

## **Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Guppi Samata**

Nurhayati

*Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia*

**Corresponding Author:** ✉ nurhayati@gmail.com

### **ABSTRACT**

At the Madrasah Aliyah GUPPI Samata, this study aims to explore and assess the consequences of recruitment and compensation on teacher performance. The investigation utilizes ex post facto research that is quantitative in form. 22 teachers were part of the study's population, whose was surveyed utilizing a saturated sample. Questionnaires are handed out as a part of the data collection method. The data collected were then subjected to numerous and simple linear regression analyses, and the coefficient of determination was assessed. The findings of this study demonstrate that teacher performance at Madrasah Aliyah GUPPI Samata is greatly influenced by recruitment and payment. This suggests that enlisting and compensation serve a part in establishing the result of teachers at the GUPPI Samata Madrasah Aliyah. Hence, it's necessary for recruitment and compensation. Penelitian ini bertujuan guna menganalisis serta menguji pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah GUPPI Samata. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian ex post facto. Populasi penelitian terdiri dari 22 orang guru yang menggunakan teknik sampling sampel jenuh. Metode pengumpulan data adalah penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda kemudian diuji dengan menggunakan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah GUPPI Samata. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru Madrasah Aliyah GUPPI Samata sangat tergantung pada sikap dan penghargaan. Oleh karena itu, rekrutmen dan kompensasi harus dianalisis secara hati-hati untuk mempengaruhi kinerja guru secara positif.

**Keywords:** *Compensation Recruitment, Teacher Performance, Teacher Competence*

### **ARTICLE INFO**

*Article history:*

Received

August 11, 2023

Revised

October 02, 2023

Accepted

October 20, 2023

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

### **PENDAHULUAN**

Sekolah ialah lembaga pendidikan yang sangat berarti dalam melakukan proses pendidikan. Pembelajaran secara umum yakni salah satu kebutuhan dasar manusia dalam tingkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien. Sejalan dengan tujuan pembelajaran untuk mempersiapkan serta mewujudkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) guna itu dalam perihal ini guru wajib profesional dalam melakukan proses pendidikan. Bersumber pada kontek pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan aspek kinerja dapat disimpulkan bahwa

maju mundurnya sesuatu lembaga pendidikan sangat mempengaruhi kinerja guru apalagi dalam perihal pemberian tugas serta wewenang kepada guru bersumber pada keahlian yang mereka miliki. Oleh sebab itu pendidikan butuh pencarian serta penarikan beberapa guru yang berpotensi untuk di pilih dalam penuhi kebutuhan pembelajaran.

Suatu hal yang mendasar dijadikan langkah awal dalam peningkatan kualitas dalam sesuatu pembelajaran ialah dengan proses rekrutmen guru. Proses rekrutmen guru dilakukan atas dasar kebutuhan guru di sesuatu lembaga pendidikan. Kebutuhan ini dijadikan tugas manajemen personalia untuk melaksanakan proses rekrutmen guru. Proses rekrutmen yang baik serta benar hendak mendapatkan tenaga pendidik yang bermutu dan dalam membantu peserta didik dalam meningkatkan potensinya. Tujuan dari proses rekrutmen guru ialah supaya bisa diketahuinya mutu guru yang hendak mengajar di sekolah tertentu dengan harapannya supaya mencapai prestasi peserta didik. Mekanisme prekrutan guru pula hendaknya menemukan perhatian yang utama sebab proses penerimaan calon- calon tenaga pendidik dapat diseleksi serta dipilih sesuai dengan kriteria yang dicita- citakan oleh lembaga pendidikan ialah tujuan pembelajaran yang efisien serta efisiensi.

Seperti yang dinyatakan Nurul (2016), rekrutmen adalah proses aktif yang melibatkan dan menarik orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang sesuai untuk mengisi kekosongan dalam organisasi. Sementara itu, Siagian (2012) berpendapat bahwa rekrutmen adalah proses menemukan, menciptakan, dan menarik guru-guru yang berkualitas untuk bekerja di suatu organisasi. Sementara itu, Mulyasa (2014), mengikuti W. Bangun (2012), mendefinisikan rekrutmen sebagai upaya mencari dan menarik tenaga pelatihan yang memenuhi syarat sebanyak-banyaknya untuk di seleksi calon-calon yang terbaik dan paling berkualitas. Selain itu, menurut Fullan (2019), kelas dan sekolah baru efektif ketika kita mempekerjakan orang-orang terbaik sebagai guru, membuat lingkungan kerja nyaman dan kondusif untuk bekerja, dan mendorong guru untuk bekerja sehingga guru tidak langsung mencari pekerjaan baru pekerjaan. Bangun (2012) pada dasarnya menyatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian kegiatan dan proses yang dirancang untuk menarik orang-orang yang potensial dalam jumlah besar. Triwiyanto (2016) Rekrutmen bertujuan untuk mencari karyawan potensial yang diseleksi dan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan potensinya dan persyaratan lingkungan kerja. Oleh karena itu, rekrutmen guru merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas guru.

Berdasarkan hasil pengamatan, peneliti menemukan beberapa fenomena terkait proses rekrutmen guru di Madrasah Aliyah GUPPI Samata, yaitu rekrutmen guru berdasarkan kekerabatan; beberapa guru bekerja dengan latar belakang yang tidak sesuai dengan pendidikannya. , tidak hanya itu beberapa guru tidak membuat RPP, binder dan prota sebagai alat pengajaran di kelas. Hanya ditunjukkan siap sebagian setelah akreditasi madrasah diverifikasi oleh kepala madrasah atau pengawas madrasah. Jika hal ini terus berlanjut di GUPPI Samata Madrasah Aliyah akan berdampak pada kualitas pembelajaran siswa, berdampak negatif terhadap kualitas pendidikan nasional dan kemungkinan berpengaruh pada kinerja guru dalam hal hasil rekrutmen dan konsekuensi kompensasi dapat mempengaruhi kinerja yang tidak signifikan.

Dalam hal ini pula sekolah perlu menguasai serta mengenali pula kebutuhan tenaga guru yang secara umum guru bekerja yakni untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, mereka mendapatkan kepuasan ketika kebutuhannya terpenuhi. Dengan

demikian, guru ingin mengetahui adanya peningkatan kinerja, karena dia memahami bahwa jika mereka bekerja dengan baik, mereka akan menerima kompensasi sesuai dengan kinerjanya, penghargaan yang dia berikan Sekolah adalah keseimbangan. Kontribusi pengajar adalah memberikan kompensasi yang berupa hadiah uang untuk pekerjaan sebagai guru, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan.

Semua guru berhak memperoleh penghasilan yang baik, tidak terkecuali guru honorer ataupun guru Non PNS ialah berbentuk pendapatan serta tunjangan. Dalam Undang- Undang Pasal 14 menarangkan bahwa guru serta dosen dan seluruh guru berhak mendapatkan pemasukan yang layak diatas kebutuhan hidup minimum hingga dan kinerja guru hendak terealisasi dengan baik Penelitian sebelumnya terkait pentingnya rekrutmen dalam meningkatkan kinerja guru, seperti yang dilakukan oleh Pertiwi (2020), yang menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi dan komprnsasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, sehingga diperlukan upaya peningkatan mutu sekolah namun dalam pencarian calon guru baru tak lepas dari beberapa kendala. Misalnya, Ilayi (2020) menunjukkan bahwa guru menghadapi kendala selama perbaikan kinerja guru yaitu kurangnya kompensasi yang di berikan kepada guru sehingga guru kurang dalam mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, Maula (2019) dalam penelitiannya justru menyimpulkan bahwa manajemen kepala sekolah dalam melihat kualifikasi calon guru yang belum memenuhi persyaratan dalam kinerja guru. Berbeda dengan Siregar (2020) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa kontribusi rekrutmen pemberian hadiah dan hukum terhadap produktivitas kerja guru yang positif dalam menjalankan tugas dan bertanggung jawab sehingga kompensasi yang didapatkan juga memuaskan dalam hal ini pula Zunaidah (2019) berpendapat bahwa kebiasaan baik kepemimpinan dalam memberikan kompensasi terhadap kinerja guru berpengaruh positif dalam menjalankan tugasnya secara efektif, Sedangkan Maharani (2019) berpendapat dalam penelitiannya bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap loyalitas guru sebab kompensasi yang diberikan kepada guru akan berpengaruh positif dalam kesejahteraan hidupnya begitupun dengan pemberian motivasi dan dengan adanya lingkungan yang baik maka kinerja guru akan lebih efektif.

Madrasah Aliyah GUPPI Samata masih memiliki keterbatasan dan kekurangan terutama mengenai tenaga pengajar dan kompensasi yang tidak memadai. Hal ini juga dapat menjadi kendala bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pedagogi sekolah. Oleh karena itu pengelola madrasah harus menciptakan situasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan latar belakang pokok bahasan, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan menunjukkan bahwa pengaruh rekrutmen dan apresiasi berupa kompensasi dapat berpengaruh positif terhadap efektivitas guru di Madrasah Aliyah GUPPI Samata.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah GUPPI Samata. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu rekrutmen (variabel X1), kompensasi (variabel X2), dan kinerja guru (variabel Y) secara keseluruhan. Rancangan pengumpulan data penelitian ini didasarkan pada metode *post facto*, dimana fenomena terjadi melalui kajian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Siregar (2017) Penelitian ini melibatkan 22 responden dari populasi 22 orang guru yang diidentifikasi melalui sampling jenuh. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yaitu. Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Alat pengumpulan data adalah

kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan teknik analisis deskriptif, meliputi penentuan; Interval kelas, interval kelas, panjang interval kelas, rata-rata, persentase, dan standar deviasi kemudian membuat tabel kelas, sedangkan analisis inferensial meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji regresi tunggal dan ganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Guppi Samata

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah GUPPI Samata dianalisis melalui regresi linear sederhana dalam bantuan SPSS pada Tabel 1

**Tabel 1 Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah GUPPI Samata**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.207	13.805		4.144	.001
	Rekrutmen	.085	.225	.084	.378	.710

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari output SPSS pada Tabel 1 *coefficients* pada kolom *constant* sebesar 57.207 dan pada rekrutmen sebesar 0,085 sehingga persamaan regresinya yaitu:  $Y = a + bX$  atau  $Y = 57.207 + 0,085X$ . Dari hasil analisis didapatkan taraf nyata ( $\alpha$ ) dan nilai  $T_{tabel}$  sebesar  $\alpha = 5\% = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-1 = 22-1 = 21$ . Kemudian diperoleh hasil analisis  $t_{hitung} = 4.144$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 0.378$  artinya nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan nilai  $t_{tabel}$ . Sedangkan nilai signifikansi 0,710 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja guru.

**Tabel 2 Uji Determinasi Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Guru**

Model Summary <sup>b</sup>				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.084 <sup>a</sup>	.007	-.043	4.430

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 2 di atas, besarnya rekrutmen terhadap kinerja guru melalui R square sebesar 0,007 sebesar 0,7%.

Hal ini menunjukkan pengaruh rekrutmen terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah GUPPI Samata sebesar 0,7%. Meskipun efek yang dihasilkan kecil, mungkin berlaku untuk populasi 22 guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Sugianto (2020) bahwa kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap efisiensi kerja guru melalui gaji, motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, Wahida (2021) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru melalui pengaruh lingkungan kerja dan reward. Oleh karena itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa di Madrasah Aliyah GUPPI Samata rekrutmen dan reward berpengaruh terhadap kinerja guru, walaupun rasionya relatif kecil, sehingga rekrutmen dan reward harus ditingkatkan lagi untuk mempengaruhi kinerja guru.

### B. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Guppi

**Samata**

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah GUPPI Samata dianalisis melalui regresi linear sederhana berdasarkan bantuan SPSS pada Tabel 3.

**Tabel 3 Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	51.739	15.461		3.346	.003
Kompensasi	.174	.252	.153	.691	.497

a. Dependent Variable: Kinerjaguru

Dari output SPSS di atas, pada Tabel *coefficients* pada kolom *constant* sebesar 15.461 dan pada kompensasi sebesar 0,174 sehingga persamaan regresinya yaitu:  $Y = a + bX$  atau  $Y = 15.461 + 0,174X$ . Dari hasil analisis didapatkan taraf nyata ( $\alpha$ ) dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $\alpha = 5\% = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-1 = 22-1 = 21$ . Kemudian diperoleh hasil analisis  $t_{hitung} = 3,346$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1.691$  artinya nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan nilai  $t_{tabel}$ . Sedangkan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru.

**Tabel 4 Uji Determinasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.153 <sup>a</sup>	.023	-.025	4.394

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerjaguru

Berdasarkan Tabel 4 di atas, besarnya kompensasi terhadap kinerja guru melalui R square sebesar 0,023 sebesar 0,23%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ilaia (2020) yang menyatakan bahwa faktor yang memotivasi seorang guru untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik antara lain faktor motivasi kerja dan kompensasi guru. Ditambahkan oleh Zunaidah (2019), yang berpendapat bahwa pengaruh praktik baik pengurus untuk mendapatkan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Sugianto (2020) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya yaitu melalui gaji, motivasi dan kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap efisiensi kerja guru. Selain itu, Wahida (2021) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru melalui pengaruh lingkungan kerja dan reward. Teori dan hasil penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa kompensasi Madrasah Aliyah GUPPI Samata berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, reward Madrasah Aliyah GUPPI Samata harus ditingkatkan agar lebih berdampak positif terhadap kinerja guru.

**C. Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Guppi Samata**

Hasil uji pengaruh variabel rekrutmen dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah GUPPI Samata dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5 Uji Regresi Linear Berdasarkan Pengaruh Rekrutmen dan**

**Kompensasi terhadap Kinerja Guru (Uji T)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.284	2	6.642	.330	.723 <sup>b</sup>
	Residual	382.035	19	20.107		
	Total	395.318	21			

- a. Dependent Variable: Kinerja guru
- b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Kompensasi
- b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Kompensasi

Berdasarkan output SPSS di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh X1, dan X2 terhadap Y adalah  $0,0723 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 0.330 > F_{tabel} 6.642$  maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Selanjutnya hasil analisis data dengan koefisien determinansi sebagai berikut.

**Tabel 5 Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.183 <sup>a</sup>	.034	-.068	4.484	.034	.330	2	19	.723

- a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Kompensasi
- a. Dependent Variable: Kinerja guru

Dari tabel rekrutmen di atas,  $t_{hitung}$  adalah 0,378 dan nilai Sig adalah 0,710 dan  $t_{tabel} 57,207$  dengan toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0.378 < 57.207$ ) dan nilai sig  $> 0.05$  ( $0.37 > 0.05$ ) berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya variabel rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah GUPPI Samata. Berdasarkan tabel kompensasi diperoleh  $t_{hitung} 0,691$  dan nilai Sig 0,497 dan  $t_{tabel} 57,207$  dengan toleransi 0,05. Ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0.691 < 57.207$ ) dan nilai Sig 0,05 ( $0.497 > 0.05$ ) artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah GUPPI Samata.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi (2020) tentang pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan reward terhadap kinerja guru di madrasah aliyah swasta di kota Bandar Lampung. Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif dalam bentuk penelitian lapangan asosiatif. Mengenai hasil penelitian penulis, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Proses rekrutmen berdampak 55,6 persen terhadap kinerja pelatih MAS se-Kota Bandar Lampung. 2). Terpilihnya tidak mempengaruhi kinerja pelatih di MAS se-Kota Bandar Lampung. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,206. Karena probabilitas lebih besar dari 0,05, diasumsikan tidak berpengaruh. 3). Proses rekrutmen, seleksi dan reward memberikan dampak sebesar 64,0 persen terhadap kinerja pelatih MAS di kota Bandar Lampung. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jika guru sudah mengetahui potensi dan pengalaman profesionalnya, tidak semuanya mempengaruhi kinerja guru dalam hal rekrutmen dan kompensasi. Sama halnya dengan penelitian Ilaiya (2020) berdasarkan hasil penelitian Iaiya terdapat perbedaan yang signifikan dengan peneliti mengenai

pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak dengan persamaan garis regresi =  $15,918 \geq 4,32$  Nilai R = 0,614 sedangkan studi rekrutmen dan reward berfokus pada efektivitas guru dan kinerja yang dilakukan oleh madrasah terhadap efektivitas guru di Madrasah Aliyah GUPPI Samata.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh adanya proses rekrutmen, kompensasi. Sehingga apabila proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi baik, maka kinerja tenaga pendidik baik. Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dalam menguji hipotesis tentang pengaruh X1 (Rekrutmen), X2 (Kompensasi) secara terhadap Y (kinerja guru). Pengujian secara simultan ini dilakukan melalui uji korelasi ganda dan uji regresi linear berganda. Berikut ini uji korelasi ganda antara rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah GUPPI Samata.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Berdasarkan data hasil uji koefisien regresi parsial menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah GUPPI Samata; 2) Berdasarkan hasil uji koefisien regresi secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah GUPPI Samata; dan 3) Berdasarkan hasil uji koefisien regresi secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa rekrutmen dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah GUPPI Samata .

## **REFERENSI**

- Abdul R dan Safii, Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Secure Parking Unit Superindo di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 3, Nomor. 2, 2021.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: PT Rineka Cipta, 2016.
- Azwardi dkk, "Tafsir Ayat-Ayar Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia" *Jurnal Educational Research and Sosial Studies*, Vol. 2, No. 1, 2022.
- Badriyah Mila, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Bahrin dan Kasidah, Murinati AR, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Luar Biasa Negeri Banda Aceh, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 5, No 2, Mei 2017.
- Dina dan Zain, R., Tri, A., Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga. *Manageria; Journal Manajemen Pendidikan Islam*, 2017.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Alfabeta, 2017.
- Edy dan Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ed. 1 Cet. 11. Jakarta : Kencana, 2020.
- Ekiyoso Septo, Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru dan Karyawan Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (Sdit) Iqra' 2 Kota Bengkulu, *Skripsi, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu Tahun*, 2017.
- Elbadiyansah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Malang: CV IRDH, 2019.

- Endang Sutrisna, Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru). (Online ), *Journal FISIP* Volume 3 No. 1 Februari 2016 Pekan Baru [www.academiedu.com](http://www.academiedu.com), 2016.
- Faisal Mada Akbar, *Manajemen sumber Daya Manusia* Solok: Insan Cendekia Mandiri, 2021.
- Fauza Rustam dan Hendri, S. B. L, Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di SMK Tritech Informatika Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman* 2020.
- Gaol Jimmy L., *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis* Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2015.
- Harmawati Rahmi dan Septi Indriyani, Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sinergi Inti Pelangi, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 03, Nomor. 1, September 2023.
- Hutapea dan Ester Supriyati Joan, Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Sekolah Advent Parongpong, *Jurnal Intelektiva* Vol 3 Nomor 9 Mei Program Studi Manajemen Universitas Advent Indonesia, 2022.
- Ibrahim Andi dkk, *Metodologi Penelitian* Makassar: Gunadarma Ilmu 2018.
- Ilaiya Yukha, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Mts Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak, *Tesis* Semarang: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Walisong Semarang, 2020.
- Khanifah Aninditya Sri Nugraheni dan Siti, "Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru", *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, Vol 2, No. 2: 2016.
- Krisdianto Bayu Nurhajati Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Parawisata Kota Batu, *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, Nomor. 2, 2017.
- Kusmono Gugup, *Bisnis Pengantar* Yogyakarta: BPFE UGM, 2015.
- Maharani Laksmi Putri, Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru Genius di Yatim Mandiri Cabang Surabaya, *Tesis* Surabaya : Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Marnisah Luis, *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)* Yogyakarta:
- Maula Ifaul, "Pengaruh Manajemen Kepala Madrasah dan Kompensasi Guru terhadap Kinerja Guru di MI Se - Kecamatan Kangkung Kendal, *Tesis* Semarang: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Walisong Semarang, 2019.
- Mila dan Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: CV Pustaka Setia, 2015.
- Ms, Z dan Romadhon, M.,. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 479-489. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2>, 2021.
- Muguongo Makena, M, Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 2015.



- Murnawati, Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik pada SD Kalam Kudus Pekanbaru, *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Volume 11, Nomor 2 Pekanbaru: Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning, 2016
- Rony, Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru), Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Fithrah Surabaya, Indonesia, *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, Volume 14, Nomor 02, Agustus 2018.
- Setiani Baiq, Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan, *Jurnal Ilmiah Widya*, Vol 1, 2015.
- Suban, A dan Marjuni, A, Profil Guru Harapan Masa Depan. *Journal of Islamic Education*, <https://doi.org/10.24252/asma.v2i1.133612> (1), 2020.
- Y, Syamra, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang. *economica*, 4(2), 258–268. <https://doi.org/10.22202/economica.2016.v4.i>, 2016.
- Yusuf, Burhanudin *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015.
- Zainuddin, "Sistem Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Pendidik di Mts Ai-Washliyah Kolam" *Tesis* Medan: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sumatera Utara Medan, 2020.
- Zunaidah Afifatul, Pengaruh Kebiasaan Baik Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kabupaten Lumajang, *Tesis* (Malang : Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana, UIN Maulana Malik Ibrahim Batu, 2019.

---

**Copyright Holder :**

© Nurhayati (2023).

**First Publication Right :**

© Attractive : Innovative Education Journal

**This article is under:**

