

The Effect of Selection Process and Compensation on the Performance of Educators at SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Buahdua District, Sumedang Regency

Paroli

Universitas Sebelas April Sumedang

Email: *paroli.feb@unsap.ac.id*

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana proses seleksi dan kompensasi mempengaruhi kinerja tenaga pengajar di SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang. Metodologi penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian membuktikan bahwa proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja pendidik. Besarnya sumbangan pengaruh proses seleksi terhadap kinerja pendidik sebesar 0,319 atau 31,9%. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik. Besarnya sumbangan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pendidik sebesar 0,728 atau 72,8%. Proses seleksi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang. Besarnya sumbangan pengaruh proses seleksi dan kompensasi terhadap kinerja pendidik sebesar 0,947 atau 94,7% dengan tingkat signifikansi 0,000. Besarnya sumbangan pengaruh proses seleksi dan kompensasi terhadap kinerja pendidik sebesar 0,947 atau 94,7% dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau $107,442 > 3,81$, artinya uji hipotesis membuktikan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya proses seleksi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik. Saran dari penelitian ini adalah hendaknya SMP IT Ulu Albaab memperhatikan ijazah sesuai dengan bidang keahliannya agar dapat menghasilkan pendidik yang berkualitas profesional, memberikan kompensasi bagi pendidik sehingga dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari pendidik, dan melanjutkan pendidikan. untuk ditingkatkan.

Kata Kunci: *Proses Seleksi, Kompensasi, Kinerja Staf Pengajar*

Abstract

The problem in this research is how the selection and compensation process affects the performance of teaching staff at SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi, Buahdua District, Sumedang Regency. The research methodology uses quantitative research methods. The research results prove that the selection process influences the performance of educators. The magnitude of the influence of the selection process on educator performance is 0.319 or 31.9%. Compensation has a positive and significant effect on educator performance. The magnitude of the contribution of compensation to the performance of educators is 0.728 or 72.8%. The selection and compensation process has a positive and significant effect on the performance of the teaching staff at SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi, Buahdua District, Sumedang Regency. The magnitude of the influence of the selection and compensation process on educator performance is 0.947 or 94.7% with a significance level of 0.000. The magnitude of the influence of the selection and compensation process on educator performance is 0.947 or 94.7% with a significance level of 0.000. The results of the F test show that the calculated F value is greater than F table or $107.442 > 3.81$, meaning that the hypothesis test proves that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that the selection and compensation process has a significant effect on performance. educator performance. The suggestion from this research is that Ulu Albaab IT Middle School should pay attention to diplomas according to their field of expertise so that they can produce professional quality

educators, provide compensation for educators so they can meet the daily needs of educators, and continue their education. to be improved.

Keywords: *Selection Process, Compensation, Teaching Staff Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan menempati posisi penting untuk memajukan masyarakat dalam suatu negara. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat (1) yang menyatakan bahwa, "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Peran penting untuk mendukung pengembangan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yaitu sumber daya manusia.

Guru merupakan komponen penentu dalam keberhasilan proses transformasi nilai-nilai, pengetahuan ataupun keterampilan kepada peserta didik. Untuk itu, guru harus memenuhi persyaratan tertentu. Persyaratan dimaksud meliputi persyaratan kualifikasi akademik dan persyaratan kompetensi. Oleh sebab itu, profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan. Penilaian kinerja guru merupakan bagian dari sistem evaluasi pendidikan, tepatnya pada aspek pengelolaan sumber daya pendidikan. Penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk meyalutikan guru, tetapi sebaliknya penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Menemukan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karier guru sebagai tenaga profesional. Oleh karena itu, untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan masyarakat. Guru yang dimaksud tidak terbatas pada guru yang bekerja disatuan pendidikan di bawah kewenangan kementerian pendidikan nasional.

Hasil penilaian kinerja guru merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karier guru sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Jika semua ini dapat dilaksanakan dengan baik dan objektif, maka cita-cita pemerintah untuk menghasilkan insan yang cerdas komprehensif dan berdaya saing tinggi lebih cepat direalisasikan. Penilaian kinerja guru merupakan salah satu usaha untuk memperbaiki mutu pendidikan. Mutu lulusan yang baik merupakan modal awal untuk perbaikan mutu pendidikan pembinaan dan pengembangan dilakukan selama menjadi guru, salah satunya dengan berbasis penilaian kinerja guru.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, peneliti meneliti lebih dalam tentang “Pengaruh Proses Seleksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang.”

METODE

Dalam penelitian yang penulis lakukan di SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang terkait tentang Pengaruh Proses Seleksi dan Kompensasi terhadap kinerja Tenaga Pendidik di SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang yaitu metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan survei explanatory. Pada suatu penelitian tidak mungkin semua populasi dapat diteliti, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya karena keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu yang tersedia. Peneliti mengambil sebagian dari objek populasi yang telah ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut dapat mewakili yang lainnya. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 15 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018: 81) “Sampe adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik sampling purposive. Sugiyono (2018 : 84) menjelaskan bahwa “Sampling Purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.” Dari pengertian diatas agar memudahkan penelitian, penulis menetapkan sifat-sifat dan karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan pendapat tersebut yang menjadi sampel penelitian ini adalah guru SMP-IT ULUL ALBAAB yang sudah memenuhi kriteria yaitu sebanyak 15 orang atau semua populasi dijadikan sampel (sampel jenuh). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner.

Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1, X2 terhadap Y. analisis korelasi dan regresi yang merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur. Kemudian dalam perhitungan digunakan jasa komputer berupa software dengan program SPSS for Windows Versi 26.

Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah dengan program statistik SPSS Versi 24. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis (analisis jalur). Tujuan analisis jalur adalah menguji model, apakah model yang diusulkan cocok atau tidak dengan data yaitu dengan cara membandingkan matriks korelasi teoritis dengan korelasi empiris.

Sugiyono (2018:297) menjelaskan bahwa, Analisis jalur (path analysis) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (regression is special case of path analysis). Oleh karena itu, sebelum mempelajari analisis jalur, maka terlebih dulu harus dipahami konsep dasar analisis regresi dan korelasi.

Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan antar interaktif / reciprok). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen (exogenous), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (endogenous). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir.

Sugiyono (2018:297-298) menjelaskan penggunaan analisis jalur dalam analisis data penelitian didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut ;

1. Hubungan antar variabel yang akan dianalisis berbentuk linier, adaptif dan kausal;
2. Variabel-variabel residual tidak berkorelasi dengan variabel yang mendahuluinya dan tidak juga berkorelasi dengan variabel yang lain;
3. Dalam model hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal/sebab- akibat searah; dan

4. Data setiap variabel yang dianalisis adalah data interval dan berasal dari sumber yang sama.

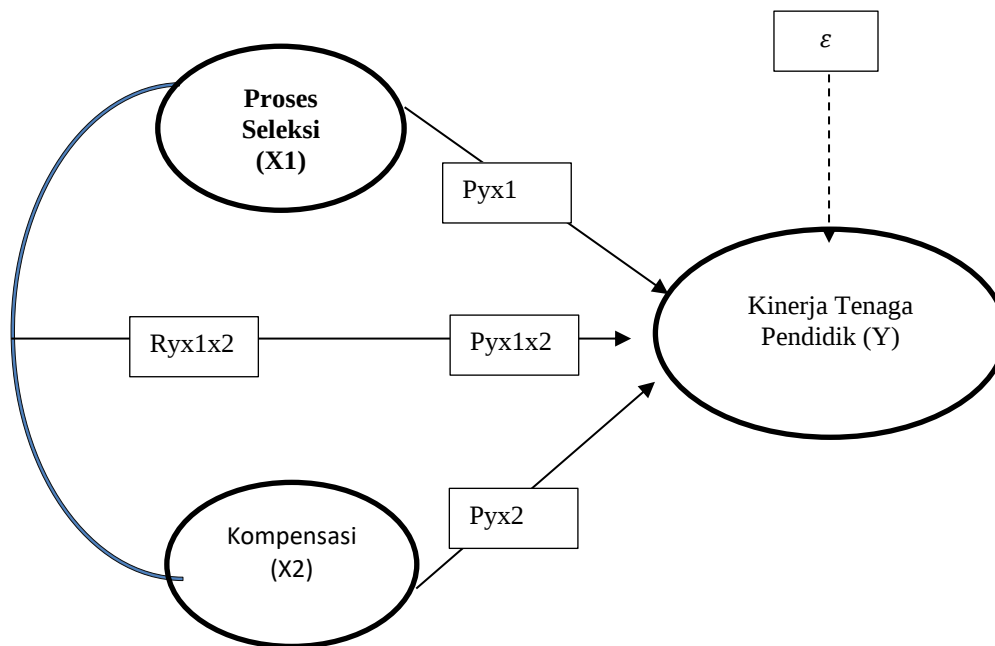
Untuk memperlihatkan keterkaitan antara variabel, dapat dilihat pada gambar model di bawah ini. Adapun rumus analisis jalur adalah :

$$P_{yz} = \sum \frac{P_{yxi}P_{xiz}}{i}$$

dimana :

P_{yxi} = koefisien jalur dari variabel xi terhadap variabel y

P_{yxi} = korelasi antara variabel xi dan variabel z



Gambar 1 Model Analisis Jalur

Sumber : Hubungan antar variabel X_1 X_2 Y (Riduwan, 2016:63)

Pada diagram jalur pada gambar 1 di atas digunakan dua macam anak panah, yaitu (a) anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari sebuah variabel eksogen (variabel penyebab (X) terhadap sebuah variabel endogen (variabel akibat (Y)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil penelitian, deskripsi hasil variabel proses seleksi, kompensasi tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Penilaian responden mengenai Proses Seleksi (X1) secara keseluruhan yang dinilai berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori sangat baik atau sebesar 86,27%, karena pelaksanaan Proses Seleksi (X1) SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang sudah sesuai dengan harapan.
2. Penilaian responden mengenai Kompensasi (X2) secara keseluruhan yang dinilai berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori sangat baik atau sebesar 87,67%, karena pelaksanaan Kompensasi (X2) SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang sudah sesuai dengan harapan.
3. Penilaian responden mengenai Kinerja Tenaga Pendidik secara keseluruhan yang dinilai berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori sangat baik atau sebesar 86,75%, Kinerja Tenaga Pendidik di SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang sudah sesuai dengan harapan.

Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil penelitian bahwa proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMP IT Ulul Albaab Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang. Bersarnya pengaruh variabel proses seleksi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMP IT Ulul Albaab Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang yaitu sebesar 0,319 atau 31,9% dengan tingkat Signifikan sebesar 0,004 atau lebih kecil dari standar 0,05 atau $0,004 < 0,05$. Besarnya koefisien determinasi (KD) yaitu sebesar $KD = R^2 \times 100\% = 0,319^2 \times 100\% = 0,1018 \times 100\% = 10,18\%$.

Dari hasil pengolahan data menggunakan *software* SPSS (*Statistical Program for Social Science*), didapatkan persamaan regresi linear adalah $Y = 24.607 + 1542X_1$. Besarnya nilai koefisien determinasi yang didapatkan sebesar 0,660 atau 66%, yang berarti kemampuan variabel Proses Seleksi (X_1) dalam menjelaskan variansi dari variabel Kinerja Tenaga Pendidik (Y) yaitu sebesar 66,0%. Nilai t hitung yang didapatkan sebesar 5,018. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, didapatkan t tabel yaitu $t(\alpha/2; n-k-1)$ atau $t(0,025; 12) = 0,69548$. Dengan nilai n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. Karena t hitung $> t$ tabel atau $5,018 > 0,69548$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan proses seleksi terhadap kinerja tenaga pendidik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Candra Wijaya, Rahmat Hidayat dan Tien Rafida (2019: 87) menyatakan bahwa, "Rekrutmen merupakan kegiatan yang dilakukan setelah perencanaan sumber dayam manusia dirancang untuk meningkatkan kinerja para tenaga pendidik yang dinilai berdasarkan tingkat pengetahuan, keterampilan atau kualifikasi khusus." Khairul Azan dan Ali M Zebua (2021: 41) berpendapat bahwa, "Proses seleksi merupakan serangkaian proses dalam mengumpulkan dan mengevaluasi berbagai informasi secara akurat dan terpercaya berkaitan dengan tenaga kerja dalam sebuah penawaran kerja di sebuah organisasi." Ardana, dalam Kairul Azan dan Ali M Zebua (2021: 43) menyatakan bahwa, "Berhasil atau tidaknya suatu proses seleksi dapat dilakukan dengan penilaian umpan balik dalam laporan hasil seleksi. Umpan balik secara konstruktif dapat dinilai dari serangkaian pertanyaan seperti bagaimana para pegawai baru tersebut mampu menyesuaikan diri dengan organisasi, bagaimana sikap yang ditunjukkan pegawai tersebut terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan bagaimana cara kerja pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaannya."

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian Putu Cindy Candra Dewi (2019) yang mengukur pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja guru pada sekolah menengah kejuruan TI Bali Global Denpasar, bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dimana proses seleksi diukur berdasarkan 1) *Character* (Sikap, watak dan sopan santun); 2) *Capability* (kemampuan nalar, kecerdasan, cara berpikir analitis dan sistematis); 3) *Capacity* (kemampuan menangani masalah, menyelesaikan masalah dan menghadapi beban kerja yang tinggi); 4) *Credibility* (sikap dapat dipercaya dan bisa mengemban tugas), 5) *Commitment* (kesungguhan menyelesaikan tugas dan memajukan organisasi); 6) *Creativity* (kreatif dalam menyelesaikan tugas dan memajukan organisasi); 7) *Compability* (sikap mampu bekerjasama, kooperatif dan tidak egois).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik di SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang. Hasil pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar $0,728 = 0,728^2 \times 100\% = 52,99\%$ dengan signifikan pada 0,000 artinya kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 52,99% sedangkan sisanya sebesar 47,01% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dari hasil pengolahan data menggunakan *software* SPSS (*Statistical Program for Social Science*), didapatkan persamaan regresi linear adalah $Y = -2,388 + 1,778X_2$ Koefisien Determinasi (KD) yang didapatkan sebesar 0,892 atau 89,2%, berarti kemampuan variabel kompensasi dalam menjelaskan variansi dari variabel Kinerja Tenaga Pendidik sebesar 89,2%. T hitung yang didapatkan sebesar 10,354. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, didapatkan t tabel yaitu T ($\alpha/2; n-k-1$) atau T (0,025;12)= 0,69548. Dengan nilai n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. Karena t hitung > t tabel atau 10,354 > 0,69548, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, Mochamad Mochklas (2020: 11) yang menyatakan bahwa, Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarga mereka.

Selanjutnya Nitisemo dalam Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, Mochamad Mochklas (2020: 12) menyatakan bahwa, Insentif yang diberikan pada para pegawai adalah penghargaan atas kinerja dan produktivitas yang menguntungkan. Dengan memberikan insentif kepada para pegawai maka organisasi harus memperhatikan lebih lanjut dampaknya terhadap para pegawai. Perusahaan atau organisasi yang terkait harus memperhatikan pegawainya secara utuh, loyalitas pegawai sampai sejauh mana prestasi kerja yang dicapai. Oleh karena itu, pemberian insentif merupakan suatu sistem yang paling efektif sebagai pendorong untuk memotivasi pegawai serta mampu memberi semangat kerja para pegawai yang tinggi. Menurut Mulyasa dalam Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, Mochamad Mochklas (2020: 12) menyatakan bahwa, "Pemberian kompensasi terhadap guru akan memberikan motivasi bagi para guru untuk melaksanakan dalam kegiatan belajar mengajar di dalam kelas. Guru akan selalu berusaha untuk menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas. Dari penjelasan tersebut maka pemberian kompensasi bagi para tenaga pendidik merupakan dorongan bagi para tenaga pendidik agar mau bekerja dengan baik, untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, juga menambah kemauan kerja yang tinggi, serta termotivasi sehingga terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan organisasi.

Pengaruh Proses Seleksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil penelitian Proses Seleksi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang. Besarnya kontribusi variabel proses seleksi terhadap kinerja tenaga pendidik yaitu sebesar **0,319** atau **31,9%**. Besarnya kontribusi variabel kompensasi terhadap kinerja pendidik yaitu sebesar **0,728** atau **72,8%**. Besarnya kontribusi variabel proses seleksi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik yaitu sebesar **0,947** atau **94,7%** dan sisanya sebesar **5,3%** dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Hasil pengujian analisis jalur (*path analysis*) dapat dijelaskan bahwa mengacu pada output regresi diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel Proses Seleksi (X_1) = 0,004 dan Variabel Kompensasi (X_2) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi yakni besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,947 atau 94,7% hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan proses seleksi dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 94,7% sementara sisanya 5,3% faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Sementara itu, untuk nilai e_1 (*equivalen*) dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{1 - 0,947} = 0,2302$.

Hasil perhitungan uji regresi dapat diketahui bahwa Koefisien Determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh dari pengaruh proses seleksi dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang

sebesar **0,947 atau ($R^2 \times 100\% = 0,973^2 \times 100\% = 94,7\%$)** artinya pengaruh proses seleksi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 94,7% berada pada rentang nilai 81% - 100%. Ini menandakan bahwa proses seleksi dan kompensasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja tenaga pendidik pada SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang dan sisanya sebesar 5,3% merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik seperti kemampuan, komitmen, umpan balik, kompleksitas tugas, kondisi yang menghambat, tantangan, tujuan, fasilitas, keakuratan dirinya, arah usaha, daya tahan/ketekunan, strategi khusus dalam menghadapi tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Kharul Azan dan Ali M Zebus (2021: 42) yang menyatakan bahwa, berkaitan dengan seleksi sumber daya manusia di bidang pendidikan ini, maka proses ini ditujukan untuk memberi keputusan apakah pelamar dinyatakan diterima atau tidak sebagai tenaga pendidik atau tenaga kependidikan di sebuah instansi tenaga pendidik atau tenaga kependidikan di sebuah instansi pendidikan. Keputusan ini didasarkan pada proses rekrutmen dan seleksi dimana pelamar diujikan dalam serangkaian ujian tertentu. Rekrutmen dan seleksi Sumber Daya Manusia (SDM) bidang pendidikan sangat penting dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi aspek-aspek profesionalisme dari tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan akan berdampak pada pencapaian cita-cita dan tujuan pendidikan. Rekrutmen SDM merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam menyeleksi tertentu yang diharapkan organisasi. Disisi lain, seleksi SDM merupakan proses rekrutmen dimana merupakan serangkaian tahapan memutuskan pelamar diterima atau ditolak dalam sebuah penawaran pekerjaan di organisasi. Proses rekrutmen dapat dilakukan dengan menawarkan terbuka pada suatu posisi jabatan (*job posting program*), maupun secara perbantuan pekerja (*departing employees*). Adapun metode rekrutmen dapat dilakukan melalui metode rekrutmen internal dan metode rekrutmen eksternal. Proses seleksi SDM dilakukan dengan berbagai proses yang diakhiri dengan apakah pelamar tersebut dinyatakan diterima atau tidak dalam sebuah penawaran pekerjaan.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian tentang Pengaruh Proses Seleksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang. Besarnya kontribusi pengaruh proses seleksi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang yaitu sebesar 0,319 atau 31,9% dengan tingkat Signifikansi 0,004 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil uji regresi linear diperoleh persamaan $Y = 24,607 + 1542X_1$. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,018 > 0,69548$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan proses seleksi terhadap kinerja tenaga pendidik.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang yaitu sebesar 0,728 atau 72,8% dengan tingkat Signifikansi yaitu sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil uji regresi linear diperoleh persamaan $Y = -2,388 + 1,778X_2$. Hasil uji T menunjukkan nilai T hitung lebih besar dari T tabel atau $10,354 > 0,69548$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik.
3. Proses seleksi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMP IT Ulul Albaab Sekarwangi Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang. Besarnya kontribusi variabel proses seleksi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik yaitu sebesar 0,947 atau 94,7% dan sisanya sebesar 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = -7,148 + 0,606X_1 + 1,371X_2$. Hasil uji F hitung yang didapatkan sebesar 107,442 hasil pengujian F hitung menunjukkan F hitung $> F$ tabel = $107,442 > 3,81$, artinya pengujian hipotesis membuktikan H_0 ditolak,

sehingga dapat disimpulkan bahwa skor tingkat proses seleksi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbad Padil (2018). Kebijakan Pemberian Kompensasi Guru dan Implikasinya Terhadap Kinerja Mengajar. Jurnal AlIbrah. Vol. 7 nO.2 Desember 2022. <http://ejournal.stital.ac.id/index.php/alibrah/article/download/198/123/>
- Ading Sunarto, Diva Aprianda (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja Guru pada Yayasan Pondok Indah Don Bosco Jakarta Selatan. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol.1 No. 1 Februari 2021: 106-116 P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 9687 tersedia di <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/download/10067/6366>
- Amirul Mukmini, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasoko, Lia Yuliana. (2019). Edisi Pertama, Mei 2019. ISBN: 978-602-498-057-3 Yogyakarta: UNY Press.
- Chandra. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Promosi dan Lokasi Terhadap Keputusan Konsumen Menggunakan Hotel Baltem Pilarmo di Wamena. Jurna EMBA. 3 (3).
- Candra Wijaya, Suhardi dan Amirudin. (2023). Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru. Cetakan Pertama: Februari 2023
- Candra Wijaya, Rahmat Hidayat dan Tien Rafida (2019). Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Cetakan Pertama Agustus 2019. ISBN: 978-623-90653-7-9. Jakarta: Lembaga Peduli pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Djamaluddin Perawironegara.(2018). *The Relationship Between Organizational Structure and Organizational Culture With Teacher Performance in Pesantren*. <https://www.atlantis-press.com/article/55909199.pdf>
- Donni Juni Priansa (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edi Winata, kartika Sari Lubis, Juli Meliza. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Khas Parapat. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukman. <https://semnas.univbinainsan.ac.id/index.php/escaf/article/download/135/16>
- Faozan. (2022). *Effect of Salt Cocentration on the Water and Ion Selft Difusion Coefficients of a Model Aqueous Sodium-Ion Battery Electrolyte*. The Journal of Physical Chermistru
- Geson J.A. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baltem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. Jurnal Administrasi Bisnis. <https://media.neliti.com/media/publications/71881-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdf>
- Henry Simarmora (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia.
- Ipa Hafsiyah Yakin (2017). Memtologi Penelitian. Bandung: Anugerah Percetakan.
- Imron. (2018). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. IJSE – Indonesia Journal on Software Engineering Vol.5 No.1 Juni 2019 19-28 ISSN: 2461-0690
- Jaja Jahari, M Sobry Sutikno (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Prospect.
- Kasmir Rahim, Sry Rosita, Sumarni. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Guru Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening di SD Negeri 228 Sarolangun. Jurnal Dinamika Manajemen Universitas Jambi Vo.9 No.1 Januari – April 2021 ISSN: 2338-123X (print) 2355-8148
- Kus Daru Widayati, Soraya Octavia Kirana (2021). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Jurnal Vol. X No. X Bulan Tahun P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791. Jurnal Widya Cipta Vol. X No. X Bulan Tahun P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791
- Khairul Azan dan Ali M Zebua (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Juni 2021. Bengkulu Riau : DOTPLUS Publisher.

- Kompri. (2019). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Siswa dan Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kus Daru Widayati (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Jatiwaringin X Bekasi*. Vol.3 No.1 Maret 2019 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791 <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>. Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika.
- Mandela, Wahyu Ayu.(2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trans Ocean Services Indonesia*. <https://repository.um-surabaya.ac.id/3580/1/PENDAHULUAN.pdf>
- Mangkunegara Anwar Prabu (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariana Kristianti (2023). *Media pemasaran produk-produk unggulan UMKM di kota Semarang*. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 13(2), 186
- Masrun. (2021). *Kinerja Guru Profesional*. Cetakan Pertama 2021. ISBN: 978-623-5581-04-0. Purbalingga : Eureka Media Aksara Anggota IKAPI Jawa Tengah No. 225/JTE/2021.
- Mela Rosi Pertiwi (2020). *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Se Kota Bandar Lampung*. Tesis Program Studi Magister Ilmu Manajemen Pendidikan Islam Program Pasca Sarjana Universitas Raden Intan Lampung. <http://repository.radenintan.ac.id/12740/1/TESIS%202.pdf>
- M. Ihsan Dacholfany (2017). *Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami di Indonesia Ddalam Menghadapi Era Globalisasi*. *At-Tajdid*, Volume. 1, No. 1 Januari-Juni 2017
- Muhammad Hasan, dkk. (2023). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Cetakan Pertama Januari 2023. SBN: 978-623-8070-76-3. SURAKARTA: TAHTA MEDIA GROUP. http://repositori.uin-alauddin.ac.id/23567/1/BUKU_%20DASAR%20ILMU%20PENDIDIKAN.pdf
- Muhamamd Fahrudin Efendi (2022). *Sistem Penerimaan Guru Pada Lembaga Pendidikan Swasta (Studi di Yayasan SMK Al Huda Kota Kediri)*. *Jurnal Multidisiplin Ilmu* Volume No. 1 No. 2 Edisi Desember 2022. <https://www.ejournal.staihitkediri.ac.id/index.php/talim/article/download/15/8>
- Mulyasa. (2018). *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Newman W Lawrence dalam Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Notoadmodjo (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
- Peraturan Mendiknas Nomor 20 Tahun 2007 Tentang Standar Penilaian pendidikan Menjelaskan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 8 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Bantuan Operasional Sekolah Dasar,
- Ramdani Mubarak (2021). *Dinamika Lembaga Pendidikan Dasar Dalam Pengelolaam Pembelajaran Daring*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Volume: 21 No.1. April, 2021; pp. 10-20. P-ISSN: 1411-4585 E-ISSN: 2549-6743. DOI: <https://doi.org/10.24036/pedagogi.v21i1.1033> Submitted: 2021-04-03; Rivised: 2021-04-14; Accepted: 2021-04-22. <http://pedagogi.pjj.unp.ac.id/>
- Rully Indrawan, Poppy Yuniawati. (2017). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Supardi. (2018). *Kinerja Guru*. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ulfatin dan Triwiyanto (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Cetakan Pertama. Mei 2018.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
<https://jdih.usu.ac.id/phocadownload/userupload/Undang-Undang/UU%2014-2005%20Guru%20dan%20Dosen.pdf>
- Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi.
<https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/bsnp/Permendiknas16-2007KompetensiGuru.pdf>
- Widya, Adi. (2019). Fungsi dan Tujuan Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dasar*. Volume 4 Nomor 1 April 2019, ISSN: 2527-5445.
<http://ejournal.ihtn.ac.id/index.php/AW>