

## **ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN SERTA KOMPENSASI TERHADAP KINERJA BADAN AD HOC DI BAWASLU DEMAK**

**Suprihono Setyawan<sup>1</sup>**  
**Politeknik Bumi Akpelni - Semarang**  
[suprihono.setyawan@akpelni.ac.id](mailto:suprihono.setyawan@akpelni.ac.id)<sup>1</sup>  
**Muhammad Syaqiq<sup>2</sup>**  
**Universitas Selamat Sri – Kendal**  
[syaqiq60@gmail.com](mailto:syaqiq60@gmail.com)<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari faktor pengalaman kerja, pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja Badan Ad hoc di Bawaslu Kabupaten Demak, dengan sasaran adalah panitia Ad hoc tingkat kecamatan dan tingkat desa/kelurahan seKabupaten Demak dengan jumlah 294 orang. Penelitian ini menggunakan metode kolaboratif atau gabungan, yaitu menggabungkan metode kualitatif dengan metode kuantitatif dengan tujuan untuk memperoleh jawaban yang lebih valid yang akan mampu menjelaskan masalah penelitian. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diteliti berpengaruh positif terhadap kinerja Badan Ad hoc. Ada beberapa catatan penting yang perlu menjadikan perhatian oleh Bawaslu Kabupaten Demak, bahwa indikator terendah yang menyebutkan bahwa sesungguhnya panitia Ad hoc berpendapat bahwa honor yang mereka terima perlu ditingkatkan. Kemudian ada indikator yang mempunyai nilai terbesar yaitu bahwa semua panitia Ad hoc berpendapat bahwa pelatihan/bimtek harus sering dilaksanakan oleh Bawaslu Kabupaten Demak. Kata kunci: **Pengalaman Kerja; Pendidikan; Kompensasi; Kinerja**

### **ABSTRACT**

*This study aims to find out how much influence the factors of work experience, education and compensation on the performance of the Ad hoc Agency in Bawaslu Demak Regency, with the target being the Ad hoc committee at the sub-district level and the village/sub-district level in Demak Regency with a total of 294 people. This research uses a collaborative or combined method, which is combining qualitative methods with quantitative methods with the aim of obtaining more valid answers that will be able to explain the research problem.. From the results of the test, it can be concluded that all the variables studied have a positive effect on the performance of the Ad Hoc Body. There are several important notes that need to be paid attention to by the Demak Regency Bawaslu, that the lowest indicator states that actually the Ad hoc committee is of the opinion that the honorarium they receive needs to be increased. Then there is an indicator that has the greatest value, namely that all Ad hoc committees are of the opinion that training/technical guidance must be carried out frequently by the Demak Regency Bawaslu.*  
**Keywords: Work Experience, Education, Compensation, Performance**

## PENDAHULUAN

Menurut Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dalam rangka mewujudkan wakil rakyat dan menyelenggarakan negara demokrasi, pemilihan presiden, wakil presiden dan anggota DPR, DPD dan DPRD merupakan perwujudan keadulatan rakyat, dikatakan hal ini harus dilakukan guna mewujudkan citi-cita dan tujuan bangsa, maka di undangkan Undang-undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum.

(UU Nomor 7 Tahun, 2017) menegaskan bahwa penyelenggara pemilu adalah lembaga yang terdiri dari Komisi Pemilihan Umum dan Badan Pengawas Pemilu sebagai satu-satunya fungsi penyelenggara pemilu di tingkat nasional. Komisi Pemilihan Umum terdiri dari orang-orang yang dipilih melalui proses seleksi yang sangat ketat baik di tingkat pusata maupun daerah. Tujuan seleksi bertahap ini adalah untuk memastikan personel yang berkualitas dan dapat diandalkan di semua tingkat penyelenggara pemilu.

Kabupaten Demak dengan jumlah penduduk potensial pemilih yang ditetapkan menjadi DPT sebesar 896.901 jiwa, dengan jumlah sebesar itu maka dapat dikatakan bahwa Kabupaten Demak menjadi salah satu lumbung suara dalam kegiatan Pemilihan Umum yang akan memilih presiden, wakil presiden, DPR, DPD dan DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota.

Pembahasan terkait dengan manajemen tata kelola Bawaslu sebagai salah satu instrumen terselenggaranya pemilu yang baik, jujur dan adil maka sudah selayaknya Bawaslu memperhatikan prosedur perekrutan calon anggota Badan Ad Hoq yang bertugas sebagai intrumen terselenggaranya pemilu di tingkat kecamatan. Angka statistik pendaftar calon Panwascam se Kabupaten Demak, tergambar didalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Daftar Calon Panwascam Se Kabupaten Demak

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SLTA	40 orang
2	S1	257 orang
3	S2	29 orang
4	D1/D2/D3	20 orang
Jumlah		354 orang

Sumber : Sekretariat Bawaslu Demak, 2024

Dalam Tabel 1. Menjelaskan bahwa animo masyarakat di Kabupaten Demak untuk menjadi Panwacam dalam Pemilu 2024 cukup besar dengan total mencapai 354 orang, jika angka ini dibagi dalam 14 Kecamatan yang ada di wilayah Kabupaten Demak maka rata-rata per kecamatan ada 25 orang, didalam penjelasan daro pasal 89 ayat 1 UU Nomor 7 Tahun 2017 menyatakan bahwa pengawasan terhadap penyelenggaraan pemilu dilakukan oleh Bawaslu, Badan Pengawas Pemilu Provinsi dan Badan Pengawas Pemilu Kabupaten/Kota, dan Pengawas Pemilu Luar Negeri serta Pengawas TPS, ayat (5) Panitia

Pengawas Pemilu Kecamatan, Pengawas Pemilu Kelurahan/Desa, Pengawas Pemilu Luar Negeri dan Pengawas TPS sebagaimana dimaksud ayat (1) bersifat ad hoc/ sementara Pasal 29 ayat 2 huruf d kemudian menjelaskan bahwa Panitia Pengawas Kecamatan terdiri dari tiga orang, dari uraian tersebut diatas maka dapat disimpulkan jika dalam 1 kecamatan yang daftar ada 25 orang, maka untuk menjadi Panwaslu Kecamatan didapat angka 1 banding 8, sungguh ini sebuah kompetisi yang ketat, dan tentu saja tiap-tiap calon harus mempunyai talenta untuk mengungguli 7 orang kandidat. Tabel 1 juga menjelaskan bahwa peminat untuk menjadi panitia ad hoc di dominasi oleh calon dengan strata pendidikan S1 dengan jumlah 257 orang, kemudian strata pendidikan SLTA dengan jumlah 40 orang, disusul strata pendidikan S2 dengan jumlah 29 orang dan berikutnya adalah strata pendidikan diploma dengan jumlah 20 orang.

Dari paparan diatas, bisa dijelaskan bahwa rumusan masalah didalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Faktor-faktor apa yang mampu mempengaruhi kinerja Badan Adhoc di Bawaslu Kabupaten Demak?; (2) Faktor-faktor apa yang mempunyai pengaruh paling kuat dalam mempengaruhi kinerja Badan Adhoc di Bawaslu Kabupaten Demak?

Setelah menguraikan rumusan masalah, yang berikutnya adalah menjelaskan tentang tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan analisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja Badan Adhoc di Bawaslu Kabupaten Demak.
2. Melakukan analisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja Badan Adhoc di Bawaslu Kabupaten Demak.
3. Melakukan analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Badan Adhoc pada Bawaslu Kabupaten Demak.
4. Melakukan analisis pengaruh pengalaman, pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja Badan Adhoc pada Bawaslu Kabupaten Demak

Terhadap hasil kerjanya, maka setiap orang yang bekerja pada suatu tempat pastinya akan mengharapkan mendapatkan imbalan yang adil. Penilaian terhadap kinerja ini harus dilaksanakan dengan obyektif, karena hal ini akan memotivasi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. (Mangkunegara, 2012) menjelaskan pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. (Dunggio, 2020) menerangkan bahwa jika semua anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan mampu memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah, maka hal ini akan memberikan dampak yang baik.

(Veithzal Rivai Zainal, 2018) menerangkan bahwa pengalaman adalah lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Kemudian (Manullang, 2012) menguraikan pengertian pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan

tugas pekerjaan. Apabila suatu perusahaan masih terdapat adanya karyawan yang kurang disiplin dan pengalaman, maka akan bisa memberikan permasalahan dalam kinerjanya (Widodo et al., 2022)

Menurut (KBBI, 2024) bahwa Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan perilaku seseorang atau sekelompok orang dengan tujuan agar mereka menjadi lebih dewasa melalui upaya pendidikan dan pelatihan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 ayat (1) menyebutkan menjelaskan bahwa pendidikan bertujuan membantu peserta didik secara aktif mewujudkan potensi kekuatan spiritual, pengendalian diri, budi pekerti, kecerdasan, akhlak yang tinggi, serta ketrampilan yang dibutuhkan dirinya, masyarakat, bangsanya dan orang lain suasana dan proses belajar mengembangkan bangsa.

(Hani Handoko, 2014) menerangkan kompensasi adalah apa yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Selanjutnya (Nawawi, 2018) menjelaskan kompensasi adalah suatu penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada seorang pegawai yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan melalui kegiatan yang disebut kerja.

Dari penjelasan kajian teoritis dan skema hubungan antar variabel, maka uraian dari pengembangan model penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman Kerja ( $X_1$ )

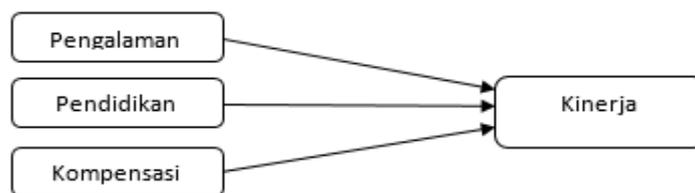
- 1.1. Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya untuk menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien;
- 1.2. Pelatihan/bimtek yang saya lakukan bisa membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit;
- 1.3. Saya sangat menghargai tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada saya;
- 1.4. Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan bidang yang saya kuasai;
- 1.5. Saya mau menerima saran / masukan dari orang lain;
- 1.6. Saya sangat teliti dalam pekerjaan;
- 1.7. Saya mampu memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik;
- 1.8. Saya mampu mengikuti peraturan yang diberikan oleh Bawaslu;
- 1.9. Saya bekerja sesuai target yang diberikan;
- 1.10. Saya mampu menganalisa pekerjaan sesuai skala prioritas;
- 1.11. Saya berfikir secara strategis dalam melakukan pekerjaan saya saya lakukan;
- 1.12. Saya memiliki pengetahuan serta ketrampilan yang dapat mempermudah pekerjaan.

2. Pendidikan ( $X_2$ )

- 2.1. Pekerjaan yang saya jalani sebagai panitia Ad hoc sesuai dengan pendidikan terakhir saya;
- 2.2. Pendidikan formal yang saya terima membuat kualitas hasil kerja lebih baik;

- 2.3. Jika tingkat pendidikan saya semakin tinggi, maka jabatan yang akan saya terima semakin tinggi pula;
  - 2.4. Pelatihan /bimtek perlu karena bisa lebih mahir dalam bekerja;
  - 2.5. Tingkat pendidikan menentukan keberhasilan dalam pekerjaan sebagai panitia Ad hoc.
3. Kompensasi ( $X_3$ )
- 3.1. Honor sesuai dengan beban tugas yang diberikan;
  - 3.2. Honor yang diterima dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga;
  - 3.3. Ada insentif yang diterima selain honor;
  - 3.4. Bawaslu menyediakan fasilitas jaminan kesehatan;
  - 3.5. Fasilitas lain (seragam kerja) lengkap dan memadai.
4. Kinerja (Y)
- 4.1. Pekerjaan panitia Ad hoc yang dilakukan sudah memenuhi standar yang di tetapkan;
  - 4.2. Panitia Ad hoc memiliki inisiatif agar hasil kerjanya maksimal dan memuaskan;
  - 4.3. Panitia Ad hoc mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan sebaik mungkin untuk memperoleh hasil yang maksimal;
  - 4.4. Panitia Ad hoc berusaha agar selalu hadir tepat waktu jika ada kegiatan di kantor sekretariat Bawaslu;
  - 4.5. Panitia Ad Hoc selalu menyelesaikan tugasnya tepat pada waktunya;
  - 4.6. Ada kerjasama antar panitia Ad hoc;
  - 4.7. Panitia Ad hoc mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja;
  - 4.8. Panitia Ad hoc mampu menyelesaikan pekerjaannya baik secara perorangan ataupun kelompok dengan hasil yang memuaskan

Kemudian disusun model dalam pengembangan model, yang dapat dijelaskan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar. Model Penelitian

Dari beberapa kajian teori serta pemikiran yang telah dibahas diatas, maka hubungan antar variabel didalam penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja**

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Amelia, 2020) tentang pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan tidak ada menunjukkan

hubungan langsung yang positif dan signifikan. (Pebrianti & Trianasari, 2021) dengan penelitiannya bertema pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman terhadap kinerja yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Dari temuan tersebut, kita dapat merumuskan hipotesis 1.

H<sub>1</sub>: Pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **Hubungan Pendidikan Dan Kinerja**

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Avriyanti & Sumarni, 2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung yang positif dan signifikan. (Halimah & Sudigdo, 2022) yang melakukan penelitian dengan tema pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja dari temuan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis 2.

H<sub>2</sub>: Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja**

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Onibala et al., 2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Kemudian dari penelitian yang dilakukan oleh (Elpanso & Saputra, 2024) dengan tema pengaruh *work-life* dan kompensasi menyimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang simultan, berdasarkan hasil temuan tersebut, maka dirumuskan hipotesis 3.

H<sub>3</sub>: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

(Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwa, sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh panitia adhoc yang berada dalam Bawaslu Kabupaten Demak yang berjumlah 291 orang. Penelitian ini menggunakan model kuantitatif kausal, dimana nantinya data yang diperoleh dari jawaban responden dalam bentuk angka kemudian dianalisis untuk dapat diketahui hubungan antar variabel-variabel. Penelitian ini memakai variabel independen yaitu pengalaman kerja (X<sub>1</sub>), pendidikan (X<sub>2</sub>), kompensasi (X<sub>3</sub>) sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja (Y).

Penelitian ini melibatkan Badan Ad hoc tingkat kecamatan se Kabupaten Demak sejumlah 42 orang dan Badan Ad hoc tingkat kelurahan/desa sebanyak 255 orang, sehingga total sebanyak 297 orang. Teknik penyampaian kusioner ini dengan melibatkan staf sekretariat Bawaslu Kabupaten Demak dengan bantuan google form, dan responden mengisinya lewat link url : [https://bit.ly/Panitia\\_Adhoc\\_Bawaslu\\_Demak](https://bit.ly/Panitia_Adhoc_Bawaslu_Demak) .

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Setelah berjalan 3 (tiga) hari sejak link google form di sebar maka dari 297 responden tersebut yang masuk atau mengisi form sebanyak 274 orang, hasil inilah yang

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Loading	Ket. Faktor
Pengalaman	0,986		Sampel memadai

menjadi sebagai sumber utama pengolahan data. Data penelitian yang digunakan untuk menganalisa jawaban dari penjelasan dalam rumusan masalah memakai metode analisis faktor dan analisis multiple regresi, hal ini untuk mendapatkan hasil adanya pengaruh yang positif atau negatif dari semua variabel bebas, serta analisis regresi guna mengetahui apakah secara individu ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 2 dijelaskan bahwa untuk semua variabel dalam penelitian tersebut sudah diatas batas yang dipersyaratkan dalam penentuan sample, yaitu lebih dari 0.5 , artinya sample sudah memadai.

**Tabel 3 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Ket.
Pengalaman Kerja	,954	12	Reliabel
Pendidikan	,550	5	Kurang Reliabel
Kompensasi	,685	5	Reliabel
Kinerja	,929	8	Reliabel

*Sumber : Data Primer yang diolah 2024*

Tabel 3 menjelaskan bahwa variabel Pengalaman kerja, kompensasi dan Kinerja mempunyai angka Cronbach's Alpha > 0.6 ini berarti bahwa semua jawaban responden untuk tiga variabel tersebut reliabel, sedangkan satu variabel yaitu Pendidikan angka Cronbach's Alpha < 0.6 ini artinya ada jawaban dari responden yang kurang reliabel. Kemudian pembahasan berikutnya terkait dengan analisis regresi terlihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Korelasi**

		Pengalaman Kerja	Pendidikan	Kompensasi	Kinerja
Pengalaman kerja	Pearson Correlation	1	,471**	,529**	,795**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
Pendidikan	Pearson Correlation	,471**	1	,372**	,399**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
Kompensasi	Pearson Correlation	,529**	,372**	1	,493**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
Kinerja	Pearson Correlation	,795**	,399**	,493**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	274	274	274	274

*Sumber : Data Primer yang diolah 2024*

Dari hasil uji korelasi dapat dijelaskan bahwa hubungan dua variabel dikatakan kuat atau lemah manakala mempunyai nilai Pearson Correlation (R) :

- 1) 0,00 – 0,25 = korelasi sangat lemah
- 2) 0,25 – 0,50 = korelasi moderat
- 3) 0,50 – 0,75 = korelasi kuat
- 4) 0,75 – 1,00 = korelasi sangat kuat

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai korelasi kuat terhadap kinerja dengan angka =0,79 kemudian variabel Pendidikan memiliki korelasi moderat terhadap kinerja dengan angka =0,39, lalu kemudian variabel Kompensasi terhadap kinerja juga mempunyai korelasi moderat dengan angka =0,49.

Berikut di hasil analisis regresi tergambar jelas dalam Tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi

Variabel Dependen	R Square	Adjusted R Square	Variabel Independen	Koeffisien	Sig.
Kinerja	,639	,635	Pengalaman Kerja	,513	,000
			Pendidikan	,028	,703
			Kompensasi	,172	,027

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Pada Tabel 5 dapat dijelaskan nilai R = 0,639 hal ini jika di interpretasikan maka hubungan kedua variabel penelitian ini masuk kategori kuat, kemudian nilai R Square atau koefisien determinasinya sebesar  $R^2 = 0,635$  ini artinya bahwa variabel independen (pengalaman kerja, pendidikan, kompensasi) punya pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja), lebih lanjut dalam tabel 5 dijelaskan model persamaan regresi Y adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 3,768 + 0,513 + 0,028 + 0,172$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi dari 3 variabel independen Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Kompensasi bertanda positif, di dimaknai bahwa variabel independen semuanya mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja. Jadi Hipotesis 1 (H<sub>1</sub>) yang menduga bahwa pengalaman kerja tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja dinyatakan ditolak, kemudian Hipotesis 2 (H<sub>2</sub>) yang menduga bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja dinyatakan diterima, dan H<sub>3</sub> yang menduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dinyatakan diterima. Masih dalam penjelasan di tabel 5 bahwa nilai  $R^2 = 0,635$  atau 63,5 % artinya secara simultan kinerja anggota badan ad hoc Bawaslu Kabupaten Demak bisa dijelaskan oleh tiga faktor atau variabel yang ada dalam penelitian ini sedangkan sisanya sebesar = 36.5 % dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Dari hasil paparan tersebut diatas, maka hasil bisa disimpulkan bahwa semua indikator variabel telah mampu menerangkan bahwa kinerja Panitia Ad hoc Bawaslu Kabupaten Demak telah bekerja sesuai dengan tupoksi dan mendapatkan hasil yang baik.

Ada beberapa catatan penting yang perlu menjadikan perhatian oleh Bawaslu Kabupaten Demak, bahwa indikator X3.1 (Honor sesuai dengan beban tugas yang diberikan) memiliki skore terendah dari seluruh indikator ini artinya bahwa sesungguhnya panitia Ad hoc berpendapat bahwa honor yang mereka terima perlu ditingkatkan. Kemudian indikator X2.4 (Pelatihan/bimtek perlu karena bisa lebih mahir dalam bekerja), hal ini dapat dijelaskan bahwa semua panitia Ad hoc berpendapat bahwa pelatihan/bimtek harus sering dilaksanakan oleh Bawaslu Kabupaten Demak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, K. S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bosowa Berlian Motor Makassar. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makasar*, 15(01), 71–79.
- Avriyanti, S., & Sumarni, I. (2019). Through Motivation On Performance Of Employees. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 3(2), 196–212.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Elpanso, E., & Saputra, A. Y. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pelaku Pariwisata Sumatera Selatan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 202–212. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i1.945>
- Halimah, H., & Sudigdo, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. IPSOS Jakarta Selatan. *Journal of Economics and Business UBS*, 11(1), 24–36. <https://doi.org/10.52644/joeb.v11i1.77>
- Hani Handoko, T. (2014). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: BPFE*, 2014.
- KBBI. (2024). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring.pdf*. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pendidikan>
- Mangkunegara, A. . A. P. (2012). A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung : Remaja Rosdakarya*, 2017.
- Manullang, M. (2012). Dasar-dasar Manajemen. *Yogyakarta : Gajah Mada University Press*, 2012.
- Nawawi, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Gajah Mada University Press*, 40.
- Onibala, R., Kojo, C., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1929–1934.

- <https://doi.org/10.5794/emba.v5i2.16466>
- Pebrianti, N. K. P., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompensasi Pegawai Pada kantor Camat Mendoyo. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 81. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.29443>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung: Alfabeta*, 2017.
- UU Nomor 7 Tahun. (2017). UU Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilu. *Jurnal Supremasi*, 9(2), 17–27.
- Veithzal Rivai Zainal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. *Jakarta : Rajawali Pers*, 2018.
- Widodo, Z. D., Wijastuti, S., Adiyani, R., Husin, S. Al, Darsono, D., & Zailani, A. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Upah Dan Umur Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 825–836. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.502>