

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi yang baik perlu dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang berbeda-beda. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi organisasi. Sumber daya manusia, memegang peranan penting dalam suatu organisasi, sebab organisasi tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan sumber daya manusia yang mumpuni. Maka manajemen sumber daya manusia ini sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh organisasi sehingga dapat tercapainya apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia, menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya sebuah organisasi (Mangkunegara, 2011). Keberlangsungan produktifitas organisasi tidak lepas dari peran karyawan sejauh mana organisasi dapat bertahan dan mengekskiskan diri bukan hanya ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Sebetulnya semua itu berkenaan dengan peran karyawan .

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan hasil atau

prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2016).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan dikarenakan organisasi atau perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing–masing karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan. Oleh karena itu, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Salah satu organisasi atau lembaga yang membutuhkan perencanaan sumber daya manusia adalah penyelenggara pemilihan umum (pemilu). Dalam sebuah negara demokrasi, pemilihan umum (pemilu) dianggap sebagai lambang sekaligus tolok ukur dari demokrasi itu sendiri. Hakikat Pemilu dalam negara demokrasi adalah pengejawantahan kedaulatan rakyat yang diwujudkan dalam bentuk penyampaian hak konstitusional (hak pilih) warga negara dalam suatu pemilu yang jujur dan adil (*free and fair elections*) . Salah satu elemen yang paling penting dan strategis dalam memwujudkan Pemilu yang bebas dan adil adalah keberadaan penyelenggara pemilu yang kompeten, independen dan berintegritas. Pasal 22E UUD 1945 menyebutkan bahwa pemilihan umum diselenggarakan oleh suatu penyelenggara pemilihan umum yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri.

Tafsir konstitusional atas frasa “komisi pemilihan umum” dalam Putusan MK Nomor 11/PUU-VIII/2010 tidak merujuk kepada sebuah nama institusi tertentu,

melainkan merujuk kepada fungsi penyelenggaraan pemilu yang bersifat nasional, tetap dan mandiri. Oleh karena itu pembentuk undang-undang dalam UU No.15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum maupun UU No.7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum mendefinisikan Penyelenggara Pemilu sebagai lembaga yang menyelenggarakan Pemilu dengan desain yang unik yang terdiri atas Komisi Pemilihan Umum (KPU), Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu), dan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP) sebagai satu kesatuan fungsi penyelenggaraan Pemilu. Namun fokus penelitian ini yaitu terhadap sumber daya manusia badan adhoc penyelenggara pemilihan umum.

Dalam upaya mewujudkan penyelenggara pemilu yang berintegritas, independen, dan profesional tersebut, terdapat lima tantangan yang dihadapi. Pertama, membangun aturan hukum dalam rangka memperkuat klaim terhadap hak asasi manusia dan keadilan elektoral. Kedua, mendirikan penyelenggara pemilu yang profesional dan kompeten, memiliki independensi penuh dalam melaksanakan pemilu, transparan dan memenuhi keyakinan publik. Ketiga, menciptakan institusi-institusi dan norma-norma dari kompetisi multipartai serta pembagian kekuasaan sebagai penyangga demokrasi sebagai sistem keamanan yang timbal balik di antara peserta pemilihan. Keempat, menghilangkan penghalang legal, administratif, politik, ekonomi dan sosial agar tercipta partisipasi politik yang universal dan setara. Kelima, meregulasi keuangan politik yang tidak terkontrol, tertutup dan sulit ditembus (Annan, 2012:6)

Badan Adhoc Penyelenggara Pemilu adalah sebuah badan yang bersifat sementara yang dibentuk Komisi Pemilihan Umum (KPU) dan Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) di tingkat Kabupaten/Kota untuk membantu pelaksanaan Pemilu dan pilkada baik di tingkat kecamatan, desa/kelurahan, maupun Tempat

Pemungutan Suara (TPS). Badan adhoc komisi pemilihan umum (KPU) antara lain terdiri atas panitia pengawas kecamatan (PPK) di tingkat kecamatan, panitia pemungutan suara (PPS) di tingkat desa, dan kelompok penyelenggara pemungutan suara (KPPS) di tingkat TPS. Sedangkan badan adhoc BAWASLU terdiri atas panitia pengawas kecamatan (PANWASCAM) di tingkat kecamatan, panitia pengawas desa/kelurahan (PKD) di tingkat desa, dan pengawas TPS (PTPS) di tingkat TPS.

Badan Adhoc tersebut merupakan ujung tombak penyelenggaraan pemilu. Berkualitas tidaknya pemilu/ pilkada sangat tergantung pada profesionalitas, kemandirian (independensi) dan integritas penyelenggara pemilu. Sifat mandiri (independen dan imparial) berarti bebas dari segala bentuk pengaruh atau intervensi pihak lain, yang dapat mengurangi kemampuan penyelenggara pemilu dalam melaksanakan pemilu yang luber dan jurdil. Disamping itu, untuk memastikan penyelenggaraan pemilu yang jujur dan adil penyelenggara pemilu harus berintegritas yang ditunjukkan dari kualitas diri seseorang yang bersifat positif berkenaan dengan kesatuan pikiran, perkataan dan perbuatan yang dilandasi oleh nilai kejujuran sehingga dapat dipercaya dan tetap memegang komitmen dalam menyelenggarakan pemilu yang jujur dan adil. Kemandirian dan integritas penyelenggara pemilu tersebut harus terjamin sejak proses rekrutmen dan selama pelaksanaan tugas yang harus terjaga sehingga penyelenggara pemilu bebas dari segala kemungkinan pengaruh eksternal yang dapat menyandera kemandiriannya.

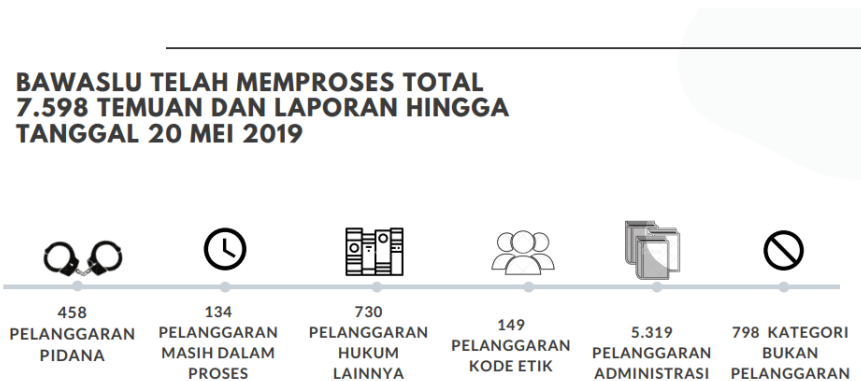
Kemandirian dan integritas penyelenggara merupakan kunci penyelenggaraan pemilu yang demokratis.⁴ Ketidakmandirian penyelenggara pemilu akan berdampak langsung pada runtuhnya kualitas penyelenggaraan

pemilu. Untuk itu, pembentuk UU telah mengantisipasinya dengan pembentukan DKPP,⁵ meskipun keberadaan DKPP telah menjadi 'kabar pertakut' untuk mengawal kemandirian dan integritas penyelenggara pemilu, namun fakta menunjukkan sejak 2012-2017 terdapat 2.578 perkara pengaduan dugaan pelanggaran kode etik kepada DKPP RI yang melibatkan 12.198 orang penyelenggara pemilu yang berkaitan dengan penyelenggaraan Pemilu pada 2012-2014, Pemilu Legislatif 2014, Pilpres 2014, Pemilu serentak 2015, dan 2017 yang mempermasalahkan independensi dan integritas penyelenggara pemilu. Dari Jumlah 2.578 pengaduan tersebut, sebanyak 871 perkara yang naik sidang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 840 perkara yang diputus yang melibatkan 3.379 penyelenggara Pemilu

Begitupun pada tahun 2019 berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pengawas pemilihan Umum terdapat 5.319 pelanggaran administrasi, 149 pelanggaran kode etik, 458 pelanggaran pidana, dan 730 pelanggaran hukum lainnya yang terjadi pada Pemilihan Umum Tahun serentak tahun 2019 . Sedangkan daerah yang terdapat pelanggaran pemilu paling banyak adalah Provinsi Jawa Timur dengan jumlah 3.002 aduan, disusul Sulawesi Selatan dengan jumlah 806 temuan, Jawa Barat 582 temuan, Sulawesi Tengah dengan jumlah 475 temuan, dan Jawa Tengah 399 temuan.

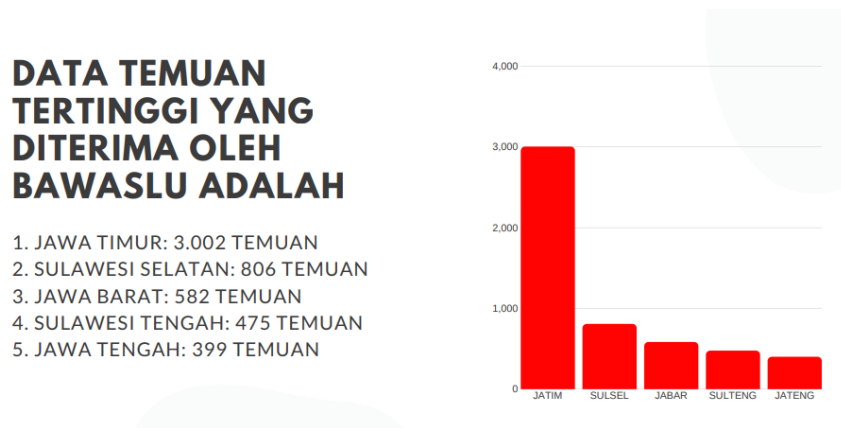
Kabupaten Bangkalan merupakan salah satu kabupaten yang pada pemilu tahun 2019 yang lalu banyak mendapatkan aduan terkait dengan pelanggaran pemilu.

Gambar 1. Temuan dan Laporan Pelanggaran Pemilu



Sumber : bawaslu.go.id (2019)

Gambar 2. Temuan tertinggi berdasarkan wilayah



Sumber : bawaslu.go.id (2019)

Oleh karena itu, untuk memperoleh sumber daya yang mempunyai kualitas, integritas dan independensi, institusi harus menjalankan pengadaan karyawan yang tepat dengan melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau qualified sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada (Herman Sofyandi, 2010:108). Adapun

manfaat dari rekrutmen yaitu memiliki fungsi sebagai “*the right man and the right place*” (orang yang tepat dan tempat yang tepat), dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada diperusahaannya. Sedangkan menurut, I Komang Ardana (2012:69) mengemukakan bahwa seleksi tenaga kerja merupakan suatu kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga.

Dalam prakteknya, rekrutmen PPK dan PPS menurut Surbakti dan Nugroho (2015:72) masih ditemukan sejumlah kelemahan dalam prosesnya sehingga menyebabkan anggota PPK dan PPS terpilih tidak bisa melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik bahkan cenderung turut menjadi pelaku pelanggaran pemilu. Oleh karena itu, Surbakti dan Nugroho (2015:72) menegaskan bahwa persoalan rekrutmen, kualifikasi, dan kompetensi PPK dan PPS memerlukan manajemen kinerja yang baik sehingga PPK dan PPS yang terpilih mampu untuk melaksanakan tugas dan wewenangnya sesuai dengan asas-asas sebagai penyelenggara pemilu yang ideal.

Demikian halnya di Kabupaten Bangkalan secara faktual proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh KPU dan BAWASLU Kabupaten Bangkalan banyak menuai protes dari publik. Masyarakat menganggap bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh KPU dan BAWASLU Kabupaten Bangkalan terkait dengan pembentukan badan *ad hoc* dilakukan dengan proses yang tidak transparan.

Salah satu contoh proses rekrutmen yang dilakukan oleh BAWASLU yaitu tidak memunculkan hasil *scoring* dari tes tulis dengan *system Computer Assisted Test* (CAT), sehingga publik berasumsi bahwa dalam penentuan kelulusan tes tulis

tersebut sudah terjadi manipulasi pengaturan skor. Selain itu hasil test wawancara tidak transparan dan tidak ada akumulasi nilai antara test tertulis dan juga test wawancara.

Begitupun rekrutmen badan *ad hoc* yang dilakukan KPU Kabupaten Bangkalan. Walaupun dalam tes tulis dengan *system Computer Assisted Test* (CAT) sudah lebih transparan akan tetapi pada saat pengumuman kelulusan hasil seleksi wawancara justru menuai banyak kecaman dari publik. Hal itu dikarenakan hasil *scoring* wawancara dianggap tidak transparan dan tidak ada nilai akumulasi antara hasil tes tertulis dan tes wawancara.

Tabel 1. Kelompok peserta ranking 5 besar dan 6-15 besar hasil tes tertulis CAT

Kecamatan	Kelompok Peserta Ranking 5 Besar Hasil CAT		Kelompok Peserta Ranking 6-17 Besar Hasil CAT	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Bangkalan	1	20,00	4	80,00
Socah	1	20,00	4	80,00
Burneh	3	60,00	2	40,00
Kamal	2	40,00	3	60,00
Arosbaya	1	20,00	4	80,00
Geger	2	40,00	3	60,00
Klampus	1	20,00	4	80,00
Sepulu	2	40,00	3	60,00
Tanjung Bumi	2	40,00	3	60,00
Kokop	2	40,00	3	60,00
Kwanyar	1	20,00	4	80,00
Labang	3	60,00	2	40,00
Tanah Merah	1	20,00	4	80,00
Tragah	2	40,00	3	60,00
Blega	2	40,00	3	60,00
Modung	2	40,00	3	60,00
Konang	2	40,00	3	60,00
Galis	3	60,00	2	40,00
Jumlah	33	36,67	57	63,33

Sumber : madurapers.com (2022)

Seperti dilansir dalam media online madurapers.com (17/12/2022), yang lolos seleksi wawancara justru didominasi oleh peserta yang mempunyai nilai tes tertulis CAT yang rendah yaitu peringkat 6-15 besar. Sedangkan peserta yang mempunyai nilai tinggi berada di 5 besar hasil tes tertulis CAT justru banyak yang gagal lolos pada saat seleksi wawancara. Rasio perbandingan dari 90 orang yang lolos seleksi wawancara dari peringkat 6-15 hasil tes tertulis CAT yaitu sebanyak 57 orang (63,33%) sedangkan yang lolos seleksi wawancara dari 5 besar hasil tes tertulis CAT yaitu sebanyak 33 orang (36,67%).

Selain itu proses rekrutmen dan seleksi penyelenggara pemilu badan adhoc KPU di Kabupaten Bangkalan untuk pemilu 2024 juga dianggap tidak sensitive gender. Pasalnya dari 90 orang yang lolos seleksi tahap akhir yang menjadi keterwakilan perempuan hanya 7 orang (14,04%). Delapan orang tersebut berasal dari 6 kecamatan dari total jumlah 18 kecamatan di Kabupaten Bangkalan.

Tabel 2. Data peserta perempuan yang lolos tahap akhir PPK

Kecamatan	Perempuan Lolos Seleksi	
	Jumlah	%
Bangkalan	2	40%
Socah	1	20%
Burneh	0	0%
Kamal	0	0%
Arosbaya	2	40%
Geger	0	0%
Klampis	0	0%
Sepulu	0	0%
Tanjung Bumi	0	0%
Kokop	0	0%
Kwanyar	1	20%
Labang	0	0%
Tanah Merah	0	0%
Tragah	1	20%

Blega	0	0%
Modung	0	0%
Konang	0	0%
Galis	1	20%
Jumlah	8	14,04%

Sumber : madurapers.com (2022) diolah.

Padahal perempuan yang lolos seleksi tertulis PPK di Kabupaten Bangkalan untuk Pemilu 2024 sebanyak 28 (49,12%) orang. Perempuan tersebut berasal dari 14 kecamatan di Kabupaten Bangkalan. Di Kecamatan Bangkalan sebanyak 4 (25,64%) orang, Arosbaya dan Labang sebanyak 3 (20,00%) orang, Socah, Burneh, Kamal, Kokop, Kwanyar, Tragah, dan Galis sebanyak 2 (13,13%) orang, dan Klampis, Sepulu, dan Blega sebanyak 1(1,67%) orang.

Hal tersebut tentunya bertentangan dengan Pasal 52 ayat (3) UU Nomor 7 tahun 2017 jo Pasal 5 ayat (2) peraturan KPU Nomor 8 Tahun 2022 tentang komposisi keanggotaan PPK harus memperhatikan keterwakilan perempuan paling sedikit 30%.

Dengan fenomena tersebut diatas membuat publik berasumsi bahwa proses rekrutmen dan seleksi pembentukan badan adhoc penyelenggara pemilu dilakukan dengan melanggar prinsip penyelenggaraan pemilu secara professional. Publik menganggap bahwa peserta yang lolos hanyalah titipan dari orang-orang yang mempunyai kekuatan (*power*), mempunyai kedekatan khusus terhadap pimpinan KPU dan BAWASLU Kabupaten Bangkalan serta hanya berdasarkan kepentingan pragmatis.

Oleh karena itu patut dipertanyakan apakah dengan rekrutmen dan seleksi yang demikian akan menghasilkan sumber daya manusia (SDM) penyelenggaraan pemilu yang berintegritas, mandiri, dan professional. Dalam penyelenggaraan pemilu SDM yang professional sangat dibutuhkan untuk menjamin

terselenggaranya pemilu sesuai dengan asas yang termuat dalam UUD 1945 yaitu luber dan jujur.

Selain itu berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan oleh peneliti, terdapat permasalahan yang dihadapi oleh penyelenggara ad hoc pemilu yaitu terkait dengan pemberian kompensasi. Menurut Handoko (2015:155) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Gary Dessler (2013:82) kompensasi karyawan merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus). Dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan/ lembaga pemerintah)

Kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Panggabean (2004 : 76), kompensasi finansial merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Gaji adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Selain kompensasi finansial ada juga kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Sutrisno (2009), kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh

karyawan. Kompensasi non finansial diberikan oleh perusahaan sebagai usaha dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi non finansial bisa berupa pujian dari pimpinan, fasilitas yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja perusahaan.

Salah satu dari jenis kompensasi adalah honor. Honor yang diberikan terhadap penyelenggara adhoc pemilu di kabupaten Bangkalan sesuai dengan besaran gaji yang sudah ditetapkan dengan surat menkeu. Pada pemilu dan pemilihan tahun 2024 honor penyelenggara adhoc pemilu mengalami peningkatan berikut rincian nya yang bersumber dari laman resmi KPU RI dan BAWASLU RI

Tabel.3 Honorarium Badan Adhoc KPU dan BAWASLU

KPU					
No	Badan Adhoc	Honor Semula		Honor Saat ini	
		Pemilu 2019	Pilkada 2020	Pemilu 2024	Pilkada 2024
1	PPK				
	Ketua	1.850.000	2.200.000	2.500.000	2.500.000
	Anggota	1.600.000	1.900.000	2.200.000	2.200.000
2	PPS				
	Ketua	900.000	1.250.000	1.500.000	1.500.000
	Anggota	850.000	1.150.000	1.300.000	1.300.000
BAWASLU					
1.	Panwascam				
	Ketua	1.850.000	1.850.000	2.200.000	2.200.000
	anggota	1.650.000	1.650.000	1.900.000	1.900.000
2	PKD	900.000	900.000	1.100.000	1.100.000

Sumber : Diolah (2023)

Kenaikan honorarium pada pemilu dan pemilihan tahun 2024 berefek terhadap banyaknya peminat masyarakat untuk menjadi penyelenggara pemilu. Akan tetapi pemberian honor tersebut dirasa masih tidak sesuai dengan beban kerja dan resiko yang dihadapi oleh penyelenggara pemilu. Selain itu BOP untuk operasional kerja dianggap masih terlalu minim serta adanya keterlambatan dalam pemberian honor sehingga dikeluhkan oleh beberapa pihak.

Profesionalisme adalah suatu terminologi yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya. Menurut Sedarmayanti (2017:21) “profesionalisme adalah orang yang menguasai ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan kemauan keras untuk selalu berinovasi ke arah kemajuan dan kemandirian”. Menurut Dwiyanto (2011:157) “profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu di dasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi yang mengutamakan kepentingan publik”

Melihat dari data banyaknya pelanggaran pemilu yang terjadi pada penyelenggaraan pemilu sebelumnya serta proses rekrutmen dan seleksi yang terjadi banyak kegagalan mengindikasikan bahwa sumber daya manusia (SDM) penyelenggara pemilu bekerja secara tidak profesional. Serta dapat membuat kinerjanya sebagai penegak keberlangsungan berjalannya demokrasi yang baik tidak sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab serta kode etik yang berlaku bagi penyelenggara pemilu.

Sehingga berdasarkan uraian tersebut diatas maka perlu dilakukan penelitian tentang kinerja sumber daya manusia (SDM) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyelenggara Pemilu melalui profesionalisme Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Badan Adhoc KPU dan BAWASLU Kabupaten Bangkalan)

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah variabel rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja penyelenggara pemilu badan *ad hoc* Kabupaten Bangkalan?

2. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja penyelenggara pemilu badan *ad hoc* Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah variabel rekrutmen berpengaruh terhadap profesionalisme kerja penyelenggara pemilu badan *ad hoc* Kabupaten Bangkalan?
4. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap profesionalisme kerja penyelenggara pemilu badan *ad hoc* Kabupaten Bangkalan?
5. Apakah variabel profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja penyelenggara pemilu badan *ad hoc* Kabupaten Bangkalan?
6. Apakah variabel rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja penyelenggara pemilu badan *ad hoc* Kabupaten Bangkalan melalui profesionalisme kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja penyelenggara pemilu badan *ad hoc* Kabupaten Bangkalan melalui profesionalisme kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel rekrutmen terhadap kinerja penyelenggara pemilu badan *ad hoc* di Kabupaten Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja penyelenggara pemilu badan *ad hoc* di Kabupaten Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel rekrutmen terhadap profesionalisme kerja penyelenggara pemilu badan *ad hoc* di Kabupaten Bangkalan.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap profesionalisme kerja penyelenggara pemilu badan *ad hoc* di Kabupaten Bangkalan.

5. Untuk mengetahui pengaruh variabel profesionalisme kerja terhadap kinerja penyelenggara pemilu badan *ad hoc* di Kabupaten Bangkalan.
6. Untuk mengetahui pengaruh variabel rekrutmen terhadap kinerja penyelenggara pemilu badan *ad hoc* di Kabupaten Bangkalan melalui profesionalisme kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja penyelenggara pemilu badan *ad hoc* di Kabupaten Bangkalan melalui profesionalisme kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi KPU dan BAWASLU Kabupaten Bangkalan
Mampu memberikan informasi kepada KPU dan BAWASLU kabupaten Bangkalan sebagai masukan yang dapat dijadikan tolak ukur agar membantu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.
2. Bagi Penulis
Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu menambah pengetahuan peneliti terkait pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja penyelenggara pemilu dengan pelatihan kerja sebagai variabel moderasi.
3. Bagi Peneliti yang akan datang
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan acuan dalam penelitian mengenai kinerja. Sehingga penelitian ini sedikit memiliki angin segar bagi penelitian selanjutnya yang bertemakan kinerja.