson, E., & Kim, S. (2020). The Effect of Leader Competencies on Employee Performance: Social Capital Theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Vol. 42, 88–96.
- Touma, J. (2022). Performance Appraisal Effect on Compensation. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, Vol. 10, 1–12.
- Tucker, S. A., & Cofsky, K. M. (2023). Competency Based Pay on a Banding Platform: A Compensation Combination for Performance and Managing Change. *ACA Journal*, Vol. 1 (1).
- Ybnu, M., & Nasirin, C. (2021). Effect of Career Development and Compensation on Work Commitment and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, Vol. 9 (2)(ISSN: 1215-9671).