

Proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandar Lampung

Mela Rosi Pertiwi¹, ETTY Hadiati²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

Corresponding Author: Mela Rosi Pertiwi

E-mail: melarosi@gmail.com

JOURNAL OF
INTERDISCIPLINARY
SCIENCE AND EDUCATION
©The Author(s) 2021

Abstrak:

The process of recruitment, selection, compensation and performance of educators is a factor in human resource management. As proper human resource management, one must be able to strive so that the workforce is placed in the right position according to their interests and abilities. The reality on the ground is that there are still educators who work not according to their educational background and are relevant in their fields, are recruited without knowing their duties and functions, do not have teaching readiness and are late in providing compensation by the madrasa. Various problems that exist will have an impact on the performance of educators, work results, quality services and timelines for achieving madrasa goals. The purpose of this study was to determine the effect of the recruitment, selection and compensation process on the power of optimizing the performance of educators in an educational institution. The research location is in Private Madrasah Aliyah (MAS) throughout Bandar Lampung City with a population of 13 MAS that are still active and have received operational permits for a long time with a sample of 70 respondents. Data collection techniques using a questionnaire in the form of google form and documentation. The data analysis technique uses a frequency test, classical assumption test with normality and multicollinearity tests, and multiple linear regression analysis. The results showed that there was an influence between the recruitment process on the performance of educators at MAS in Bandar Lampung by 55.6%. The results of the second study showed that there was no effect of selection on the performance of educators in MAS in Bandar Lampung, the significance value was 0.206. The results of the third study indicate that there is an effect of compensation on the performance of educators in MAS in Bandar Lampung by 57.3%. The results of the latest research show that there is an influence between the recruitment, selection and compensation processes on the performance of educators at MAS in Bandar Lampung by 64.0%.

Keyword: Compensation, Educator Performance, Recruitment, Selection

Pendahuluan

Search dengan intikad kehidupan universal pendidikan mewujudkan sesuatu yang krusial karena pendidikan mewujudkan suatu penetat sumber daya manusia (SDM). Dewasa ini

keunggulan bangsa tidak lagi ditandai dengan penuhnya kekayaan alam, melainkan adanya keunggulan SDM. Hal ini berarti mutu SDM berkaitan dengan mutu pendidikan yang senantiasa eksis di dalam dunia pendidikan.

Kualitas tenaga pendidik erat berkaitan pada proses perekrutannya, semakin baik prosesnya maka semakin besar peluang untuk mendapatkan tenaga pendidik dengan kualitas yang diharapkan oleh lembaga pendidikan. Kesalahan proses seleksi tenaga pendidik berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan yang diinginkan (A'yun et al., 2019; Krisnawati et al., 2021; Rahman, 2015; Rony, 2019). Rekrutmen merupakan kegiatan penerimaan tenaga pendidik untuk memenuhi kebutuhan Lembaga (Fadillah et al., 2020; Hanifah, 2021; Rajaloe & Hasyim, 2018), dan serangkaian aktivitas mencari pelamar kerja dengan dengan motivasi, kemampuan atau keahlian (kinerja) dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Mangole et al., 2018; Sendow & Mekel, 2015). Proses rekrutmen yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang tinggi pula. Sebab proses rekrutmen merupakan komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apa rasanya bekerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar tersebut (Luturmas, 2021; Pratama, 2018; Wibowo, 2018). Mekanisme penerimaan tenaga pendidik hendaknya mendapat perhatian yang serius, sebab pada tahap penerimaan tim penyelenggara yang berwenang dapat memilih dan menyeleksi calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan dan tujuan pendidikan yang dicapai (Apriliani, 2019; Kooli & Abadli, 2021; Rahmatollahi & Zenouzagh, 2021).

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi tenaga pendidik, selain menjadi sumber penghasilan, namun pemberian kompensasi dapat berdampak terhadap kondisi psikologis bagi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik (Knight & Cooper, 2019; Minefee et al., 2018; Werang et al., 2019). Sistem insentif dalam kompensasi memiliki keterkaitan dengan kinerja tenaga pendidik (Rahardja et al., 2018). Pemberian kompensasi bertujuan untuk memperoleh tenaga pendidik yang memenuhi persyaratan, mempertahankan tenaga pendidik yang ada, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya, memenuhi peraturan-peraturan legal dan pemenuhan kebutuhan ekonomi sehingga dihasilkan kinerja yang baik dari tenaga pendidik tersebut (Cao & Zhang, 2018; Johennesse & Chou, 2017; Widagdo et al., 2018).

Kompensasi kepada tenaga pendidik perlu diperhatikan sekolah, karena kompensasi merupakan kewajiban madrasah yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berlandaskan hasil kerja. Bukti yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi setiap kebanyakan orang bekerja ialah untuk mencari nafkah. Apabila tenaga pendidik dengan ikhlas menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya dan mengabdikan pada suatu lembaga Pendidikan, bukan berarti tenaga pendidik tidak mengharapkan menerima kompensasi.

Survey awal di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) se-Kota Bandar Lampung kepada tenaga pendidik yang terbelang Masih begitu muda dan dan baru beberapa bulan direkrut oleh pihak

madrasah, menunjukkan tenaga pendidik kurang persiapan dalam hal mengajar, terlambat datang ke kelas 10 samapai 15 menit, tenaga pendidik tidak menyiapkan RPP, Promes, dan Prota sebagai perangkat pembelajaran di kelas. Persipan akan mereka lakukan ketika ada pemeriksaan dari kepala madrasah ataupun pengawas guna akreditasi madrasah. Jika hal itu terus terjadi di berbagai MAS se-Kota Bandar Lampung, maka akan mempengaruhi kualitas belajar peserta didik dan berdampak negative pada mutu pendidikan nasional. Oleh karena itu proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi pengoptimalan kinerja tenaga pendidik dalam sebuah lembaga pendidikan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, bersifat asosiatif untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Lokasi penelitian dilakukan di MAS se-Kota Bandar Lampung dengan populasi 11 MAS yang Masih aktif dan sudah mendapatkan izin operasional sejak lama. Penelitian dilakukan pada 70 tenaga pendidik MAS di Bandar Lampung sebagai responden. Pengumpulan data melalui kuesioner dengan membagi link *google form* kepada responden, observasi langsung kepada tenaga pendidik MAS di Bandar Lampung serta dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji frekuensi dengan ukuran statistik deskriptif. Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat ada tidaknya penyimpangan asumsi. Analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Uji F atau uji koefisien regresi untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara serentak terhadap variabel *dependent*. Uji t untuk mengetahui variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*. Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel *independent* secara serentak terhadap variabel *dependent*.

Hasil dan Diskusi

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner *google form* menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada table 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	19	27.1
2	Perempuan	51	72.9
	Jumlah	70	100

Pada tabel 1, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didapatkan hasil sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 51 orang atau 72.9% dan sisanya responden berjenis kelamin laki-laki jumlah 19 orang atau 27.1%. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah	Persentase
1	18-22	1	1.4
2	23-27	12	17.1
3	28-35	25	35.7
4	36-45	32	45.7
	Jumlah	70	100

Pada tabel 2, karakteristik responden berdasarkan usia didapatkan hasil responden berusia 18-22 tahun dengan jumlah 1 orang atau 1.4%. Responden berusia 23-27 tahun dengan jumlah 12 orang atau 17.1%. Responden berusia 28-35 tahun dengan jumlah 25 orang atau 35.7%. Responden berusia 36-45 tahun dengan jumlah 32 orang atau 45.7%. Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada table 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	2	2.9
2	Sarjana	53	75.7
3	PascaSarjana	15	21.4
	Jumlah	70	100

Pada tabel 3, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didapatkan hasil responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 2 orang atau 2.9%. Responden dengan tingkat pendidikan sarjana berjumlah 53 orang atau 75.7%. Responden dengan tingkat pendidikan pascasarjana berjumlah 15 orang atau 21.4%. Adapun karakteristik responden berdasarkan Masakerja dapat dilihat pada table 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan MasaKerja

No	MasaKerja	Jumlah	Persentase
1	1-5th	28	40
2	6-12th	8	11.4
3	>13th	34	48.6
	Jumlah	70	100

Pada tabel 4, karakteristik responden berdasarkan Masakerja didapatkan hasil responden dengan Masakerja 1-5 tahun berjumlah 28 responden atau 40.0%. Responden dengan Masakerja 6-12 tahun berjumlah 8 responden atau 11.4%. Responden dengan Masakerja > 13 tahun berjumlah

34 responden atau 48.6%. Adapun karakteristik responden berdasarkan MAS dapat dilihat pada table 5.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Madrasah Aliyah Swasta

No	Madrasah Aliyah Swasta	Jumlah	Persentase
1	Al Asy' ariyah	4	5.7
2	Hidayatul Islamiyah	4	5.7
3	Al Hikmah	5	7.1
4	Darul Falah	5	7.1
5	Yariqul Anwar Durian Payung	5	7.1
6	Al Utrujiyyah	9	8.6
7	Bani Salim	9	8.6
8	Hasanuddin	9	8.6
9	Muhammadiyah	9	8.6
10	Al Jauhar	8	11.4
11	TGIA Perkemas	3	4.3
	Jumlah	70	100

Pada tabel 5, karakteristik responden berdasarkan MAS didapatkan hasil responden MAS Al Asy' ariyah dan Hidayatul Islamiyah Masing-Masing berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 5.7%. MAS Al Hikmah, Darul Falah dan MAS yariqul Anwar Durian Payung Masing-Masing berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 7.1%. MAS Al Utrujiyyah, Bani Salim, Hasanuddin, Mathlaul Anwar Kedaton, Muhammadiyah dan Nadhlatul Ulama Masing-Masing berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 8.6%. Responden MAS Al Jauhar berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 11.4%. Responden MAS TGIA Perkemas dengan berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 4.3%.

1. Uji Normalitas

Pengujian data sampel dalam penelitian ini menggunakan *Run Test*. Kriteria pengujian yaitu jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0.05 maka H_0 ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0.05 maka H_a diterima, artinya data berdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Normalitas

<i>a</i>	<i>Sig</i>
0.05	0.096
0.05	0.218
0.05	0.356
0.05	0.205

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa semua nilai signifikansi lebih dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidikdata yang diuji datanya berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen suatu model. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah multikolinieritas. Mendeteksi multikolinieritas dengan menggunakan nilai VIF, kriterianya jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constanst)		
Proses	0.326	3.064
Rekrutmen		
Seleksi	0.262	3.824
Kompensasi	0.327	4.054

Hasil uji multikolinieritas pada variabel *dependent* kinerja tenaga pendidik pada table 7 menunjukkan angka VIF antara 1 sampai 10, yang bermakna model penelitian ini tidak mempunyai masalah multikolinieritas.

3. Uji Koefisien

Uji koefisien determinasi secara parsial untuk mengetahui seberapa jauh variabel proses rekrutmen mampu menjelaskan variabel kinerja tenaga pendidik, dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R square*) pada tabel 8.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Variabel Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.556	.549	.28403

Tabel 8 menunjukkan nilai *R square* sebesar 0.556 artinya sebesar 55.6% variabel proses rekrutmen mempengaruhi perubahan variabel kinerja tenaga pendidik sedangkan sisanya 44.4% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel proses rekrutmen. Adapun uji koefisien determinasi variabel untuk mengetahui seberapa jauh variabel seleksi kerja mampu menjelaskan

variabel kinerja tenaga pendidik, dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) pada table 9.

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Variabel
Seleksi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.414	.406	.32602

Tabel 9 menunjukkan nilai *R square* sebesar 0.414 artinya sebesar 41.4% variabel seleksi mempengaruhi perubahan variabel kinerja tenaga pendidik sedangkan sisanya 58.6% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel seleksi. Adapun uji koefisien determinasi variabel untuk mengetahui seberapa jauh variabel kompensasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja tenaga pendidik, dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) pada table 10.

**Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi
Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.567	.27841

Tabel 10 menunjukkan nilai *R* sebesar 0.573 artinya sebesar 57.3% variabel kompensasi mempengaruhi perubahan variabel kinerja tenaga pendidik sedangkan sisanya 42.7% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel kompensasi. Adapun uji koefisien determinasi stimulan untuk mengetahui seberapa besar variabel proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi mampu menjelaskan variabel kinerja tenaga pendidik, dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) pada table 11.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Stimulan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.665	.640	.25388

Tabel 11 menunjukkan nilai *R* sebesar 0.640 artinya sebesar 64.0% variabel proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi mempengaruhi perubahan variabel kinerja tenaga pendidik sedangkan sisanya 36.0% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda (Uji t) untuk menguji pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja tenaga pendidik MAS se-kota Bandar Lampung. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada table 12.

Tabel 12. Uji Hipotesis Variabel Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.320	.316		1.013	.315		
Proses Rekrutmen	.547	.141	.491	3.881	.000	.326	3.064
Seleksi	-.177	.138	-.181	-1.278	.206	.262	3.824
Kompensasi	.536	.126	.536	4.243	.000	.327	3.054

Nilai t_{hitung} variabel proses rekrutmen yaitu 3.881 dengan konstanta 1.013 pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.994 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Signifikansi variabel proses rekrutmen pada tabel adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0.05 maka H_a diterima. Artinya proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik MAS se-kota Bandar Lampung. Berdasarkan tabel 12, diperoleh hasil koefisien arah regresi antara proses rekrutmen terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 0.547 dengan konstanta sebesar 0.320. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 0.320 + 0.547X_1$, hal ini berarti bahwa apabila skor proses rekrutmen naik satu skor maka skor kinerja tenaga pendidik juga naik sebesar 0.547.

Nilai t_{hitung} variabel seleksi yaitu -1.278 dengan konstanta 1.013 pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.994 karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak. Signifikansi variabel seleksi pada tabel adalah 0.206 yang berarti probabilitas 0.206, karena probabilitas lebih dari 0.05 maka H_a ditolak. Artinya seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik MAS se-kota Bandar Lampung. Table 12 menunjukkan hasil koefisien arah regresi antara seleksi terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar -0.177 dengan konstanta sebesar 0.320. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 0.320 - 0.177X_2$, hal ini berarti bahwa apabila skor seleksi naik satu skor maka skor kinerja tenaga pendidik turun sebesar -0.177.

Nilai t_{hitung} variabel kompensasi yaitu 4.243 dengan konstanta 1.013 pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.994 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima. Signifikansi

variabel kompensasi pada tabel adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas lebih dari 0.05 maka H_a diterima. Artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik MAS se-kota Bandar Lampung. Table 12 menunjukkan hasil koefisien arah regresi antara kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 0.536 dengan konstanta sebesar 0.320. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 0.320 + 0.536X_3$, hal ini berarti bahwa apabila skor kompensasi naik satu skor maka skor kinerja tenaga pendidik juga naik sebesar 0.536.

Adapun uji hipotesis secara stimulan untuk menguji pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik MAS se-kota Bandar Lampung, penulis menggunakan uji statistik (Uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada table 13.

Tabel 13. Uji Hipotesis Variabel Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.089	3	2.696	41.830	.000 ^a
	Residual	4.254	66	.064		
	Total	12.343	69			

Tabel 13 menunjukkan variabel proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 41.830 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.13. Nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik MAS se-kota Bandar Lampung. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 0.320 + 0.547X_1 - 0.177X_2 + 0.536X_3$.

Nilai t_{hitung} variabel proses rekrutmen yaitu 3.881 dengan konstanta 1.013 pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.994 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima. Signifikansi variabel proses rekrutmen pada tabel adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0.05 maka H_a diterima. Artinya proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik MAS se-kota Bandar Lampung.

Nilai $R square$ sebesar 0.556 artinya sebesar 55.6% variabel proses rekrutmen mempengaruhi perubahan variabel kinerja tenaga pendidik sedangkan sisanya 44.4% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel proses rekrutmen. Proses rekrutmen memiliki pengaruh cukup besar terhadap kinerja tenaga pendidik di MAS se-kota Bandar Lampung sehingga MAS perlu meningkatkan perekrutan tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dalam perekrutan yang mencakup wilayah yang lebih luas. Kinerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh adanya proses rekrutmen. Apabila proses rekrutmen di MAS se-kota Bandar Lampung baik, maka semakin baik pula kinerja tenaga pendidik (Deepa & Seth, 2013; Muhayat, 2019; Wibowo, 2018).

Rekrutmen yaitu suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga pendidik yang memenuhi syarat sebanyak mungkin untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercapak (Acikgoz, 2019; Black & van Esch, 2020; Mulyasa, 2007). Tujuan dari proses rekrutmen yaitu untuk mendapatkan sebanyak mungkin calon pegawai dan organisasi sehingga dapat memilih pegawai yang paling sesuai dengan kriteria kebutuhan organisasi dengan peluang lebih besar. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa proses rekrutmen dapat menghasilkan kinerja tenaga pendidik sesuai dengan teori di atas.

Nilai t_{hitung} variabel seleksi yaitu -1.278 dengan konstanta 1.013 pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.994 karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Signifikansi variabel seleksi pada tabel adalah 0.206 yang berarti probabilitas 0.206, karena probabilitas lebih dari 0.05 maka H_a ditolak. Artinya seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik MAS se-kota Bandar Lampung. MAS harus meningkatkan kembali proses seleksi yang diadakan dalam madrasah dengan lebih selektif dalam memberikan tahapan-tahapan tes dan wawancara sehingga dapat menghasilkan tenaga pendidik yang cocok dengan posisi yang tersedia.

Seleksi tenaga pendidik merupakan proses dua arah dimana lembaga pendidikan menawarkan posisi kerja dengan kompensasi tenaga pendidik yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi lembaga pendidikan dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan lembaga pendidikan. Tetapi pada kenyataannya, dalam penelitian ini membuktikan proses seleksi tenaga pendidik masih merupakan proses satu arah, dimana posisi pelamar hanya menerima saja posisi pekerjaan yang ditawarkan lembaga pendidikan, sementara lembaga pendidikan mempunyai kedudukan lebih kuat untuk melakukan tawar-menawar pada pelamar sehingga menyebabkan kinerja tenaga pendidik tidak sesuai dengan teori tersebut. Proses seleksi tenaga pendidik adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan diterima atau ditolak sebagai tenaga pendidik baru (Dweck & Goetz, 2018; Lawrence & Tar, 2018), bertujuan untuk memilih tenaga pendidik yang diinginkan (Hugh, 2020; Ping et al., 2018) Seleksi tenaga pendidik merupakan proses dua arah dimana lembaga pendidikan menawarkan posisi kerja dengan kompensasi tenaga pendidik yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi lembaga pendidikan dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan lembaga Pendidikan (Espinoza et al., 2018; Jabbar et al., 2019). Tetapi dalam kenyataannya, dalam penelitian ini membuktikan proses seleksi tenaga pendidik masih merupakan proses satu arah, dimana posisi pelamar hanya menerima saja posisi pekerjaan yang ditawarkan lembaga pendidikan, sementara lembaga pendidikan mempunyai kedudukan lebih kuat untuk melakukan tawar-menawar pada pelamar sehingga menyebabkan kinerja tenaga pendidik tidak sesuai dengan teori tersebut.

Nilai t_{hitung} variabel kompensasi yaitu 4.243 dengan konstanta 1.013 pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.994 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Signifikansi variabel kompensasi pada tabel adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas lebih dari 0.05 maka H_a diterima. Artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik MAS se-kota Bandar Lampung.

Nilai *R square* sebesar 0.573 artinya sebesar 57.3% variabel kompensasi mempengaruhi perubahan variabel kinerja tenaga pendidik sedangkan sisanya 42.7% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel kompensasi. Kompensasi mempengaruhi cukup besar terhadap kinerja tenaga pendidik di MAS se-kota Bandar Lampung sehingga pemberian kompensasi paling menentukan kualitas kinerja tenaga pendidik maka harus lebih meningkatkan pemberian kompensasi yang ada dengan melakukan pemberian bonus dan tunjangan. Apabila pemberian kompensasi baik, maka akan semakin baik pula kinerja tenaga pendidik MAS di Kota Bandar Lampung (Padil, 2014).

Kompensasi tenaga pendidik adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh tenaga pendidik sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di lembaga Pendidikan. Kompensasi dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Isaacs et al., 2018; Spisakova, 2019).

Variabel proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 41.830 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.13. Nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik MAS se-kota Bandar Lampung.

Nilai *Adjusted R square* sebesar 0.640 artinya sebesar 64.0% variabel proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi mempengaruhi perubahan variabel kinerja tenaga pendidik sedangkan sisanya 36.0% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi. Melihat nilai pengaruh yang cukup besar antara variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini yaitu mencapai 64.0%, maka model kombinasi ketiga variabel bebas yaitu proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi jika dijalankan dengan maksimal dapat digunakan untuk mempengaruhi tingkat kinerja tenaga pendidik MAS se-kota Bandar Lampung.

Kesimpulan dan saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik MAS se-kota Bandar Lampung, Ditemukan adanya pengaruh antara proses rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik di MAS se-kota Bandar Lampung, namun tidak ditemukan pengaruh antara seleksi terhadap kinerja tenaga pendidik di MAS se-kota Bandar Lampung. Penelitian ini memiliki banyak kekurangan dari keterbatasan waktu, sumber data maupun dari peneliti sendiri. Peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui factor lain yang memungkinkan mempengaruhi kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta dengan waktu yang lebih lama, pemilihan responden dengan kriteria tertentu atau budaya berbeda.

Daftar Pustaka

A'yun, Q., Imron, A., & Arifin, I. (2019). Rekrutmen tenaga pendidik di SMA. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 4(7), 850–856.

- Acikgoz, Y. (2019). Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration. *Human Resource Management Review*, 29(1), 1–13.
- Apriliani, I. (2019). *Implementasi manajemen tenaga pendidik pada mata pelajaran PAI dan BBQ di sma negeri 9 Bandar Lampung*. UIN Raden Intan Lampung.
- Black, J. S., & van Esch, P. (2020). AI-enabled recruiting: What is it and how should a manager use it? *Business Horizons*, 63(2), 215–226.
- Cao, Y., & Zhang, X. (2018). Are they satisfied with land taking? Aspects on procedural fairness, monetary compensation and behavioral simulation in China's land expropriation story. *Land Use Policy*, 74, 166–178.
- Deepa, S., & Seth, M. (2013). Do soft skills matter? Implications for educators based on recruiters' perspective. *IUP Journal of Soft Skills*, 7(1), 7.
- Dweck, C. S., & Goetz, T. E. (2018). Attributions and learned helplessness. In *New directions in attribution research* (pp. 157–179). Psychology Press.
- Espinoza, D., Saunders, R., Kini, T., & Darling-Hammond, L. (2018). Taking the long view: State efforts to solve teacher shortages by strengthening the profession. *Learning Policy Institute*.
- Fadillah, R., Mahmud, M. Y., & Savitri, R. (2020). Manajemen rekrutmen tenaga pendidik di MTS Darussalam Muara Tembesi. *Journal of Management in Education*, 5(1), 17–22.
- Hanifah, U. (2021). Strategi rekrutmen dan motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu lembaga di Madrasah Aliyah Manba'ul Ulum Cirebon. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 7(4), 1623–1627.
- Hugh, M. L. (2020). *Exploring determinants of early childhood special educators' practice selections for young children with autism spectrum disorder*. University of Minnesota.
- Isaacs, J. B., Adelstein, S., & Kuehn, D. (2018). *Early childhood educator compensation in the Washington region*. Urban Institute. <https://www.urban.org/sites/default/files/publication>
- Jabbar, H., Castro, A., & Germain, E. (2019). To switch or not to switch? The influence of school choice and labor market segmentation on teachers' job searches. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 41(3), 375–399.
- Johennesse, L.-A. C., & Chou, T.-K. (2017). Employee Perceptions of talent management effectiveness on retention. *Global Business & Management Research*, 9(3).
- Knight, M., & Cooper, R. (2019). Taking on a new grading system: The interconnected effects of standards-based grading on teaching, learning, assessment, and student behavior. *NASSP Bulletin*, 103(1), 65–92.
- Kooli, C., & Abadli, R. (2021). Could education quality audit enhance human resources management processes of the higher education institutions? *Vision*, 09722629211005599.
- Krisnawati, A., Simarmata, N. I. P., Kato, I., Antikasari, T. W., Surya, C. M., Silitonga, H. P.,

- Banjarnahor, A. R., Purba, S., Prasetyo, A., & Sugiarto, M. (2021). *Dasar-dasar ilmu manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Lawrence, J. E., & Tar, U. A. (2018). Factors that influence teachers' adoption and integration of ICT in teaching/learning process. *Educational Media International*, 55(1), 79–105.
- Luturmas, Y. (2021). *Rekrutmen aparatur desa terhadap peningkatan kinerja pemerintah di desa analutur, Kecamatan Babat Timur Kabupaten Maluku Barat Daya*.
- Mangole, R., Liando, D., & Kimbal, A. (2018). Rekrutmen kepala lingkungan di Kecamatan Malalayang Kota Manado tahun 2016-2018. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Minefee, I., Rabelo, V. C., Stewart IV, O. J. C., & Young, N. C. J. (2018). Repairing leaks in the pipeline: A social closure perspective on underrepresented racial/ethnic minority recruitment and retention in business schools. *Academy of Management Learning & Education*, 17(1), 79–95.
- Muhayat, I. (2019). Development of Teacher position in islamic education institutions: Teachers as professional educators. *Istawa: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 1–14.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi kepala sekolah yang profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Padil, A. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Ping, C., Schellings, G., & Beijjaard, D. (2018). Teacher educators' professional learning: A literature review. *Teaching and Teacher Education*, 75, 93–104.
- Pratama, Y. S. (2018). *Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada CV. Yanari Putra di Banten*. PERPUSTAKAAN.
- Rahardja, U., Moein, A., & Lutfiani, N. (2018). Leadership, competency, working motivation and performance of high private education lecturer with institution accreditation B: Area kopertis IV Banten province. *Man India*, 97(24), 179–192.
- Rahman, K. A. (2015). Rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi. *Nadwa*, 9(1), 23–38.
- Rahmatollahi, M., & Zenouzagh, Z. M. (2021). Designing and validating an evaluation inventory for assessing teachers' professional accountability. *Language Testing in Asia*, 11(1), 1–21.
- Rajaloo, N. I., & Hasyim, R. (2018). Manajemen perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik oleh dinas pendidikan Kota Ternate. *EDUKASI*, 16(1).
- Rony, R. (2019). Sistem rekrutmen tenaga pendidik (guru). *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, 14(2), 37–57.
- Sendow, J., & Mekel, P. A. (2015). Pengaruh perekrutan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Spisakova, E. D. (2019). Position of employee benefits in remuneration structure. *Transformations in Business & Economics*, 18(2), 47.

- Werang, B. R., Agung, A. A. G., & Hurit, A. A. (2019). Increasing teacher attendance in Indonesia: A longitudinal study in the remote elementary schools of Southern Papua. *International Journal of Management in Education*, 13(2), 133–155.
- Wibowo, S. N. (2018). Pengaruh rekrutmen dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung). *Monex: Journal of Accounting Research-Politeknik Harapan Bersama Tegal*, 7(1).
- Widagdo, A., Widodo, D. S., & Samosir, P. S. (2018). Effect of compensation and motivation to employee performance through commitment. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)*, 5(4), 319–325.