

Optimalisasi Kinerja Pegawai melalui Penerapan Sistem Rekrutmen, Pemberian Kompensasi, dan Peningkatan Motivasi di Kabupaten Kepulauan Seribu

Supriyadi¹, Heri Sasono²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, STIE Dharma Bumiputera

¹kangsupri4@gmail.com , ²heribtc@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui optimalisasi dari faktor Sistem Rekrutmen, Kompensasi Dan Motivasi Kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada 122 sampling (responden) dari total populasi 175 orang. Penarikan sampel dalam penelitian menggunakan metode Non-Probability Sampling dengan pengukuran skala likert. Penyebaran kuesioner menggunakan Googleform (online). Dari hasil uji t membuktikan bahwa secara parsial sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu dan memiliki kontribusi sebesar 33% terhadap variabel Y. Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu dan memiliki kontribusi sebesar 0,15% terhadap variabel Y. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu dan memiliki kontribusi sebesar 51,6% terhadap variabel Y. Sedangkan hasil uji F membuktikan bahwa sistem rekrutmen, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu. Adapun tingkat hubungan diantara keempat variabel X1, X2, X3, dan Y adalah sangat kuat karena nilai R sebesar 0,943 berada pada koefisien interval 0,800 - 1,000. Sedangkan kontribusi variabel Independen terhadap dependen sebesar 88,6% berdasarkan nilai Adjusted R Square 0,886 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Sistem Rekrutmen, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu mempunyai jumlah penduduk sebanyak 29.230 jiwa (2020), yang tersebar di sebelas pulau-pulau kecil berpenghuni. Kesebelas pulau tersebut di antaranya Pulau Untung Jawa, Pulau Pari, Pulau Lancang Besar, Pulau Tidung Besar, Pulau Tidung Kecil, Pulau Pramuka, Pulau Panggang, Pulau Harapan, Pulau Kelapa, Pulau Kelapa Dua, dan Pulau Sebira. Selain pulau-pulau berpenghuni, terdapat pula beberapa pulau yang dijadikan sebagai pulau wisata, seperti Pulau Bidadari, Pulau Onrust, Pulau Kotok Besar, Pulau Puteri, Pulau Matahari, Pulau Sepa, dan sebagainya.

Dengan kondisi kepulauan yang membutuhkan kesiapan SDM dalam menjalankan pemerintahan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, maka pentingnya peningkatan kinerja pegawai. Kinerja seorang pegawai tidak terbentuk dengan sendirinya, maka dibutuhkan suatu pelatihan yang menopang kemampuan pegawai agar mampu menghasilkan kinerja yang baik, dengan demikian pelatihan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh instansi guna menstimulus peningkatan kinerja pegawainya. Mangkunegara (2005:09) dalam Leppa et al. (2021:133) mengemukakan kinerja karyawan sebagai “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Adapun masalah-masalah dan kendala yang dihadapi masyarakat dan juga para pekerja yang ditugaskan di Kepulauan Seribu terutama para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang malas untuk ditugaskan diantaranya yaitu: (1) Masalah transportasi antar pulau yang mahal dan belum memadai untuk kepentingan pelayanan masyarakat dan juga pariwisata di Kepulauan Seribu; (2) Masalah Listrik yang belum menjangkau sampai sebagian pulau secara keseluruhan termasuk pulau yang terjauh yaitu Pulau Sabira yang lebih dekat dengan lampung di Sumatera; (3) Masalah air bersih dan air minum buat pelayanan masyarakat; (4) Masalah sarana jalan lingkungan yang harusnya cepat diatasi dan belum standar sesuai aspirasi Masyarakat sehingga masih menggunakan batu konblok tidak menggunakan cor seperti jalan tol akibat peraturan tentang jalan ramah lingkungan yang menyerap air buat penghijauan yang belum dicabut aturannya; (5) Masalah Kesehatan karena rumah sakit yang ada masih belum optimal dan bisa menyelesaikan masalah medis penyakit dalam yang diperlukan keahlian/RSUD tipe 3 termasuk sarana prasarana medis yang masih belum didukung sehingga dalam pelayanan Kesehatan masyarakat yang terkena penyakit dalam tetap harus dirujuk ke Rumah Sakit di daratan di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dan RS.Tangerang Jawa Barat; (6) Masalah Pendidikan yang ada masih terbatas mulai dari SD, SMP dan SMU sederhana dan ada juga 1 kelurahan belum memiliki sekolah SMU lanjutan sehingga perlu ke darat; (7) Masalah jarak tempuh yang cukup jauh dan juga resiko musim angin serta ombak yang selalu pancaroba di Kepulauan Seribu dari satu pulau ke pulau lain sehingga waktu tempuhnya menyebabkan pekerja baik itu PNS (pegawai negeri sipil) atau ASN yang bekerja juga buruh wisata harus menginap disalah satu pulau dimana ditempatkan bekerja, sehingga tidak sedikit pegawai negeri yang dari daratan di tugaskan di Pulau Seribu riskan mau ditempatkan di Pulau Seribu dan memilih untuk ditugaskan terdekat dengan tempat tinggal mereka; (8) Masalah sewa rumah atau kos yang belum standar seperti di darat akibat air mandinya masih menggunakan air tanah atau sumur yang kadang payau; (9) Masalah sistim internet dan alat komunikasi lainnya yang belum maksimal akibat musim laut yang pancaroba dan jangkauan jarak yang cukup jauh menyebabkan pekerja Aparatur Sipil Negara yang ditugaskan malas untuk ditugaskan ke Pulau Seribu.

Dari berbagai permasalahan tersebut yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu, peneliti melihat urgensi pada sistem perekrutan pegawai yang harus lebih memprioritaskan pada putra daerah kepulauan untuk memudahkan dan juga dapat memahami situasi. Perekrutan adalah proses menentukan tempat pelamar dan memberikan untuk menetapkan atau membuka pekerjaan. Selama dalam promosi, usaha dibuat untuk pelamar secara penuh tentang kualifikasi untuk menjalankan pekerjaan dan kesempatan karier. Organisasi yang dapat ditawarkan pada tenaga kerjanya. (Hadi, 2015 dalam Sabaruddin, et al. 2024:53). Sedangkan Dessler (dalam Lewaherilla et al. 2023) menjelaskan bahwa rekrutmen adalah proses mengumpulkan informasi yang relevan tentang tugas-tugas terkait pekerjaan dan karakteristik manusia yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, sehingga dapat membantu manajer menentukan kualifikasi dan jenis keterampilan yang diperlukan dalam proses rekrutmen. Dan menurut Sutrisno (2010:41) dalam Anshori (2019:20) mengemukakan bahwa penarikan tenaga kerja merupakan suatu program perencanaan sumber daya manusia yang penting yang dimaksudkan untuk menarik tenaga kerja yang diperlukan agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi pada masa mendatang. Penarikan tenaga kerja juga memberikan suatu sarana untuk mencapai tujuan Tindakan yang telah disetujui yang ditentukan dalam perencanaan SDM. Pada dasarnya perencanaan SDM memberikan perkiraan tentang jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan suatu organisasi untuk waktu-waktu yang akan datang pada berbagai tempat

Sistem Rekrutmen dan tahapan kepegawai di Unit Kerja Teknis 2 bidang Bina Marga bersumber berdasarkan dari usulan Bupati Administrasi Kepulauan Seribu atas permintaan yang disampaikan atau diajukan oleh para Kepala Bagian atau Unit Kerja Teknis kepada Kasie Kepegawaian dan Hukum di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu yang mengalami kendala sebagai berikut: (1) Rekrutmen kepegawaian masih dirasakan sulit untuk menjembatani keinginan dari Kasie Bina Marga; (2) Problema rotasi dan permintaan pegawai masih Tarik ulur antara pemerintah Provinsi dengan pihak kepegawaian di Tingkat Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu yang sesuai; (3) Tingkat keahlian bidangnya masih sangat minim sekali terutama Tingkat pendidikan terutama teknis sipil yang membidangi jabatan dalam personil seperti di Bina Marga Unit Kerja Teknis 2 di Tingkat Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu; (4) Masih banyaknya para pegawai dari daratan enggan bekerja di Pulau dengan alasan jauh dari rumah tempat tinggal dengan waktu perjalanan bekerja yang habis diperjalannya.

Selain itu juga faktor kompensasi menjadi pertimbangan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kabupaten Kepulauan Seribu. Sutrisno (2017:181) dalam Hasanah et al. (2024:434) mengatakan bahwa

kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi pegawai di Kepulauan Seribu terutama dibidang Bina Marga Unit Kerja Teknis 2 dan juga pegawai lainnya juga aturan lainnya Tingkat Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu mengikuti aturan dan standar berdasarkan peraturan teknis pengajian pergolongan mulai dari staf samyang telah diatur terkoneksi dengan sistim aplikasi ATM Jakone DKI Jakarta di Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 19 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai. Komala, et al. (2017) melakukan penelitian tentang kompensasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Asia Tangerang.

Adapun data rekapitulasi gaji pokok, tunjangan dan transportasi serta potongan pegawai serta kompensasi dilingkungan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu menunjuk berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 19 Tahun 2020 tentang tambahan penghasilan yang telah berubah sesuai dengan Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 69 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan beban kerja sebagai berikut:

Tabel 1 Penghasilan Pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu

Jabatan	Golongan	Besaran
Bupati	15d	Rp. 57.870.000
Wakil Bupati	12c	Rp. 40.770.000
Sekretaris Kabupaten	12d	Rp. 39.960.000
Asisten Pemerintahan	12d	Rp. 39.960.000
Asisten Ekbang	9b	Rp. 39.960.000
Kepala Seksi	15d	Rp. 26.190.000

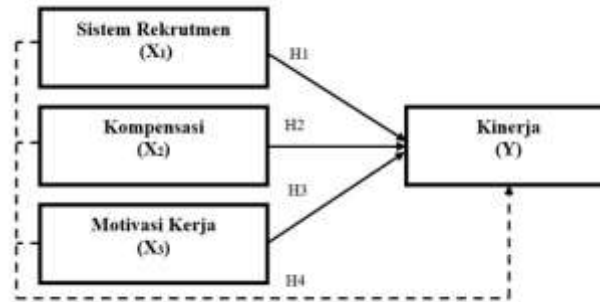
Sumber: Pergub No. 69 Tahun 2022.

Selain itu berdasarkan pengamatan penulis untuk faktor motivasi, sebagian ASN belum memiliki motivasi kerja yang rendah untuk mencapai keberhasilan. Supriyanto (2018:78) motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi berasal dari kata *movere* dalam Bahasa latin yang berarti 'bergerak atau menggerakkan'. Motivasi atau motif berarti dorongan atau alasan. Motivasi adalah kekuatan psikologis/jiwa yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha seseorang, dan tingkat ketekunan seseorang dalam menghadapi hambatan. Beberapa ASN merasa nyaman dengan jabatan sekarang dan kesibukan yang luar biasa menyebabkan mereka tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri. Selain itu, motivasi mereka khususnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur sipil negara, ASN tidak terlalu mengindahkan nilai-nilai kebersamaan dan belum sepenuhnya dilaksanakan secara konsisten. Maka hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darwis (2020) bahwa hasil analisis membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai artinya kebutuhan akan pencapaian prestasi (*need of achievement*) mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara.

Dari hasil penelitian Astuti, et al (2022) tentang pengaruh sistem rekrutmen, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan secara parsial sebesar 34,5% terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial sebesar 31,4% terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial sebesar 33,8% terhadap kinerja karyawan.

Dari hal tersebut diatas peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut apakah sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah kabupaten administrasi kepulauan seribu? apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah kabupaten administrasi kepulauan seribu? apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah kabupaten administrasi kepulauan seribu? apakah sistem rekrutmen, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah kabupaten administrasi kepulauan seribu?

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu faktor sistem rekrutmen, kompensasi dan motivasi kerja di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu. Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian.

H₁: Sistem Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu

H₂: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu

H₃: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu

H₄: Sistem Rekrutmen, Kompensasi, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2019) *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan Utama peneliti ini menggunakan penelitian *explanatory* ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada didalam hipotesis. Menurut Sugiyono (2022:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Menurut Handayani R. (2020) Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, dapat berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi pada penelitian ini ialah Pegawai Pemerintah Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu sebanyak 122 responden dari 175 pegawai dengan menggunakan rumus slovin dalam menentukan sampel penelitian.

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan beberapa uji yaitu:

a. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan pengujian validitas konstruk, Konstruk adalah kerangka dari suatu konsep. Cara menguji validitas konstruk yaitu:

- 1) Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur.
- 2) Melakukan uji coba alat ukur tersebut pada sejumlah responden
- 3) Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
- 4) Menghitung korelasi antara tiap-tiap pernyataan dan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi *Product Moment*.

Korelasi Bivariate Pearson (Produk Moment Pearson)

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah Kuadrat dari nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah Kuadrat dari nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah Nilai X kemudian di Kuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah Nilai Y kemudian di Kuadratkan

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.3035>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang termasuk dalam kategori valid yang kemudian dilakukan pengujian dengan analisis menggunakan metode Cronbach Alpha. Cronbach alpha adalah sebagai ukuran umum dari konsistensi internal skala multi item. Angket dikatakan reliabel jika koefisien Cronbranch Alpha lebih besar atau sama dengan 0.70.

$$r_{\alpha} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{α} = Reliabilitas yang di cari
 k = Jumlah item pertanyaan yang diuji
 $\sum \sigma_b^2$ = Varians total
 σ_t^2 = Jumlah varians skor setiap item

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis uji statistic

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi liner berganda.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada peirode t-1 (sebelumnya).

f. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

g. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

h. Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat) untuk meramalkan nilai variabel terikat.

i. Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

j. Uji Hipotesis

Uji hipotesis untuk menguji kebenaran suatu pernyataan (dugaan) dengan menggunakan data sampel, sehingga peneliti dapat membuat kesimpulan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

3. Hasil dan Diskusi

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (org)	Presentase
1	Laki-Laki	104	85%
2	Perempuan	18	15%
	Total	122	100%

Sumber: data hasil kuesioner, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, dari 122 responden berdasarkan jenis kelaim mayoritas adalah Laki-Laki sebanyak 104 orang atau 85% dan sisanya adalah perempuan sebanyak 18 orang atau 15%.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Usia Responden

No	Usia	Jumlah (org)	Presentase
1	< 25 tahun	11	9%
2	25 s.d. 45 tahun	81	66%
3	> 45 tahun	30	25%
	Total	122	100%

Sumber: data hasil kuesioner, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, dari 122 responden berdasarkan usia mayoritas responden ialah yang berusia 25 s.d 45 tahun sebanyak 81 orang atau 66%, lalu usia > 45 tahun sebanyak 30 orang atau 25% dan usia lebih dari < 25 tahun sebanyak 11 orang atau 9%.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah (org)	Presentase
1	SMA	83	68%
2	Diploma	4	3%
3	Starata Satu (S1)	29	24%
4	Strata Dua (S2)	6	5%
	Total	122	100%

Sumber: data hasil kuesioner, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, dari 122 responden mayoritas responden ialah yang berpendidikan SMA sebanyak 83 orang atau 68%, yang berpendidikan Diploma sebanyak 4 orang atau 3%, yang berpendidikan Stara Satu (S1) sebanyak 29 orang atau 24% dan yang berpendidikan Strata Dua (S2) sebanyak 6 orang atau 5%.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah (org)	Presentase
1	< 5 tahun	22	18%
2	5 s.d. 10 tahun	43	35%
3	> 10 tahun	57	47%
	Total	122	100%

Sumber: data hasil kuesioner, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, dari 122 responden mayoritas masa kerjanya ialah > 10 tahun sebanyak 57 orang atau 47%, yang masa kerja < 5 tahun sebanyak 22 orang atau 18% dan masa kerja 5 s.d 10 tahun sebanyak 43 orang atau 35%.

Karakteristik responden berdasarkan status kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Status Kerja Responden

No	Status Kerja	Jumlah (org)	Presentase
1	ASN	88	72%
2	NON-ASN	34	28%
	Total	122	100%

Sumber: data hasil kuesioner, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, dari 122 responden mayoritas ialah ASN sebanyak 88 orang atau 72% dan yang NON-ASN sebanyak 34 orang atau 28%.

Pengujian validitas data pada variabel sistem rekrutmen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Pengujian Validitas Sistem Rekrutmen (X_1)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Simpulan
X_1	SR1	0,840	0,177	0,000	Valid
	SR2	0,883	0,177	0,000	Valid
	SR3	0,869	0,177	0,000	Valid
	SR4	0,867	0,177	0,000	Valid
	SR5	0,727	0,177	0,000	Valid
	SR6	0,724	0,177	0,000	Valid
	SR7	0,841	0,177	0,000	Valid
	SR8	0,864	0,177	0,000	Valid
	SR9	0,855	0,177	0,000	Valid
	SR10	0,876	0,177	0,000	Valid

Sumber: hasil pengujian SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan valid untuk mengukur variabel Sistem Rekrutmen.

Tabel 8 Hasil Pengujian Validitas Kompensasi (X_2)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Simpulan
X_2	KO1	0,806	0,177	0,000	Valid
	KO2	0,854	0,177	0,000	Valid
	KO3	0,843	0,177	0,000	Valid
	KO4	0,851	0,177	0,000	Valid
	KO5	0,817	0,177	0,000	Valid
	KO6	0,816	0,177	0,000	Valid
	KO7	0,791	0,177	0,000	Valid
	KO8	0,830	0,177	0,000	Valid

Sumber: hasil pengujian SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan valid untuk mengukur variabel Kompensasi.

Tabel 9 Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja (X_3)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Simpulan
X_3	MK1	0,887	0,177	0,000	Valid
	MK2	0,841	0,177	0,000	Valid
	MK3	0,884	0,177	0,000	Valid
	MK4	0,782	0,177	0,000	Valid
	MK5	0,904	0,177	0,000	Valid
	MK6	0,875	0,177	0,000	Valid
	MK7	0,883	0,177	0,000	Valid
	MK8	0,900	0,177	0,000	Valid
	MK9	0,865	0,177	0,000	Valid

Sumber: hasil pengujian SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan valid untuk mengukur variabel Motivasi Kerja.

Tabel 10 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Simpulan
Y	KP1	0,941	0,177	0,000	Valid
	KP2	0,954	0,177	0,000	Valid
	KP3	0,949	0,177	0,000	Valid
	KP4	0,884	0,177	0,000	Valid
	KP5	0,957	0,177	0,000	Valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.3035>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	KP6	0,917	0,177	0,000	Valid
	KP7	0,955	0,177	0,000	Valid
	KP8	0,926	0,177	0,000	Valid

Sumber: hasil pengujian SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan valid untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai.

Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 11 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	No of Items	Cronbach Alpha	Status
1	X ₁	10	0,949	Reliabel
2	X ₂	8	0,930	Reliabel
3	X ₃	9	0,958	Reliabel
4	Y	8	0,979	Reliabel

Sumber: hasil pengujian SPSS, 2025.

Dari tabel diatas hasil pengujian masing-masing variabel dapat dijabarkan diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* pada variabel sistem rekrutmen sebesar 0,949 variabel kompensasi sebesar 0,930 variabel motivasi kerja sebesar 0,958 dan variabel kinerja sebesar 0,979. Jadi nilai tersebut lebih besar dari minimal *cronbach alpha* 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan dapat dikatakan *reliabel* atau handal.

Tabel 12 Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16036518
Most Extreme Differences	Absolute	.232
	Positive	.231
	Negative	-.232
Test Statistic		.232
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: hasil pengujian SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 pada uji *kolmogorov-smirnov* diatas maka nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Tabel 13 Pengujian Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.075	1.212			.062	.951		

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.3035>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

SistemRekrutmen	.330	.072	.374	4.559	.000	.140	7.159
Kompensasi	.015	.080	.014	.190	.850	.162	6.176
MotivasiKerja	.516	.071	.578	7.273	.000	.149	6.717

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: hasil pengujian SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, terdapat nilai tolerance variable pelatihan, pengawasan dan motivasi kerja lebih besar dari 0,10. Dan untuk nilai VIF (Variance Inflation Faktor) semua variable lebih kecil dari 10.0. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan yakni tidak terdapat multikolinieritas antar variabel.

Tabel 14 Pengujian Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.943 ^a	.889	.886	2.188	2.084

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Kompensasi, SistemRekrutmen

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: hasil pengujian SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai DW (Durbin Watson) adalah 2,084, selanjutnya nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, jumlah sampel N = 122 dan jumlah variabel 3 (K=3) = nilai DU sebesar 1,7552. Nilai DW 2,084 > dari batas DU (1,7552) dan kurang dari (4-du) = 4 - 1,7552 = 2,2448. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 15 Pengujian Linieritas X₁ (Sistem Rekrutmen)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaPegawai * SistemRekrutmen	Between Groups	(Combined)	4726.155	22	214.825	57.325	.000
		Linearity	4220.451	1	4220.451	1126.209	.000
		Deviation from Linearity	505.703	21	24.081	6.426	.201
	Within Groups		371.001	99	3.747		
	Total		5097.156	121			

Sumber: hasil pengujian SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, bahwa nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,201 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Sistem Rekrutmen (X₁) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 16 Pengujian Linieritas X₂ (Kompensasi)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaPegawai * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	4531.310	18	251.739	45.824	.000
		Linearity	3803.057	1	3803.057	692.264	.000
		Deviation from Linearity	728.253	17	42.838	7.798	.070
	Within Groups		565.846	103	5.494		
	Total		5097.156	121			

Sumber: hasil pengujian SPSS, 2025.

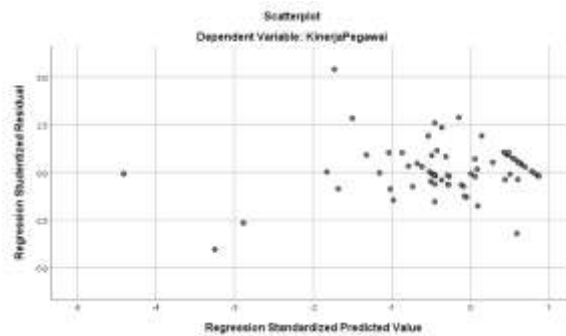
Berdasarkan tabel di atas, bahwa nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,070 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Kompensasi (X_2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 17 Pengujian Linieritas X_3 (Motivasi Kerja)

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaPegawai MotivasiKerja *	Between Groups	(Combined)	4772.235	19	251.170	78.848	.000
		Linearity	4399.383	1	4399.383	1381.064	.000
		Deviation from Linearity	372.851	18	20.714	6.503	.111
	Within Groups		324.921	102	3.186		
	Total		5097.156	121			

Sumber: hasil pengujian SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, bahwa nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,111 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_3) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan output scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah pada uji heterokedastisitas.

Tabel 18 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.075	1.212		.062	.951
	SistemRekrutmen	.330	.072	.374	4.559	.000
	Kompensasi	.015	.080	.014	.190	.850
	MotivasiKerja	.516	.071	.578	7.273	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: hasil pengujian SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Sig. dari variabel sistem rekrutmen sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kompensasi memiliki nilai Sig. sebesar 0,850 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan kompensasi tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi kerja memiliki nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 19 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4532.427	3	1510.809	315.684	.000 ^b
	Residual	564.729	118	4.786		
	Total	5097.156	121			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Kompensasi, SistemRekrutmen

Sumber: hasil pengujian SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, nilai singifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka variabel independent (sistem rekrutmen, kompensasi dan motivasi kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 20 Pengujian Koefisien Korelasi

Correlations					
		SistemRekrutmen	Kompensasi	MotivasiKerja	KinerjaPegawai
SistemRekrutmen	Pearson Correlation	1	.897**	.906**	.910**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	122	122	122	122
Kompensasi	Pearson Correlation	.897**	1	.890**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	122	122	122	122
MotivasiKerja	Pearson Correlation	.906**	.890**	1	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	122	122	122	122
KinerjaPegawai	Pearson Correlation	.910**	.864**	.929**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	122	122	122	122

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: hasil pengujian SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Sig. (2-tailed)* variabel sistem rekrutmen sebesar $0,000 < 0,05$ maka berkorelasi, nilai *Sig. (2-tailed)* variabel kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ maka berkorelasi dan nilai *Sig. (2-tailed)* motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$ maka berkorelasi.

Tabel 21 Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.886	2.188

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Kompensasi, SistemRekrutmen

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: hasil pengujian SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai R sebesar 0,943 berada pada koefisien interval 0,800 - 1,000 yaitu pada level interval tersebut ditentukan bahwa tingkat hubungan diantara keempat variabel X1, X2, X3, dan Y

adalah sangat kuat. Sedangkan kontribusi variabel Independen terhadap dependen sebesar 88,6% berdasarkan nilai *Adjusted R Square* 0,886 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu

Hasil pengujian secara parsial memberikan kesimpulan bahwa sistem rekrutmen (X_1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu karena nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh sistem rekrutmen (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 33%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sistem rekrutmen secara parsial memberikan pengaruh positif relatif cukup besar terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif tersebut mencerminkan situasi yang searah, dimana semakin baik sistem rekrutmen yang digunakan oleh Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu maka akan menghasilkan tingkat kinerja pegawai yang semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang diteliti oleh Widiandini et al. (2024) yang menjelaskan bahwa penerapan sistem rekrutmen yang efektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu

Hasil pengujian secara parsial memberikan kesimpulan bahwa kompensasi (X_2) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu karena nilai Sig. sebesar $0,850 > 0,05$. Besarnya pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,15%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi secara parsial memberikan pengaruh tetapi relatif sangat kecil terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut mencerminkan tidak searah, dimana Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu mengharapkan dari kompensasi yang sudah diterima pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang diteliti oleh Agus et al. (2023) menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu

Hasil pengujian secara parsial memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja (X_3) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu karena nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 51,6%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi secara parsial memberikan pengaruh relatif sangat besar terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut mencerminkan searah dengan harapan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu, dengan diberikannya motivasi kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang diteliti oleh Atikingtyas et al. (2025) menemukan bahwa variabel motivasi dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Sistem Rekrutmen, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan variabel sistem rekrutmen (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu karena nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Adapun yang paling besar kontribusinya adalah variabel Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, sistem rekrutmen (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu dengan perolehan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan memiliki kontribusi sebesar 33% terhadap variabel Y . Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu dengan perolehan nilai signifikansi sebesar $0,850 > 0,05$ dan memiliki kontribusi sebesar 0,15% terhadap variabel Y . Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu dengan perolehan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan memiliki kontribusi sebesar 51,6% terhadap variabel Y . Berdasarkan hasil penelitian, sistem rekrutmen (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Seribu dengan perolehan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Referensi

1. Anshori, Sidik. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai. Tesis. UIN Syarif Hidayatullah.
2. Agus, Sesti et al. Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 11 No. 1 Januari 2023, hal. 395-404. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45769>
3. Atikaningtyas, Zahra Anggi et al. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan. *Neraca Manajemen*, Vol. 13 No. 5, (2025), <https://doi.org/10.8734/musyati.v13i5.9694>
4. Astuti, Widia et al. Pengaruh Sistem Rekrutmen, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Semarak*; Vol. 5 No. 3 (2022). <https://doi.org/10.32493/smk.v5i3.25056>.
5. Darwis. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Polda Sulawesi Selatan. Program Studi Manajemen. Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar.
6. Hasanah, Ainur A'idatul et al. Studi Literatur: Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perusahaan. *Jurnal Arastirma*; Vol. 4 No. 2 Tahun 2024.
7. Handayani, Ririn. (2020). Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
8. Leppa, Refly Hendy.dkk. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Welcome Cafe and Resto Tomohon. *Jurnal EMBA*, 9(2), 1325-1334.
9. Lewaherilla, et al. (2023). Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia. In MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
10. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
11. Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 69 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai.
12. Sabaruddin, La Ode et al. (2024). Buku Ajar SDM. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
13. Suprihanto, John. (2018). Manajemen. Gadjah Mada Univesity Press.
14. Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
15. Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
16. Windiandini, Arnita et al. Analisa Penggunaan Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maju Pamor Mas Jakarta Barat. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*; Vol. 2 No. 3, Juli 2024.