

Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Tenaga Kependidikan Pada Kampus STIM-LPI Makassar

Enricho Headiansyah A.M¹, Nurdin Latif², Andi Nuryadin³

STIM-LPI Makassar¹²³

Email: enrichoheadiansyah@stimlpi-mks.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan penentu utama keberhasilan perguruan tinggi dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pengelolaan rekrutmen, kompetensi, dan kompensasi menjadi isu strategis dalam manajemen pendidikan tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan pada STIM-LPI Makassar, baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan desain survei eksplanatif. Populasi penelitian adalah seluruh dosen dan tenaga kependidikan STIM-LPI Makassar yang berjumlah 42 orang, dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, kompetensi, dan kompensasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan secara parsial, dan ketiganya juga berpengaruh signifikan secara simultan. Kompetensi teridentifikasi sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja, diikuti oleh kompensasi dan rekrutmen. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja dosen dan tenaga kependidikan memerlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, mencakup penguatan sistem rekrutmen berbasis kompetensi, pengembangan kompetensi berkelanjutan, dan penerapan sistem kompensasi yang adil serta kompetitif. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan tinggi serta kontribusi praktis bagi pengambil kebijakan di STIM-LPI Makassar dalam merancang kebijakan SDM yang lebih efektif.

Kata Kunci: Rekrutmen; Kompetensi; Kompensasi; Kinerja Dosen; Tenaga Kependidikan; Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Human resources are a key determinant of higher education institutions' success in achieving organizational objectives, making the management of recruitment, competence, and compensation a strategic issue in higher education management. This study aims to analyze the effect of recruitment, competence, and compensation on the performance of lecturers and educational staff at STIM-LPI Makassar, both partially and simultaneously, and to identify the most dominant variable affecting performance. This study employed a quantitative associative approach with an explanatory survey design. The population consisted of all lecturers and educational staff at STIM-LPI Makassar, totaling 42 people, all of whom were used as respondents through a census technique. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability, then analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS statistical software. The results indicate that recruitment, competence, and compensation each have a positive and significant partial effect on the performance of lecturers and educational staff, and the three variables also have a significant simultaneous effect. Competence was identified as the most dominant variable affecting performance, followed by compensation and recruitment. These findings indicate that improving the performance of lecturers and educational staff requires an integrated human resource management strategy, encompassing the strengthening of a competency-based recruitment system, continuous competence development, and the implementation of a fair and competitive compensation system. This study contributes theoretically to the development of human resource management studies in the higher education sector and practically to policymakers at STIM-LPI Makassar in designing more effective human resource policies.

Keywords: *Recruitment; Competence; Compensation; Lecturer Performance; Educational Staff; Human Resource Management.*

PENDAHULUAN

Dalam dunia akademik, dosen dan tenaga kependidikan memegang peran sentral bagi keberhasilan proses pengajaran dan pembelajaran. Akibatnya, peningkatan kinerja tenaga kependidikan berubah menjadi hal yang paling penting dalam menciptakan pendidikan berkualitas tinggi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah komponen organisasi, seperti proses rekrutmen, tingkat kompetensi, dan sistem kompensasi. Kinerja (performance) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, dan menunjukkan seberapa efektif, efisien, dan produktif seseorang melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Armstrong (2016) menyatakan bahwa pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi menghasilkan kinerja, sementara Mangkunegara (2015) menegaskan bahwa kinerja adalah ukuran kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

Tenaga kependidikan adalah personel selain dosen yang bertugas menunjang penyelenggaraan pendidikan, misalnya staf administrasi, teknisi, pustakawan, dan laboran. Kinerja tenaga kependidikan tercermin dari pelayanan administratif, dukungan operasional, komitmen dan disiplin kerja, serta kualitas pelayanan kepada mahasiswa maupun dosen. Sementara itu, dosen memikul tiga tanggung jawab utama—pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat—yang aspek kinerjanya mencakup perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar mahasiswa, kompetensi profesional, produktivitas penelitian dan publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, serta etika dan integritas akademik. Secara umum, kinerja dosen dan tenaga kependidikan sangat penting bagi pencapaian visi dan misi institusi pendidikan, sehingga evaluasi dan peningkatan kinerja keduanya harus dilakukan secara berkelanjutan.

Rekrutmen yang tidak selektif dapat menghasilkan tenaga pengajar yang kurang kompeten, yang pada gilirannya berdampak pada penurunan kualitas pendidikan. Rekrutmen yang efektif memastikan bahwa orang yang terpilih memiliki kompetensi dan potensi untuk memenuhi kebutuhan institusi pendidikan. Selain itu, kompetensi staf pengajar—mencakup aspek pedagogis, profesional, sosial, dan personal—memainkan peran penting dalam menentukan kualitas pengajaran. Staf pengajar yang kompeten mampu merancang pembelajaran yang menarik, menyampaikan materi secara efektif, dan membimbing mahasiswa secara optimal. Kompensasi juga merupakan faktor penting yang tidak boleh diabaikan; ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan pergantian karyawan, sementara kompensasi yang cukup dan adil dapat meningkatkan semangat dan komitmen pendidik terhadap institusi.

Dalam praktiknya, masih banyak institusi pendidikan tinggi yang menghadapi tantangan dalam merekrut tenaga kependidikan yang tepat, meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan, dan

menyediakan kompensasi yang memadai. Di STIM-LPI Makassar, ditemukan sejumlah indikasi permasalahan pada ketiga aspek tersebut. Pertama, pada aspek rekrutmen, proses penerimaan tenaga dosen belum sepenuhnya didasarkan pada kebutuhan riil institusi dan standar profesional yang ketat; sebagian tenaga dosen direkrut tanpa melalui mekanisme seleksi yang transparan dan objektif, bahkan cenderung berdasarkan kedekatan personal, sehingga menimbulkan ketidaksesuaian antara latar belakang dosen dengan bidang yang diajarkan. Kedua, pada aspek kompetensi, tidak semua tenaga dosen memiliki kualifikasi akademik yang memadai sesuai standar nasional dosen, serta kurang mengikuti pelatihan profesional berkelanjutan, sehingga membatasi kemampuan dosen dalam mengelola kelas, menguasai teknologi pembelajaran, dan mengembangkan materi secara inovatif. Ketiga, pada aspek kompensasi, terdapat ketidakpuasan sebagian dosen karena sistem kompensasi yang dianggap belum adil dan proporsional, tidak selalu mencerminkan beban kerja, tidak diiringi sistem insentif yang memadai, disertai keterlambatan pembayaran honor serta kesenjangan kompensasi antara dosen tetap dan tidak tetap meskipun beban kerja relatif serupa.

Keberadaan permasalahan-permasalahan tersebut secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada penurunan motivasi kerja, proses pembelajaran yang tidak berjalan optimal, dan pada akhirnya memengaruhi kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa. Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian mengenai sejauh mana pengaruh rekrutmen, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan dan dosen di STIM-LPI Makassar, sehingga hasilnya dapat membantu pengambil kebijakan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor pendidikan tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari dan memilih calon karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Werther dan Davis (dalam Raisa, 2002) mendefinisikan rekrutmen sebagai kumpulan tindakan yang dilakukan organisasi untuk mempekerjakan kandidat yang memenuhi syarat bagi posisi yang lowong. Dalam konteks pendidikan tinggi, rekrutmen dosen perlu mempertimbangkan kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, dan kemampuan pedagogis yang relevan dengan kebutuhan program studi. Robbins dan Judge (2022) menegaskan bahwa kesesuaian antara kualifikasi pelamar dan kebutuhan jabatan (*person-job fit*) sangat menentukan keberhasilan proses rekrutmen, karena sumber daya manusia yang direkrut secara tepat akan menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik.

Proses rekrutmen umumnya mencakup beberapa tahapan, yaitu perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penentuan sumber rekrutmen (*internal* maupun *eksternal*), penyusunan dan publikasi informasi lowongan, penerapan metode seleksi (*tes tertulis*, *wawancara*, *uji praktik*), serta penetapan kriteria kualifikasi yang jelas dan transparan. Efektivitas rekrutmen dapat diukur dari indikator seperti kejelasan sumber rekrutmen, objektivitas metode seleksi, dan transparansi proses, yang secara bersama-sama menentukan kualitas sumber daya manusia yang diperoleh organisasi.

Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Spencer dan Spencer (2002) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif atau unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu, yang merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang memungkinkan seseorang melaksanakan tugas secara efektif. Wibowo (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan, sedangkan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Perlu dicatat bahwa meskipun banyak definisi menekankan aspek internal (pengetahuan, sikap, nilai), terdapat perdebatan mengenai sejauh mana kompetensi dapat diukur sepenuhnya hanya melalui indikator kinerja, mengingat sebagian aspeknya bersifat laten dan tidak selalu tampak secara langsung.

b. Dimensi dan Komponen Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer (2002), kompetensi terdiri atas lima dimensi utama, yaitu: motif (dorongan internal yang mengarahkan perilaku), sifat (karakteristik fisik dan psikologis), konsep diri (nilai, identitas, dan sikap), pengetahuan (informasi yang dikuasai dalam bidang tertentu), dan keterampilan (kemampuan menyelesaikan tugas secara mental maupun fisik). Sementara itu, Boyatzis (dalam Abd. Hakim, 2020) mengelompokkan kompetensi ke dalam kompetensi kognitif (kemampuan berpikir analitis, sistematis, dan kreatif), kompetensi emosional (kemampuan mengendalikan emosi dan berempati), serta kompetensi sosial (kemampuan membangun relasi dan berkomunikasi).

c. Jenis Kompetensi

Kompetensi umumnya dibedakan menjadi kompetensi inti (core competencies) sebagai keunggulan utama yang membedakan organisasi dari organisasi lain, kompetensi fungsional yang berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan khusus sesuai bidang pekerjaan, kemampuan manajerial dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya, serta kompetensi individu sebagai kombinasi sikap, nilai, dan keterampilan yang melekat pada seseorang. Dalam konteks tenaga pendidik, Permendiknas No. 16 Tahun 2007 menetapkan empat komponen kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

d. Peran Kompetensi terhadap Kinerja

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berhubungan positif dengan kinerja. Karyawan dengan kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan lebih efektif, lebih adaptif terhadap perubahan, dan memberikan kontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian, perlu diperhatikan bahwa kompetensi tinggi tidak selalu secara otomatis menghasilkan kinerja tinggi, karena faktor-faktor lain seperti motivasi, kompensasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan turut berperan besar. Sebagai ilustrasi,

seorang dosen dapat sangat kompeten secara akademik, tetapi kinerjanya tetap rendah apabila tidak didukung oleh sistem insentif yang memadai. Semakin banyak keahlian yang dimiliki seorang pendidik, semakin besar pula kemungkinannya membantu proses pembelajaran dan pencapaian mahasiswa.

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas kerja mereka bagi organisasi, dan merupakan salah satu fungsi MSDM yang mencakup berbagai bentuk penghargaan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tanggung jawab organisasi (Rivai, 2013). Rustam (2003) mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh pendapatan dalam bentuk uang, barang, atau fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Definisi serupa dikemukakan Mondy dan Martocchio (2016), sedangkan Rivai (2015) menekankan bahwa kompensasi adalah penghargaan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari berbagai definisi tersebut, jelas bahwa kompensasi tidak hanya berupa gaji, tetapi juga mencakup tunjangan, penghargaan nonmateri, dan kesempatan kerja yang baik.

a. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Dessler (2015), kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi langsung (gaji pokok, upah lembur, bonus, insentif) dan kompensasi tidak langsung (tunjangan kesehatan, asuransi, pensiun, cuti berbayar). Sementara itu, kompensasi nonfinansial mencakup kondisi kerja yang nyaman, pengakuan atas pencapaian, kesempatan pengembangan karier, dan hubungan kerja yang harmonis.

b. Prinsip Pemberian Kompensasi

Hasibuan (2017) mengemukakan sejumlah prinsip kompensasi yang ideal, yaitu keadilan (equity) yang sesuai dengan kontribusi, tanggung jawab, dan risiko pekerjaan; kelayakan (fairness) yang mampu memenuhi kebutuhan dasar karyawan; daya saing (competitiveness) yang setara dengan standar pasar tenaga kerja; serta sifat motivatif yang mendorong karyawan bekerja lebih baik.

c. Kompensasi dan Kinerja

Kompensasi berpengaruh besar terhadap kinerja. Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa sistem kompensasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan motivasi. Namun, berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg, kompensasi lebih bersifat sebagai faktor higiene—ketidakadilan kompensasi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, tetapi peningkatan kompensasi tidak serta-merta meningkatkan motivasi intrinsik secara otomatis. Oleh karena itu, kompensasi tidak boleh menjadi satu-satunya strategi peningkatan kinerja; faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan peluang pengembangan karier tetap perlu diperhatikan.

d. Indikator Kompensasi

Dalam konteks penelitian ini, kompensasi diukur melalui lima indikator yang disarikan dari Hasibuan (2017) dan Rivai (2015), yaitu gaji pokok sesuai jabatan dan tanggung jawab, tunjangan dan fasilitas (kesehatan, transportasi, pensiun), bonus dan insentif atas prestasi kerja, keadilan dan kelayakan sistem kompensasi, serta pengakuan nonfinansial seperti penghargaan, promosi, dan kesempatan pengembangan karier. Indikator ini dapat disesuaikan dengan konteks penelitian; tenaga kependidikan cenderung lebih sensitif terhadap kompensasi nonfinansial seperti pengakuan akademik dan peluang penelitian, sedangkan tenaga industri umumnya lebih berfokus pada kompensasi finansial.

METODE PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini, guna menentukan seberapa jauh nilai variabel dependen berubah ketika variabel independen dimanipulasi atau ditambahkan (Sugiyono, 2010). Model regresi yang digunakan adalah:

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

Keterangan: Y = kinerja dosen dan tenaga kependidikan; a = konstanta regresi; b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi masing-masing variabel bebas; X₁ = rekrutmen; X₂ = kompetensi; X₃ = kompensasi; e = error/tafak kesalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan di STIM-LPI Makassar. Temuan ini mengonfirmasi hipotesis pertama (H1) dan sejalan dengan pandangan bahwa rekrutmen merupakan tahap pertama dan sangat menentukan dalam manajemen sumber daya manusia. Rekrutmen dimaksudkan untuk mempekerjakan orang yang memiliki kualitas, pengalaman, dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan institusi, sehingga keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan pendidikannya sangat dipengaruhi oleh kualitas proses pengambilan karyawan.

Dengan melakukan rekrutmen secara sistematis, terstruktur, dan objektif, institusi dapat memperoleh karyawan yang memiliki kemampuan sesuai posisi yang ditawarkan. Kriteria seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan teknis, kemampuan komunikasi, integritas, dan kemampuan bekerja sama menjadi acuan dalam proses seleksi. Dengan prosedur seleksi yang terukur, institusi dapat memastikan bahwa kandidat yang diterima benar-benar

mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Tenaga kependidikan yang dipekerjakan melalui proses yang baik umumnya memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi, mampu memberikan dukungan administrasi yang efektif, mengelola dokumen dan informasi akademik dengan tepat, memberikan layanan yang cepat kepada dosen dan mahasiswa, serta membantu kelancaran berbagai aktivitas operasional kampus.

Selain itu, tenaga kerja yang direkrut melalui proses yang adil dan transparan cenderung memiliki tanggung jawab dan motivasi kerja yang lebih tinggi, karena mereka meyakini bahwa kemampuan dan keahlian merupakan dasar diterimanya mereka bekerja, sehingga terdorong untuk memberikan kinerja terbaik bagi institusi. Sebaliknya, apabila proses rekrutmen tidak dilakukan secara terstruktur dan objektif, institusi berisiko memperoleh tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, yang dapat menimbulkan berbagai masalah seperti keterlambatan layanan, kesalahan pengelolaan data, koordinasi antarunit kerja yang buruk, hingga menurunnya kepuasan dosen dan mahasiswa terhadap layanan pendidikan yang diberikan.

Oleh karena itu, temuan ini memperkuat keyakinan bahwa institusi pendidikan tinggi perlu memberikan perhatian serius terhadap proses rekrutmen ketika mencari sumber daya manusia yang berkualitas. Rekrutmen yang transparan, objektif, profesional, dan berbasis kompetensi akan memungkinkan institusi memperoleh tenaga pendidikan yang kompeten, produktif, dan berdedikasi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara individual maupun organisasional.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan, sekaligus mengonfirmasi hipotesis kedua (H2). Temuan ini juga menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang paling dominan di antara ketiga variabel independen yang diteliti, sejalan dengan nilai koefisien beta dan t hitung tertinggi pada hasil analisis regresi. Kompetensi—yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien—sangat memengaruhi kualitas pelayanan akademik dan administrasi yang diberikan kepada dosen, mahasiswa, dan pihak terkait lainnya.

Tenaga kependidikan yang kompeten cenderung lebih memahami peran dan tanggung jawabnya, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat, dan sesuai standar organisasi, serta lebih siap menghadapi permasalahan yang muncul di lingkungan kerja, seperti pengelolaan administrasi pendidikan, pengelolaan data, pelayanan mahasiswa, dan koordinasi antarbagian. Kompetensi profesional secara khusus berperan penting karena mencerminkan penguasaan bidang pekerjaan serta kemampuan menerapkan pengetahuan dan keterampilan untuk mendukung pelaksanaan tugas secara optimal, termasuk pemanfaatan teknologi informasi dan penyesuaian terhadap perkembangan sistem dan kebijakan pendidikan.

Selain kompetensi profesional, pemahaman terhadap proses pendidikan dan pelayanan akademik menjadi faktor penting lainnya. Tenaga kependidikan yang memahami kebutuhan dosen dan mahasiswa mampu memberikan pelayanan yang lebih responsif dan berkualitas, sehingga membantu kelancaran proses pembelajaran melalui pengelolaan administrasi yang baik, penyediaan informasi yang akurat, dan dukungan operasional yang memadai. Sebaliknya, apabila kompetensi tidak menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, berbagai permasalahan dapat muncul, seperti kesulitan memahami tugas yang diberikan, kurangnya kemampuan mengoperasikan sistem kerja, keterlambatan proses administrasi, hingga penurunan kualitas pelayanan akademik.

Dalam jangka panjang, rendahnya kompetensi tenaga kependidikan dapat berdampak serius terhadap kualitas akademik secara keseluruhan, termasuk menurunkan reputasi dan daya saing institusi. Oleh karena itu, setiap institusi pendidikan tinggi perlu memberikan prioritas utama pada pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan berkelanjutan, seminar, workshop, pendidikan lanjutan, dan sertifikasi profesi, sehingga tenaga kependidikan dan dosen dapat bekerja secara lebih profesional, produktif, dan berkualitas.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan, sehingga hipotesis ketiga (H3) terkonfirmasi. Kompensasi merupakan salah satu komponen penting yang dapat memengaruhi produktivitas sumber daya manusia, kepuasan kerja, kesetiaan, dan keinginan karyawan untuk terus bekerja di suatu institusi pendidikan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji dan insentif, tetapi juga kompensasi nonfinansial seperti penghargaan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang nyaman, pengakuan atas prestasi, dan jaminan keuntungan lainnya.

Sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dosen dan tenaga kependidikan. Ketika dosen merasa bahwa upaya, waktu, dan kontribusinya dihargai oleh institusi, mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja lebih baik, memberikan layanan administrasi yang cepat, akurat, dan profesional, serta berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran dan pelayanan akademik kepada mahasiswa. Kompensasi yang adil dan sesuai juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap institusi; ketika dosen dan tenaga kependidikan merasa dihargai, mereka lebih cenderung terus berkembang dan bertahan bekerja di institusi tersebut, sehingga turut menjaga reputasi kampus dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat muncul apabila kompensasi yang diberikan dianggap tidak memadai atau tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Menurut Rivai (2013), ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, peningkatan keluhan pegawai, konflik di tempat kerja, bahkan tekanan psikologis yang memengaruhi kesehatan mental dan hubungan sosial antarpegawai. Darsono dan Tjakjuk (2011) menjelaskan bahwa sistem kompensasi memiliki dua tujuan penting, yaitu mendorong

rasa memiliki terhadap institusi dan mendorong pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, institusi pendidikan perlu menerapkan sistem pembayaran yang adil, jelas, dan sesuai dengan kontribusi dosen dan tenaga kependidikan, sehingga kualitas layanan akademik dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dapat terus ditingkatkan.

Pengaruh Simultan Rekrutmen, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa rekrutmen, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan, sehingga hipotesis keempat (H4) terkonfirmasi. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga komponen manajemen sumber daya manusia tersebut bersifat saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan dalam upaya peningkatan kinerja. Rekrutmen yang baik merupakan langkah awal dalam memperoleh dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki potensi, kemampuan, dan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan kampus, namun proses rekrutmen yang baik saja belum cukup untuk menjamin kinerja yang optimal.

Kompetensi menjadi komponen penting berikutnya yang menentukan seberapa baik dosen dan tenaga kependidikan menjalankan tugasnya. Dosen dengan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik akan mampu melaksanakan pembelajaran secara efektif, melakukan penelitian berkualitas, dan berkontribusi positif dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat, sementara tenaga kependidikan yang kompeten mampu memberikan layanan administrasi yang cepat, akurat, dan profesional. Di sisi lain, kompensasi berfungsi sebagai katalisator yang meningkatkan keinginan bekerja, kepuasan kerja, kesetiaan, dan komitmen pegawai terhadap institusi. Apabila dosen dan tenaga kependidikan menerima kompensasi yang layak, mereka cenderung lebih bersemangat bekerja dan berusaha meningkatkan kualitas kerja, sedangkan kompensasi yang dianggap tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja.

Secara bersamaan, pengaruh ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja dosen dan tenaga kependidikan merupakan hasil dari proses yang saling berkaitan: rekrutmen yang efektif menghasilkan sumber daya manusia berkualitas, kompetensi yang tinggi memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan baik, dan kompensasi yang adil menjaga motivasi serta komitmen untuk mencapai hasil terbaik. Upaya peningkatan kinerja dapat menjadi kurang efektif apabila salah satu komponen tersebut tidak berjalan optimal—misalnya, institusi dapat merekrut karyawan dan dosen berkualitas tinggi, namun apabila tidak diberikan kesempatan mengembangkan kemampuan melalui pelatihan, mereka dapat tertinggal dari perkembangan kebutuhan dunia pendidikan. Demikian pula, individu dengan kompetensi tinggi dapat mengalami penurunan kinerja apabila sistem kompensasi yang diterapkan tidak memberikan penghargaan yang sepadan atas kontribusinya.

Temuan penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan terintegrasi di perguruan tinggi, yang tidak hanya berfokus pada aspek rekrutmen, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, sistem penghargaan yang adil,

evaluasi kinerja, dan pembentukan lingkungan kerja yang mendorong profesionalisme dan produktivitas. Institusi pendidikan dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan karyawan yang berbakat, termotivasi, dan berdedikasi dalam mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN

1. Seluruh item pernyataan yang berkaitan dengan variabel rekrutmen, kompetensi, dan kompensasi dinyatakan valid, dan seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.
2. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan di STIM-LPI Makassar. Proses rekrutmen yang dilakukan secara selektif, terbuka, dan sesuai kebutuhan institusi terbukti mampu menghasilkan tenaga kerja berkualitas tinggi, meskipun pengaruh ini umumnya tidak berdiri sendiri, melainkan turut dipengaruhi oleh faktor lanjutan seperti pembinaan dan pengembangan.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta merupakan variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional menjadi faktor utama yang menentukan kualitas pelaksanaan tridarma perguruan tinggi.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, meskipun faktor intrinsik pekerjaan turut memiliki peran penting yang perlu dipertimbangkan.
5. Rekrutmen, kompetensi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan di STIM-LPI Makassar, yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja memerlukan strategi manajemen SDM yang terintegrasi, bukan hanya berfokus pada satu komponen saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Hakim, J. (2020). Teori Kompetensi: Ulasan dari Perspektif Kemahiran Digital. *Malaysian Journal of Information and Communication Technology (MyJICT)*, 1-23.
- Amstrong, M. (2014). *A Handbook of Human Resources Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Ancok, D. (2015). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Erlangga.
- Antoro, D. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan *Journal*, 5, 1-13.
- Ardiani, S. (2019). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Negeri Malang*.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage.
- Darsono & Tjakjuk, T. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting.
- Daya, S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gunadarma.
- Dessler, G. (1996). *Human Resource Management*. Prentice Hall.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management (14th ed.)*. Pearson.
- Flippo, E. B. (2003). *Manajemen Personalia*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, S. (2022). *Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pendidikan Vokasi Sulawesi Selatan*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*.
- Marlina, Y. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam di Sumatera Barat*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management (13th ed.)*. Cengage Learning.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2013). *Study Guide for Human Resource Management (14th ed.)*. Nelson Education.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Pearson.
- Nasution, M. (2020). *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Negeri Medan*.
- Noor, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. MediaKom.
- Putri, D. A., & Sari, N. P. (2021). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta di Kota Makassar*.
- Raisa, A., & Afifah, T. F. E. N. (2002). *Implementasi Prinsip Keadilan dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Ditinjau dari Perspektif Islam*.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (edisi revisi)*. Rajawali Pers.

- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rozalinda. (2016). Konsep manajemen sumber daya manusia: Implementasi pada industri perbankan syariah. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1(1), 107-124.
- Rustam, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka.
- Rustam, S., & Harsum, H. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan PT POS Indonesia (Persero) Kendari. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 62-71.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Wiley.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2002). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan Sumberdaya Manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wahyuni, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Timur.
- Wibowo, N. (2016). Upaya memperkecil kesenjangan kompetensi lulusan sekolah menengah kejuruan dengan tuntutan dunia industri. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan UNY*, 23(1), 45-59.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Yuliana, L., & Pratama, R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan.