

The Effect of Compensation and Flexible Work on Performance, Through Work-Life Balance and Motivation on Members of the Sub- district Election Committee (PPK)

Ade Ananda^{1*)}

¹⁾Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Berau

^{*)}Correspondence Author: berau00@gmail.com, Berau, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v6i2.2940>

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation and flexible work on the performance of members of the District Election Committee (PPK) in the Regional Head Election of Berau Regency, by considering the mediating role of work-life balance and motivation. The background of this study departs from the issue of human resource management in ad hoc institutions that have the potential to face policy inconsistencies, limited work standards, and the challenge of high workloads in a short time. This study uses a quantitative approach with an explanatory-associative design, involving all PPK members throughout Berau Regency as respondents (N = 104) through a total sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed with the help of SPSS.23 and covariance-based SEM modeling using AMOS.23. The results showed that compensation had a positive and significant effect on work-life balance, while flexible work had a positive and significant effect on motivation. However, neither compensation nor flexible work, as well as the two mediators (work-life balance and motivation), were proven to have a significant effect on performance. Thus, improving performance is not enough just by improving the compensation system or work flexibility, but requires a more comprehensive approach, including strengthening recruitment standards, technical training, leadership, and psychosocial support. These findings enrich the literature related to HR management in ad hoc task-based public organizations, while providing practical implications for the Berau Regency KPU to optimize strategic factors that can drive PPK performance more effectively.

Keywords: Compensation, Flexible Work, Work-Life Balance, Motivation, Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kerja fleksibel terhadap kinerja anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) pada Pemilihan Kepala Daerah Kabupaten Berau, dengan mempertimbangkan peran mediasi keseimbangan kerja-hidup dan motivasi. Latar belakang penelitian ini berangkat dari persoalan manajemen sumber daya manusia pada lembaga ad hoc yang berpotensi menghadapi inkonsistensi kebijakan, keterbatasan standar kerja, serta tantangan beban tugas tinggi dalam waktu singkat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori-asosiatif, melibatkan seluruh anggota PPK se-Kabupaten Berau sebagai responden (N = 104) melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan bantuan SPSS.23 serta pemodelan SEM berbasis kovarians menggunakan AMOS.23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kerja-hidup, sedangkan kerja fleksibel berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Namun, baik kompensasi maupun kerja fleksibel, serta kedua mediator (keseimbangan kerja-hidup dan motivasi), tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak cukup hanya dengan memperbaiki sistem kompensasi atau fleksibilitas kerja, tetapi membutuhkan pendekatan yang lebih komprehensif, termasuk penguatan standar rekrutmen, pelatihan teknis, kepemimpinan, dan dukungan psikososial. Temuan ini memperkaya literatur terkait pengelolaan SDM di organisasi publik berbasis tugas ad hoc, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi KPU Kabupaten Berau untuk mengoptimalkan faktor-faktor strategis yang dapat mendorong kinerja PPK secara lebih efektif.

Kata kunci : Kompensasi, Kerja Fleksibel, Keseimbangan Kerja-hidup, Motivasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Amandemen Undang-Undang Dasar 1945 membawa perubahan fundamental pada sistem ketatanegaraan Indonesia, termasuk tata cara pengisian jabatan kepala daerah. Pasal 18 ayat (4) UUD 1945 menegaskan bahwa kepala daerah dipilih secara demokratis suatu frasa yang lentur dan dapat dipahami sebagai pemilihan langsung oleh rakyat atau pemilihan tidak langsung melalui DPRD (Sodikin, 2014). Dalam bingkai demokrasi yang secara etimologis berakar pada demos (rakyat) dan kratein (kekuasaan) kedaulatan berada di tangan rakyat (Suarlin & Fatmawati, 2022), sementara kebebasan berpendapat, penetapan aturan bersama, dan partisipasi publik menjadi prinsip dasarnya (Dewey, 2021). Pemilihan umum (pemilu/pilkada) karena itu bukan sekadar prosedur periodik, melainkan mekanisme delegasi kekuasaan, pembaruan arah kebijakan, serta penyaluran konflik kepentingan ke dalam arena kelembagaan (Rantau, 1907; Surbakti, 1992).

Dalam penyelenggaraan pilkada, Komisi Pemilihan Umum (KPU) kabupaten/kota membentuk badan ad hoc Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) berdasarkan UU No. 7 Tahun 2017 dan peraturan turunannya (PKPU No. 8 Tahun 2022). Skema ad hoc ini strategis untuk memastikan keterjangkauan operasional hingga level kecamatan, namun sekaligus menciptakan tantangan tata kelola sumber daya manusia (SDM). Literatur manajemen SDM mencatat bahwa pendekatan ad hoc rawan menimbulkan inkonsistensi kebijakan, persepsi ketidakadilan, kesulitan standarisasi prosedur, inefisiensi operasional, serta hambatan pengembangan kompetensi (Armstrong, 2011) (Armstrong, 2006; (Ulrich, 1996)). Ketika tantangan tersebut tidak ditangani dengan baik, efektivitas organisasi dan kualitas kinerja penyelenggara berpotensi menurun.

Konteks Kabupaten Berau menyoroti urgensi isu ini. Data kinerja pilkada terbaru menunjukkan jumlah pemilih dalam DPT mencapai 198.247, namun tingkat partisipasi 2024 (66%) masih di bawah target 70–80% dan turun 2 poin dibanding 2019 (68%). Pada saat yang sama, disparitas antarkecamatan cukup nyata: Talisayan mencatat partisipasi tertinggi (72%) sementara Segah terendah (57%). Catatan evaluasi juga menyinggung kebutuhan pemutakhiran DPT (terutama pemilih luar daerah), peningkatan kualitas sosialisasi (khususnya pemilih muda), serta dampak kedekatan jadwal pemilu–pilkada pada beban penyelenggara dan pemilih. Karakter ad hoc PPK masa tugas singkat, status tidak tetap, dan heterogenitas latar pekerjaan/pendidikan memperkuat tantangan SDM yang dihadapi KPU Berau.

Bertolak dari problem tersebut, penelitian ini berargumen bahwa desain kebijakan SDM yang lebih supportive khususnya melalui kompensasi dan pengaturan kerja fleksibel dapat mendorong kinerja anggota PPK. Efek tersebut dihipotesiskan bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui dua jalur psikososial kunci: keseimbangan kerja hidup (*work-life balance*) dan motivasi. Basis teoritisnya selaras dengan temuan empiris yang umumnya melaporkan pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja, termasuk ketika dimediasi oleh kepuasan/engagement (Kumalasari & Efendi, 2022; Marcelia et al., 2022; Sugiono et al., 2021; Fakhri et al., 2021). Di sisi lain, bukti yang berlawanan juga ada misalnya gaji tidak selalu berpengaruh langsung pada kinerja (Fanda & Slamet, 2019) dan pengaturan kerja fleksibel tidak selalu signifikan (Mahardika & Setiawan, 2024). Inkonsistensi hasil ini membuka kesenjangan penelitian yang relevan untuk konteks tugas ad hoc dan tekanan kerja khas PPK Berau. Dengan kata lain, dibutuhkan pengujian ulang model hubungan kompensasi fleksibilitas kerja kinerja dengan memperhitungkan peran mediasi *work-life balance* dan motivasi dalam konteks kelembagaan penyelenggara pemilu yang bersifat ad hoc.

Secara empiris, studi ini merumuskan pertanyaan pokok: (1) sejauh mana kompensasi dan kerja fleksibel memengaruhi kinerja anggota PPK; dan (2) apakah pengaruh tersebut dimediasi oleh keseimbangan kerja-hidup dan motivasi. Penelitian juga mengeksplorasi pengaruh kompensasi dan kerja fleksibel terhadap kedua mediator tersebut. Fokus populasi ialah anggota dan sekretariat PPK yang aktif di 13 kecamatan pada tahapan Pilkada Kabupaten Berau tahun 2024, dengan pengukuran kinerja yang dirujuk pada tugas/fungsi PPK sesuai regulasi. Ruang lingkup ini memastikan spesifikasi variabel yang jelas, batas partisipan dan wilayah yang tegas, serta jangka waktu yang terukur untuk menilai dampak kebijakan SDM pada kinerja penyelenggara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain eksplanatori-asosiatif dengan pendekatan kuantitatif survei untuk menguji pengaruh Kompensasi (X1) dan Kerja Fleksibel (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Keseimbangan Kerja-Hidup (Z1) dan Motivasi (Z2) pada penyelenggara ad hoc Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Kabupaten Berau; populasi mencakup seluruh anggota/sekretariat PPK di 13 kecamatan (N=104) dan teknik

pengambilan sampel menerapkan total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan responden.

Data dikumpulkan dengan kuesioner tertutup skala Likert 1–5 yang memetakan konstruk reflektif (indikator kompensasi: besaran dan konsistensi imbalan serta respons afektif; kerja fleksibel: orientasi hasil, kepercayaan, gaya kerja; WLB: keseimbangan waktu, kepuasan peran, prioritas kerja–pribadi; motivasi: indikator operasional butir; kinerja: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, proaktivitas).

Kualitas instrumen diuji melalui validitas butir (korelasi item–total, $p < 0,05$) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ – $0,70$), kemudian pada tahap pemodelan diuji validitas konvergen (loading standar $\geq 0,50$; CR $\geq 0,70$; AVE $\geq 0,50$) dan bila diperlukan validitas diskriminan.

Analisis dilakukan dengan SEM berbasis kovarians (Maximum Likelihood) menggunakan AMOS dengan dukungan statistik deskriptif di SPSS; kelayakan model dievaluasi menggunakan kriteria $\chi^2/df \leq 2$ – 3 , $p \geq 0,05$, RMSEA $\leq 0,08$, RMR $\leq 0,10$, GFI/AGFI $\geq 0,90$, TLI/CFI $\geq 0,95$. Pengujian model struktural menaksir pengaruh langsung $X_1, X_2 \rightarrow Y$ dan $X_1, X_2 \rightarrow Z_1/Z_2$ serta pengaruh tidak langsung $X_1, X_2 \rightarrow Y$ melalui Z_1/Z_2 ; signifikansi ditentukan oleh CR ($|t| \geq 1,96$; $p < 0,05$), dengan modifikasi model terbatas pada indeks modifikasi yang didukung teori dan residual terstandar ($|e| \leq 2,58$). Penelitian mematuhi etik riset melalui informed consent, anonimitas responden, dan perizinan dari otoritas terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kriterian *Goodness of fit*

Model teoritis pada kerangka konseptual penelitian, dikatakan fit jika didukung oleh data empirik. Hasil pengujian goodness of fit overall model, sesuai dengan hasil analisis Amos, guna mengetahui apakah model hipotetik didukung oleh data empirik, diberikan pada dan di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Good Of Fit Overall Model

Kriteria	Cut-of value	Hasil Model	Keterangan
Chi Kuadrat	Kecil	123,008	
p-value	≥ 0.05	0,93	Model Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	0,84	Model Baik
GFI	≥ 0.90	0,90	Model Baik
AGFI	≥ 0.90	0.90	Model Baik
TLI	≥ 0.95	1,04	Model Baik
CFI	≥ 0.95	1.00	Model Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.00	Model Baik

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2025

Hasil pengujian Goodness of Fit Overall berdasarkan Gambar dan Tabel di atas, kriteria terbaik yang digunakan sebagai indikasi kebaikan model adalah nilai Chi Square/DF yang kurang dari 2, dan RMSEA yang di bawah 0.08. Pada penelitian ini, nilai CMIN/DF dan RMSEA telah memenuhi nilai cut off. Oleh karena itu model SEM pada penelitian ini cocok dan layak untuk digunakan, sehingga dapat dilakukan interpretasi guna pembahahasan lebih lanjut (Hair Jr, 2021).

Model Pengukuran (CFA)

Model pengukuran diukur dari nilai loading factor (*standardize coefficient*) pada setiap indikator ke variabel laten. Nilai loading factor menunjukkan bobot dari setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan loading factor besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan).

Hasil pengujian measurement model variabel kerja fleksibel (X2) disajikan sebagaimana tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Measurement Model Variabel Kerja Fleksibel (X2)

Indikator	Standardize	P-Value	Keterangan
X _{2.1} = Hasil Pekerjaan	0,720	0.000	Signifikan
X _{2.2} = Kepercayaan	0,770	0.000	Signifikan
X _{2.3} = Gaya Kerja	0,780	0.000	Signifikan
X _{2.4} = Inovasi	0,690	0.000	Signifikan

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, Keempat indikator kerja fleksibel (X2) terbukti signifikan ($p < 0,005$) dengan loading positif: hasil pekerjaan (X_{2.1}) = 0,720, kepercayaan (X_{2.2}) = 0,770, gaya kerja (X_{2.3}) = 0,780, dan inovasi (X_{2.4}) = 0,690. Seluruh koefisien yang positif berarti semakin baik tiap indikator, semakin tinggi pula konstruk kerja fleksibel yang

terukur. Indikator terkuat adalah gaya kerja (0,780), sehingga fleksibilitas terutama tercermin dari cara bekerja dalam menjalankan tugas.

Hasil pengujian measurement model variabel keseimbangan kerja-hidup (Z1) disajikan sebagaimana tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Measurement Model Variabel Keseimbangan Kerja-Hidup (Z1)

Indikator	Standardize	P-Value	Keterangan
Z _{1.1} = Keseimbangan Waktu	0.580	0.000	Signifikan
Z _{1.2} = Keseimbangan Kepuasan	0.600	0.000	Signifikan
Z _{1.3} = Keseimbangan Kehidupan	0.670	0.000	Signifikan
Z _{1.4} = Keseimbangan Kebutuhan	0.750	0.000	Signifikan

Sumber: Data penelitian diolah, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, Keempat indikator keseimbangan kerja-hidup (Z1) signifikan ($p < 0,005$) dan ber-loading positif: Z_{1.1} keseimbangan waktu = 0,580, Z_{1.2} keseimbangan kepuasan = 0,600, Z_{1.3} keseimbangan kehidupan = 0,670, dan Z_{1.4} keseimbangan kebutuhan = 0,750. Artinya, makin baik tiap dimensi tersebut, makin tinggi pula konstruk WLB yang terukur; indikator terkuat adalah Z_{1.4} (keseimbangan kebutuhan), sehingga WLB paling terutama tercermin dari pemenuhan kebutuhan pekerja.

Hasil pengujian measurement model variabel motivasi (Z2) disajikan sebagaimana tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Pengujian Measurement Model Variabel Motivasi (Z2)

Indikator	Standardize	P-Value	Keterangan
Z _{2.1} = Kehadiran	0.580	0.000	Signifikan
Z _{2.2} = Loyalitas	0.650	0.000	Signifikan
Z _{2.3} = Inisiatif	0.660	0.000	Signifikan
Z _{2.4} = Antusias	0.730	0.000	Signifikan

Sumber: Data penelitian diolah, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, Keempat indikator motivasi (Z2) signifikan ($p < 0,005$) dan ber-loading positif: kehadiran (Z_{2.1}) = 0,580, loyalitas (Z_{2.2}) = 0,650, inisiatif (Z_{2.3}) = 0,660, dan antusias (Z_{2.4}) = 0,750. Ini berarti makin baik tiap dimensi, makin tinggi konstruk motivasi yang terukur; indikator terkuat adalah antusias (0,750), sehingga motivasi paling terutama tercermin dari antusiasme anggota PPK.

Hasil pengujian measurement model variabel kinerja (Y) disajikan sebagaimana tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Measurement Model Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Standardize	P-Value	Keterangan
Y ₁ = Kualitas	0.660	0.000	Signifikan
Y ₂ = Produktivitas	0.640	0.000	Signifikan
Y ₃ = Penyelesaian	0.770	0.000	Signifikan
Y ₄ = Proaktif	0.830	0.000	Signifikan

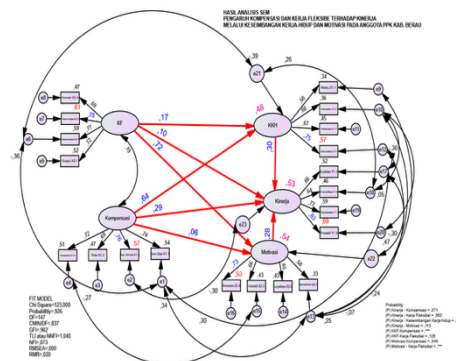
Sumber: Data penelitian diolah, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, keempat indikator kinerja (Y) signifikan ($p < 0,005$) dan ber-loading positif: kualitas (Y1) = 0,660, produktivitas (Y2) = 0,640, penyelesaian (Y3) = 0,770, dan proaktif (Y4) = 0,830. Artinya, semakin baik setiap dimensi tersebut, semakin tinggi konstruk kinerja yang terukur; indikator terkuat adalah proaktif (0,830), sehingga kinerja paling terutama tercermin dari perilaku proaktif anggota PPK.

Pembahasan

Model Struktural

Dalam model struktural ini, diuji tiga hipotesis hubungan antar variabel (pengaruh langsung). Berikut disajikan secara lengkap hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dalam bentuk grafis dan tabel, yaitu seperti berikut:



Gambar 1. Hasil Pengukuran Model dengan AMOS

Sumber: Data primer diolah (2025)

Dari hasil olah data SEM diatas diperoleh nilai pengaruh langsung antar variabel, yang dapat dilihat pada tabel 6.berikut :

Tabel 6. Model Struktural Hasil AMOS : Pengaruh Langsung

Hubungan Antar Variabel	Koefisien	P-value	Keterangan
Kompensasi (X_1) → Kinerja (Y)	0,29	0,710	Tidak Signifikan
Kerja Fleksibel (X_2) → Kinerja (Y)	0,10	0,563	Tidak Signifikan
Keseimbangan Kerja-Hidup(Z_1) → Kinerja (Y)	0,30	0,068	Tidak Signifikan
Motivasi (Z_2) → Kinerja (Y)	0,28	0,113	Tidak Signifikan
Kompensasi (X_1) → KKH (Z_1)	0,64	***	Signifikan
Kerja Fleksibel (X_2) → KKH(Z_1)	0,17	0,125	Tidak Signifikan
Kompensasi (X_1) → Motivasi (Z_2)	0,06	0,540	Tidak Signifikan
Kerja Fleksibel (X_2) → Motivasi (Z_2)	0,72	***	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Keterangan:

Tanda * menyatakan signifikan pada tingkat kesalahan 5%

Tanda ns menyatakan hubungan yang tidak signifikan (non signifikan)

Berdasarkan atas gambar grafis dan tabel di atas, maka hasil pengujian struktural menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($p = 0,710 > \alpha = 0,05$) meskipun koefisiennya positif ($\beta = 0,29$); kerja fleksibel juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($p = 0,563 > \alpha = 0,05$) walau bertanda positif ($\beta = 0,10$); demikian pula keseimbangan kerja–hidup tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($p = 0,068 > \alpha = 0,05$) dengan koefisien positif ($\beta = 0,30$); serta motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($p = 0,113 > \alpha = 0,05$) meski koefisiennya positif ($\beta = 0,54$). Di sisi lain, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kerja–hidup ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$; $\beta = 0,64$), sedangkan kerja fleksibel tidak signifikan terhadap keseimbangan kerja–hidup ($p = 0,125 > \alpha = 0,05$; $\beta = 0,17$) dan kompensasi tidak signifikan terhadap motivasi ($p = 0,540 > \alpha = 0,05$; $\beta = 0,06$); sementara itu kerja fleksibel berpengaruh signifikan terhadap motivasi ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$; $\beta = 0,72$). Secara ringkas, penguatan keseimbangan kerja–hidup terutama dipengaruhi kompensasi, dan peningkatan motivasi terutama dipicu kerja fleksibel, namun kedua mediator tersebut belum menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan.

Dari hasil olah data diatas dapat juga dilihat nilai path analisis variabel intervening model struktural hasil SEM ; Pengaruh tidak langsung, pada tabel 7. berikut ini:

Tabel 7. Patch Analisis Variabel Intervening Model Struktural Hasil AMOS : Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan Antar Variabel	Koefisien	t-hitung	Keterangan
Kompensasi (X_1) → KKH(Z_1) → Kinerja (Y)	0,11	0,974	Tidak Signifikan
Kerja Fleksibel (X_2) → KKH(Z_1) → Kinerja (Y)	0,04	0,188	Tidak Signifikan
Kompensasi (X_1) → Motivasi (Z_2) → Kinerja (Y)	0,02	0,581	Tidak Signifikan
Kerja Fleksibel (X_2) → Motivasi (Z_2) → Kinerja (Y)	0,07	0,573	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Keterangan:

t-hitung $\leq$ t-tabel (0,05) Signifikan

t-hitung $\geq$ t-tabel (0,05) non signifikan/diduga tidak berdampak signifikan

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil pengujian model struktural dapat dijelaskan seperti berikut :

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui keseimbangan kerja-hidup. Hal ini terlihat dari t-hitung lebih besar dari t-tabel, $0,974 > t\text{-tabel } (0,05)$. meskipun koefisien 0,11 bertanda positif. Namun hubungan ini tidak signifikan secara statistik.
2. Kerja fleksibel tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui keseimbangan kerja-hidup. Hal ini terlihat dari t-hitung lebih besar dari t-tabel, $0,188 > t\text{-tabel } (0,05)$. meskipun koefisien 0,04 bertanda positif. Namun hubungan ini tidak signifikan secara statistik
3. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Hal ini terlihat dari t-hitung lebih besar dari t-tabel, $0,581 > t\text{-tabel } (0,05)$. meskipun koefisien 0,02 bertanda positif. Namun hubungan ini tidak signifikan secara statistik.
4. Kerja fleksibel tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Hal ini terlihat dari t-hitung lebih besar dari t-tabel, $0,573 > t\text{-tabel } (0,05)$. meskipun koefisien 0,07 bertanda positif. Namun hubungan ini tidak signifikan secara statistik.

Hasil uji menunjukkan tidak ada pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja: kompensasi → kinerja ($\beta=0,29$; $p=0,071$), kerja fleksibel → kinerja ($\beta=0,10$; $p=0,563$), WLB → kinerja ($\beta=0,30$; $p=0,068$), dan motivasi → kinerja ($\beta=0,28$; $p=0,113$) seluruhnya ns. Sebaliknya, terdapat dua jalur psikososial kunci: kompensasi → WLB signifikan positif ($\beta=0,64$; $p<0,05$), sedangkan kerja fleksibel → motivasi juga signifikan positif ($\beta=0,72$; $p<0,05$); kerja fleksibel → WLB ($\beta=0,17$; $p=0,125$) dan kompensasi →

motivasi ($\beta=0,06$; $p=0,540$) ns. Seluruh efek tidak langsung menuju kinerja—melalui WLB atau motivasi—juga tidak signifikan (mis. $X1 \rightarrow Z1 \rightarrow Y=0,11$; $t=0,974$; $X2 \rightarrow Z2 \rightarrow Y=0,07$; $t=0,573$). Model pengukuran menegaskan indikator dominan: kompensasi tercermin oleh respons emosi, WLB oleh keseimbangan kebutuhan, kerja fleksibel oleh gaya kerja, dan motivasi oleh antusias; sehingga peningkatan kinerja menuntut penautan WLB/motivasi ke KPI dan proses kerja bukan sekadar menaikkan kompensasi atau memberi fleksibilitas.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pada konteks PPK KPU Kabupaten Berau, kompensasi dan kerja fleksibel tidak terbukti meningkatkan kinerja secara langsung maupun melalui mediasi keseimbangan kerja dan hidup serta motivasi; sebaliknya, kompensasi hanya berpengaruh signifikan dalam memperbaiki keseimbangan kerja dan hidup, sedangkan kerja fleksibel signifikan dalam mendorong motivasi, namun kedua jalur ini belum bermuara pada perbaikan kinerja yang terukur. Temuan tersebut menegaskan kompleksitas penentu kinerja di organisasi publik berbasis tugas ad hoc, sehingga peningkatan kinerja tidak cukup dicapai melalui perbaikan insentif dan fleksibilitas kerja semata. Dengan demikian, implikasi utama riset ini adalah perlunya pendekatan pengelolaan SDM yang lebih strategis dan komprehensif serta mengoptimalkan jalur yang signifikan (kompensasi terhadap keseimbangan kerja dan hidup; kerja fleksibel terhadap motivasi) sembari mengevaluasi serta memperkuat faktor-faktor yang lebih proksimal terhadap kinerja (standar rekrutmen, pelatihan kepemimpinan/teknis, serta dukungan kesehatan–psikososial) agar efeknya dapat bertranslasi menjadi keluaran kinerja yang nyata. Secara akademik, hasil ini memperkaya bukti tentang variabilitas hubungan antar-variabel organisasional di sektor publik; secara praktis, ia memberi arah prioritas intervensi yang realistis untuk peningkatan kinerja PPK pada siklus pemilu mendatang.

REFERENSI

- Armstrong, M. (2011). *Armstrong's handbook of strategic human resource management*. Kogan Page Publishers.
- Ardiansyah, A, Agung, S, & Firdaus, MA (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, core.ac.uk, <https://core.ac.uk/download/pdf/386371568.pdf>

- Dewey, J. (2021). 9. Creative Democracy—The Task Before Us. In *America's Public Philosopher* (pp. 59–66). Columbia University Press.
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh gaji, jam kerja fleksibel dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81–95.
- Hair Jr, J. F. (2021). Next-generation prediction metrics for composite-based PLS-SEM. *Industrial Management & Data Systems*, 121(1), 5–11.
- Hiondardjo, A., & Utami, RA (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, scholar.archive.org,
- Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2719–2732.
- Mahardika, Y. E., & Setiawan, R. (2024). Telaah Faktor-Faktor Antecedent Job Engagement Karyawan PT Z. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 2(02), 84–91.
- 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 Tawar. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 598–613.
- Rantau, M. I. (1907). Penguatan Sistem Presidensial Di Indonesia: Analisis Terhadap Undang Undang No 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah P-ISSN*, 1907, 5693.
- Sodikin, S. (2014). Kedaulatan Rakyat Dan Pemilihan Kepala Daerah Dalam Konteks Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. *Jurnal Cita Hukum*, 2(1).
- Suarlin, S., & Fatmawati, F. (2022). *Demokrasi Dan Hak Asasi Manusia*. Penerbit Widina.
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 132–149.
- Surbakti, R. (1992). *Memahami Ilmu Politik*, Gramedia Widya Sarana. Jakarta.
- Ulrich, D. (1996). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business Press.