

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENGAWAS PEMILU DI KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD

**FANDY MENAUNG**

Bawaslu Kabupaten Kepulauan Talaud

[bawaslutld@gmail.com](mailto:bawaslutld@gmail.com)

**NURMIATI**

Fakultas Ekonomi Universitas Patria Artha

[nurmiati@patria-artha.acid](mailto:nurmiati@patria-artha.acid)

**ILHAM**

Fakultas Ekonomi Universitas Patria Artha

[ilhammarajang@gmail.com](mailto:ilhammarajang@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*This research aims to determine the factors that influence the performance of election supervisors. This research is classified as population research using a questionnaire as a data collection tool. The population of this study was the Election Supervisory Board (BAWASLU) of Talaud Islands Regency with 37 people and the Election Supervisory Committee of Talaud Islands Regency with 19 people. Data were analyzed using descriptive statistical analysis using multiple linear regression analysis. The results of descriptive statistical analysis show that recruitment has a positive and significant effect, selection has a negative and insignificant effect, then compensation is positive and significant on the performance of Election Supervisors in Talaud Islands Regency and these three variables have a simultaneous effect.*

**Keywords:** *recruitment, selection, compensation, performance, election supervisor*

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pengawas pemilu. Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Populasi penelitian ini adalah Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kabupaten Kepulauan Talaud sebanyak 37 orang dan Panitia Pengawas Pemilu Kabupaten Kepulauan Talaud sebanyak 19 orang. Data dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis statistika deskriptif menunjukkan bahwa*

*rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan, seleksi berpengaruh negatif dan tidak signifikan kemudian kompensasi positif dan signifikan terhadap kinerja Pengawas Pemilu Di Kabupaten Kepulauan Talaud dan ketiga variabel tersebut berpengaruh secara simultan.*

**Kata Kunci:** *rekrutmen, seleksi, kompensasi, kinerja, Bawaslu*

## PENDAHULUAN

Di Kabupaten Kepulauan Talaud, KPU/ Bawaslu Provinsi dan KPU/ Bawaslu Kabupaten/ Kota 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 jujur. Di samping 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. 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.

Kinerja Bawaslu yang kesulitan mempraktikkan bentuk

perekrutan dan seleksi anggota Panitia Pemilihan Kepala Daerah sebagaimana diatur dalam UU No 22/2007. Memang, pada tahap awal kesulitan itu terjadi karena Bawaslu harus mengandalkan kesediaan KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota dalam menyerahkan calon anggota Panwaslu Provinsi dan Panwaslu Kabupaten/Kota. Namun setelah MK memutuskan ketergantungan Bawaslu menghadapi masalah yang tidak kalah serius jika soal rekrutmen Panwas Pemilu saja, Bawaslu mengalami banyak kesulitan, bisa dibayangkan sulitnya lembaga ini dalam memimpin panwas pemilu, khususnya Panwas Pilkada Kabupaten/Kota. Jaringan organisasi dari nasional langsung ke kabupaten/kota (tanpa melewati provinsi), jelas menimbulkan kesulitan dalam pengelolaan

pengawasan. Arahan, koordinasi, pengendalian, dan pengendalian organisasi tidak berjalan efektif sehingga fungsi pengawasan pemilu tidak dapat dimaksimalkan fakta ini yang disampaikan Bawaslu kepada Komite Perubahan atas UU No 22/2007, sehingga mereka berhasil meyakinkan anggota parlemen untuk memanen Panwaslu Provinsi menjadi Provinsi Bawaslu. Menurut Bawaslu, keberadaan Bawaslu Provinsi, tidak hanya menjamin keberlangsungan kerja pengawasan, tetapi juga mempermudah pengendalian organisasi pengawas pemilu, terutama dalam mengelola pemilu yang jadwalnya tersebar. Bawaslu menjamin Bawaslu Provinsi akan meningkatkan efektivitas kerja pengawasan 6 pemilu. Itulah sebabnya UU No 15/2011

menaikkan status Provinsi Panwaslu menjadi Bawaslu Provinsi.

Masalahnya, apakah penguatan organisasi ini mampu meningkatkan efektivitas pengawasan, jika organisasi dapat diperkuat, maka tugas dan tanggung jawab tidak akan meningkat, jika penguatan dapat menjamin penguatan kinerja lembaga. Berikut ini akan membahas tugas dan tanggung jawab pengawas pemilu. Kemudian solusi lain dalam penelitian ini menawarkan manajemen sumber daya manusia untuk ditawarkan. Sarwono mengatakan, setidaknya ada 5 usaha yang dapat direkomendasikan dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu manajemen, pendidikan, program pembinaan, rekrutmen, seleksi dan kompensasi

Upaya mengatasi permasalahan di atas menjadi landasan pijak

penguatan kedudukan kewenangan kelembagaan pengawas Pemilu yang bersifat nasional, tetap dan mandiri sebagaimana amanat Pasal 22E ayat (5) UUD Tahun 1945. Keberadaan pengawas Pemilu dalam tinjauan politik dan hukum administrasi, bersifat penting untuk menghindari delegitimasi proses dan hasil Pemilu, serta antisipasi perkembangan berbagai tindak pelanggaran berdasarkan tata hukum secara, guna perkuatan kepercayaan masyarakat atas berbagai permasalahan sistem kepemiluan. Keberadaan pengawas Pemilu yang kuat tidak terlepas dari pentingnya mekanisme pengawasan demi terwujudnya Pemilu yang berkualitas.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Flippo yang dikutip oleh Hasibuan (2016), mengatakan

bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2018), perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan untuk mengantisipasi permintaan atau kebutuhan dan suplai tenaga kerja organisasi dimasa yang akan datang. Melalui perencanaan sumber daya manusia ini, perusahaan dapat mengatur utilitas sumber daya manusia itu seoptimal mungkin, dengan optimalnya utilitas sumber daya manusia tersebut, maka perusahaan diharapkan akan

mencapai tujuan-tujuannya dengan biaya se-efisien mungkin. Disamping itu, melalui perencanaan sumber daya manusia, perusahaan melakukan pengadaan tenaga kerja baru secara efektif dan efisien.

### **Rekrutmen**

Menurut Kasmir (2018) Rekrutmen adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam mencari sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk bergabung dengan organisasi dan mendorong mereka untuk melamar lowongan pekerjaan yang ada. Menurut Armstrong dan Taylor (2013) perusahaan memiliki gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dalam kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas manajemen adalah mengisi jabatan dengan sdm yang cocok dan berkualitas.

Menurut Sudiro dalam Ria Erawati Avena (2018), rekrutmen terdiri dari 6 indikator, yaitu:

a. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer yaitu job analysis (analisis jabatan), job description (uraian jabatan), job specification (persyaratan jabatan), job evaluation (penilaian jabatan), job classification (penggolongan jabatan).

b. Metode Rekrutmen

1. Metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen dikalangan terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja, sehingga lamaran yang masuk tidak banyak dengan demikian akan sulit memperoleh karyawan yang baik.

2. Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi lebih besar.

c. Persyaratan Rekrutmen

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang calon pelamar agar dapat diterima sebagai seorang karyawan.

d. Tujuan Rekrutmen

1. Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja / karyawan yang memenuhi syarat
2. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai Perusahaan

3. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja
  4. Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan
  5. Untuk memenuhi tanggungjawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja
- e. Penentuan Jumlah dan Kualifikasi Calon Karyawan
- Jumlah dan kualifikasi karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- f. Hasil Rekrutmen
- Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru.
- Seleksi**
- Seleksi merupakan bagian materi dari operational manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.
- Marwansyah (2016:128) mengatakan bahwa, tujuan setiap program seleksi adalah mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada aspek-aspek yang diukur, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk

menjalankan sebuah pekerjaan dengan baik.

Organisasi tentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi menurut Simamora (2016) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu Pendidikan, pengalaman kerja, kondisi fisik dan kepribadian. Sebelum organisasi memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, maka pimpinan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial*

*reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Handoko (2020:5) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

- a. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
- b. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

- c. Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

### **Kinerja**

*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil

kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Mangkunegara (dalam Wahyuni, 2017: 132) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya

### **Panitia Pengawas Pemilihan Umum**

Panitia Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Di dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun

2011, Panitia Pengawas Pemilu adalah sebagai Lembaga ad hoc (sementara) sedangkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 Panitia Pengawas Pemilu Kabupaten/Kota berubah menjadi Badan Pengawas Pemilu Kabupaten/Kota sebagai Lembaga permanen.

Panitia Pengawas Pemilihan Umum Kecamatan Menurut Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum, Panitia Pengawas Pemilu Kecamatan adalah panitia yang dibentuk oleh Panwaslu Kabupaten/Kota untuk mengawasi penyelenggaraan Pemilu di wilayah Kecamatan atau nama lain. Panwaslu Kecamatan bersifat ad hoc, dibentuk paling lambat 1 bulan sebelum tahapan pertama penyelenggaraan dimulai dan berakhir paling lambat 2 bulan setelah seluruh tahapan

pertama penyelenggaraan Pemilu selesai. Anggota Panwaslu Kecamatan sebanyak 3 orang, yang terdiri dari 1 orang ketua merangkap anggota dan anggota, serta Panwaslu Kecamatan berkedudukan di wilayah Kecamatan. Adapun tugas dan wewenang Panwaslu Kabupaten/Kota diatur dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 sedangkan kewajibannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015.

### **Hipotesis**

1. Proses recruitment badan ad hoc bawaslu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas pemilu di Kabupaten Kepulauan Talaud.
2. Seleksi badan ad hoc bawaslu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pengawas pemilu di Kabupaten Kepulauan Talaud.

3. Kompensasi badan ad hoc bawaslu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas pemilu di Kabupaten Kepulauan Talaud.
  - a. Proses recruitment, seleksi dan kompensasi badan ad hoc bawaslu berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pengawas pemilu di Kabupaten Kepulauan Talaud.

### **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kabupaten Kepulauan Talaud sebanyak 37 orang dan Panitia Pengawas Pemilu Kabupaten Kepulauan Talaud sebanyak 19 orang. Jadi total populasi sebanyak 56 orang. Oleh karena jumlah

populasi relatif dapat dijangkau, maka seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian penelitian ini adalah penelitian populasi atau sensus.

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diajukan, maka diperlukan data. Data itu diperoleh dari hasil penelitian, melalui angket. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode :

1. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , kesimpulannya item koesioner tersebut valid.

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , kesimpulannya item koesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas di ukur dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil kuesioner. Disamping itu analisis ini digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel-variabel yang diteliti yaitu : Proses Rekrutmen, seleksi dan

kompensasi Badan AD Hoc  
Pengawas Pemilu

Kabupaten Kepulauan  
Talaud

a = Konstanta  
b = Koefisien regresi

#### 4. Analisis Statistik Inferensial

Teknik analisis penelitian menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penelitian ini diarahkan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian model analisis regresi taksiran dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kinerja Pengawas Pemilu Kabupaten Kepulauan Talaud

X<sub>1</sub> = Proses Rekrutmen Badan Ad Hoc Pengawas Pemilu Kabupaten Kepulauan Talaud

X<sub>2</sub> = Seleksi Badan Ad Hoc Pengawas Pemilu Kabupaten Kepulauan Talaud

X<sub>3</sub> = Kompensasi Badan Ad Hoc Pengawas Pemilu

Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan b(-) maka terjadi penurunan X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

#### 5. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali dalam Sujarweni (2016), uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Algifari, 2009:189) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengujian yang dilakukan adalah dengan menggunakan uji distribusi F yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (F tabel) dengan nilai F hitung

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016) nilai  $R^2$  menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat

dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin tinggi nilai  $R^2$  maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan ada dua macam dengan satu variabel terikat. Setelah dilakukan pengolahan data kuesioner yang diperoleh menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil seperti pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.732	3.083		1.535	0.131
	X1	0.571	0.083	0.682	6.889	0.000
	X2	-0.002	0.051	-0.004	-0.038	0.970
	X3	0.261	0.120	0.216	2.176	0.034

a. Dependent Variable: Y  
SumberData:Datadiolah,2023

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,732 + 0,571X_1 - 0,002X_2 + 0,261X_3$$

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji koefisien determinasi R-Square dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2  
Hasil Uji Koefisien Determinasi  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 <sup>a</sup>	0.496	0.467	1.388
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber : Datadiolah,2023

Tabel 2. menunjukkan bahwa Dari hasil analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengawas pemilu pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,496 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 49,6% terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja, sedangkan

sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini.

Uji F

Uji-F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari seluruh variabel independen Rekrutmen dan Seleksi terhadap variabel dependen kinerja karyawan Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3  
Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.667	3	32.889	17.070	.000 <sup>b</sup>
	Residual	100.190	52	1.927		
	Total	198.857	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 3. menunjukkan bahwa Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 17,070 dengan taraf signifikansi 0.000 ( $\text{sig } \alpha < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain Rekrutmen, Seleksi dan kompensasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja.

### Uji t

Uji-t dipergunakan dalam melihat bagaimana pengaruh dari variabel independent yang diteliti dalam mempengaruhi variabel dependent secara sendiri-sendiri atau parsial. Hasil pengujian secara parsial sebagai berikut:

#### 1. Variabel Rekrutmen ( $X_1$ )

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung = 6,889 dengan tingkat signifikansi 0,000 Dengan menggunakan batas signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, maka nilai batas signifikansi  $\alpha$  (0,05) > tingkat signifikansi 0,000 maka hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

#### 2. Variabel Seleksi ( $X_2$ )

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Seleksi ( $X_2$ )

terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung = -0,038 dengan tingkat signifikansi 0,970. Dengan menggunakan batas signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, maka nilai batas signifikansi  $\alpha$  (0,05) > tingkat signifikansi 0,970. Hal ini berarti variabel Seleksi ( $X_2$ ) hanya berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y)

3. Variabel Kompensai ( $X_3$ )

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung = 2,176 dengan tingkat signifikansi 0,034. Dengan menggunakan batas signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, maka nilai batas signifikansi  $\alpha$  (0,05) > tingkat signifikansi 0,034 maka hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel kompensasi ( $X_1$ )

berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pengawas Pemilu Di Kabupaten Kepulauan Talaud

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi. Rekrutmen pengawas pemilu fungsinya untuk mengawasi kegiatan jalannya pemilu di Kabupaten Kepulauan Talaud.

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan hal ini disebabkan agar tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang

diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh pegawai yang tetap, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah yang sesuai kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja Pengawas Pemilu Di Kabupaten Kepulauan Talaud.

Hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja Pengawas Pemilu Di Kabupaten Kepulauan Talaud ini berarti semakin baik rekrutmen yang dilakukan maka kinerja akan semakin meningkat

## **2. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Pengawas Pemilu Di Kabupaten Kepulauan Talaud**

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejauh pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan setiap program seleksi adalah mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada aspek-aspek yang diukur, yang bertujuan

untuk menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan sebuah pekerjaan dengan baik.

Hal ini menyatakan bahwa peningkatan kinerja Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Kepulauan Talaud pada badan pengawas pemilu tidak berpengaruh positif dan signifikan pada proses seleksi. Hal ini disebabkan karena tidak dibedakan tingkat pendidikan calon pengawas pemilu pada saat seleksi yang berarti tidak ada perbedaan proses seleksi antara pelamar yang Tingkat Pendidikan S2 dengan Tingkat Pendidikan SMA.

### **3. Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Pengawas Pemilu Di Kabupaten Kepulauan Talaud**

Kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja berdasarkan

kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawannya. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi kepada organisasi.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja Pengawas Pemilu Di Kabupaten Kepulauan Talaud. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan Pengawas Pemilu Di Kabupaten Kepulauan Talaud. Pemberian kompensasi

bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang untuk berkerja, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja Pengawas Pemilu Di Kabupaten Kepulauan Talaud.

#### **4. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengawas Pemilu Di Kabupaten Kepulauan Talaud**

Variabel Rekrutmen, seleksi dan kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja. Hasil ini ikut menguatkan hasil penelitian dilakukan yang mengatakan bahwa proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup kuat dan searah terhadap kinerja Pengawas Pemilu Di Kabupaten Kepulauan Talaud.

## **KESIMPULAN**

Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Pengawas Pemilu Di Kabupaten Kepulauan Talaud sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengawas Pemilu Di Kabupaten Kepulauan Talaud.
2. Seleksi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pengawas Pemilu Di Kabupaten Kepulauan Talaud.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengawas Pemilu Di Kabupaten Kepulauan Talaud.
4. Variabel independen antara lain Rekrutmen, Seleksi dan kompensasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pengawas Pemilu Di Kabupaten Kepulauan Talaud.
- 5.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M dan Baron F. 2016. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Armstrong, M. dan S. Taylor. 2013. *Sumber Daya Manusia*. 30<sup>th</sup> ed. Graphicraft limited. Hongkong
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. 8<sup>th</sup> ed. Cetakan Ketujuh. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. dan H. Latan. 2015. *Teknik Aplikasi Menggunakan SmartPLS untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* Edisi 10. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H., 2020. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2012 tentang *Pemilihan, Pengesahan, Pengangkatan, dan Pemberhentian Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah*.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kedua. Cetakan Ke Empat. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV.Mandar Maju.
- Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia.
- Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Pemilihan Umum.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2015 tentang *Pemilihan Gubernur, Bupati, Dan Walikota*
- Undang-Undang No 7 Tahun 2017 Tentang *Pemilihan Umum*