

# Pengaruh Praktik Manajemen SDM Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi di Kota Batam

Hajan Hidayat, S.Psi., M.M.<sup>1)</sup>, Norlady Pasaribu<sup>2)</sup>  
Managerial Accounting Department, Politeknik Negeri Batam

Jl. Ahmad Yani, Batam Centre, Batam 29461, Indonesia

<sup>1)</sup> E-mail: hajan@polibatam.ac.id

<sup>2)</sup> E-mail: norladypasaribu@gmail.com

## Abstract

*Human resources owned by an organization is the most valuable asset. HR management practices used to manage the resources within the organization so as to be effective and efficient. This study aims to investigate the influence of management practices in the form of human resources such as training, compensation, job definition, employee participation, recruitment and selection, performance assessment and career planning to the performance of universities in the city of Batam. Data used in the form of primary data in the form of a questionnaire. Research was conducted on university campuses that are listed in database of DIKTI. This study used a sample of full-time lecturers and part-time lecturers. The final sample used were 271. The sampling technique used convenience sampling method. Analysis of data using simple linier regression with t test and coefficient of determination. The results of this study are human resource management practices such as training, compensation, job definition, recruitment and selection, performance assessment and career planning affect the performance of the college while the practice of employee participation does not affect the performance of the college. The implications of research in the form of information that can be used the university to increase organizational performance. Limitation in this study a perceptual power so it can be different from the actual state.*

**Keywords:** *Human Resource Management, Training, Compensation, Job Definition, Employee Participation, Selection and Recruitment, Performance Appraisal, Career Planning, Higher Education Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi (Gaol, 2015). Sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh sebuah organisasi harus dikelola dengan sistem yang baik dan benar. Sistem pengelolaan SDM lebih dikenal dengan manajemen SDM. Manajemen SDM mencakup praktik-praktik pengelolaan SDM.

Praktik manajemen SDM dapat berupa praktik seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan evaluasi kinerja (Robbins & Judge, 2013). Pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberdayaan karyawan, kompensasi, rotasi kerja, partisipasi karyawan, dan sistem seleksi merupakan praktik manajemen SDM yang

dikemukakan oleh Abdalkarim (2012). Praktik manajemen SDM tidak selalu sama di setiap organisasi, hal ini disebabkan jenis organisasi yang bersangkutan. Banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai praktik manajemen SDM (Vlachos, 2009; Saeed *et al.*, 2013; Long *et al.*, 2013; Mohamad *et al.*, 2009). Penelitian mengenai hubungan dan pengaruh praktik manajemen SDM terhadap kinerja organisasi telah banyak dibuktikan dalam riset terdahulu (Huselid, 1995; Long *et al.*, 2013; Rawashdeh & Al-Adwan, 2012; Usman & Dugguh, 2014; Wright *et al.*, 2003). Penelitian mengenai praktik manajemen SDM telah banyak dilakukan pada sektor industri manufaktur, perbankan, telekomunikasi, konstruksi (Mufeed &

Gulzar, 2015; Saeed *et al.*, 2013; Osemeke, 2012; Arthur, 1994; Khashman & Al-Ryalat, 2015; Zhai & Liu). Penelitian mengenai pengaruh praktik manajemen SDM di sektor pendidikan sejauh pengetahuan peneliti belum banyak dilakukan. Penelitian terbaru mengenai pengaruh praktik manajemen SDM pada kinerja organisasi dilakukan oleh Amin *et al.* (2014) di Malaysia dengan menggunakan universitas negeri sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian Amin *et al.* (2014) menemukan bahwa kinerja suatu perguruan tinggi dapat dikaitkan dengan praktik manajemen SDM berupa rekrutmen dan seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, perencanaan karir, partisipasi karyawan, definisi pekerjaan, dan kompensasi.

Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh praktik manajemen SDM terhadap kinerja organisasi yang diwakili oleh perguruan tinggi. Peneliti menggunakan perguruan tinggi baik swasta maupun negeri sebagai sampel penelitian. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi menyatakan bahwa yang termasuk perguruan tinggi adalah universitas, institut, sekolah tinggi, politeknik, akademi, dan akademi komunitas.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Pelatihan

Teori Maslow menyatakan bahwa salah satu kebutuhan manusia adalah aktualisasi diri. Aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan secara maksimum. Kebutuhan ini dapat diidentifikasi dalam lingkungan organisasi berupa pelatihan. Pelatihan adalah upaya terencana dan sistematis untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam suatu kegiatan atau berbagai kegiatan (Buckley & Caple, 2008). Hasil penelitian mengenai praktik manajemen SDM berupa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi telah dibuktikan oleh Mohamad *et al.* (2009). Hal serupa juga diungkap oleh Abdalkrim (2012) dalam penelitiannya yang menggunakan bank sebagai sektor penelitiannya. Mohamad *et al.* (2009) juga mengungkapkan hal yang sama mengenai pengaruh

pelatihan terhadap kinerja organisasi di sektor manufaktur. Hasil penelitian berbeda datang dari Osemeke (2012) yang meneliti perusahaan Guinness Nigeria Plc yang mengungkapkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Penelitian lain yang mendukung tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja organisasi juga datang dari sektor manufaktur yang dilakukan oleh Absar *et al.* (2010).

### 2.2 Kompensasi

Kompensasi berhubungan langsung dengan produktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan teori produktivitas. Teori motivasi keadilan juga berhubungan dengan kompensasi. Teori ini berhubungan dengan indikator pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dipercaya akan meningkatkan motivasi karyawan sehingga bekerja dengan semaksimal mungkin. Hasil penelitian mengenai praktik manajemen SDM berupa kompensasi telah banyak dilakukan. Para peneliti menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif pada kinerja suatu organisasi (Abdalkrim, 2012; Usman & Dugguh, 2014; Khashman & Al-Ryalat, 2015; Rawashdeh & Al-Adwan, 2012). Osemeke (2012) berpendapat lain dalam penelitiannya yang mengatakan bahwa kompensasi kepada karyawan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

### 2.3 Definisi Pekerjaan

Definisi pekerjaan atau yang lebih kita kenal dengan uraian pekerjaan adalah suatu pernyataan tertulis yang menerangkan kewajiban-kewajiban, kondisi kerja, dan aspek-aspek lain dari suatu jabatan yang khusus (Gaol, 2015). Organisasi harus memastikan bahwa uraian pekerjaan semua karyawan harus *up-to-date* dan bukan hasil warisan karyawan terdahulu (Lim, 2008). Setiap karyawan diharapkan benar-benar memahami tugas-tugas apa saja yang harus dikerjakannya (Budihardjo, 2015). Melalui pemberian uraian pekerjaan maka secara langsung atau tidak diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Mufeed & Gulzar (2015) mengungkapkan bahwa dengan adanya definisi pekerjaan memiliki pengaruh

positif terhadap kinerja di sektor perbankan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Amin et al. (2014) yang menggunakan universitas negeri sebagai sampel penelitian.

#### **2.4 Partisipasi Karyawan**

Karyawan dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada organisasi karena lebih mengetahui dan lebih memahami beberapa aspek pekerjaan dibandingkan dengan atasan mereka (Sukoco, 2007). Partisipasi menggambarkan keterlibatan mental dan emosional seseorang dalam suatu kelompok yang mana mendorong karyawan untuk berkontribusi pada tujuan kelompok. Hal ini sesuai dengan dimensi yang terdapat dalam teori partisipasi. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dapat memberikan efek positif terhadap kinerja suatu organisasi. Mufeed & Gulzar (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa partisipasi karyawan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini juga didukung oleh Thomas et al. (2014) yang meneliti pengaruh praktik manajemen SDM terhadap kinerja organisasi di sektor industri makanan dan minuman di Nigeria.

#### **2.5 Rekrutmen dan Seleksi**

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi (Gaol, 2015). Seleksi adalah proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan (Yani, 2012). Berdasarkan penelitian terdahulu, telah dibuktikan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja suatu organisasi (Abdalkrim, 2012; Amin et al., 2014; Osemeke, 2012). Hal berbeda diungkap Absar et al. (2010) yang dalam penelitiannya di sektor manufaktur menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

#### **2.6 Penilaian Kinerja**

Sistem penilaian kinerja merupakan suatu tolak ukur dasar menilai kinerja individu, menyoroti potensi untuk kemajuan karir masa depan dan untuk meningkatkan

kinerja (Mullins, 2002). Pernyataan Harry Levison dalam Gaol (2015) menyebutkan bahwa konsep penilaian kinerja merupakan pusat manajemen yang efektif. Penilaian kinerja suatu karyawan dapat memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan Absar et al. (2010). Jika hasil dari penilaian kinerja karyawan yang bersangkutan rendah maka dapat kita ketahui bahwa karyawan tersebut tidak bekerja dengan maksimal. Osemeke (2012) menemukan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini juga didukung hasil penelitian Absar et al. (2010) yang meneliti sektor manufaktur. Sektor perbankan di Arab Saudi juga mendukung praktik manajemen SDM berupa penilaian kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi (Abdalkrim, 2012).

#### **2.7 Perencanaan Karir**

Perencanaan karir adalah proses dimana seseorang memilih career goals dan career path untuk mencapai tujuan (Yani, 2012). Perusahaan memiliki kewajiban untuk memanfaatkan semaksimal mungkin kemampuan karyawan dan memberikan semua karyawan kesempatan untuk tumbuh dan menyadari potensi mereka serta mengembangkan karir yang berhasil (Gaol, 2015). Perencanaan karir bagi karyawan merupakan hal yang penting. Organisasi yang memiliki perencanaan karir bagi karyawan akan meningkatkan kinerja organisasi tersebut (Mufeed & Gulzar, 2015; Amin et al., 2014). Karyawan akan cenderung untuk bekerja secara maksimal ketika memiliki jalur karir yang jelas. Ketika karyawan bekerja secara maksimal maka kinerja organisasi akan meningkat.

#### **2.8 Kinerja Perguruan Tinggi**

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi (Mahsun, 2006). Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi

(Sedarmayanti, 2009). Indikator penilaian kinerja bervariasi. Hal ini disesuaikan dengan jenis organisasi. Indikator penilaian kinerja perguruan tinggi dapat dilihat dari penelitian, publikasi, hubungan internasional, pengajaran, supervisi dan kepemimpinan selain itu reputasi ranking internasional, lulusan, pendanaan dalam riset dan pengembangan, kelengkapan infrastruktur dan fasilitas, publikasi ilmiah, serta pemasaran perguruan tinggi Amin et al. (2014).

Berdasarkan landasan teori dan kajian literatur yang telah diuraikan maka peneliti memiliki beberapa hipotesis diantaranya:

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perguruan tinggi

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perguruan tinggi

H3 : Definisi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja perguruan tinggi

H4 : Partisipasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja perguruan tinggi

H5 : Rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja perguruan tinggi

H6 : Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja perguruan tinggi

H7 : Perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja perguruan tinggi

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

TABEL 1

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Informasi	Frekuensi	Persentase	
Asal Perguruan Tinggi	Universitas	88	32,5%
	Politeknik	35	12,9%
	Sekolah Tinggi	128	47,2%
	Akademi	20	7,4%
Status Perguruan Tinggi	Negeri	35	12,9%
	Swasta	236	87,1%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	134	49,4%
	Perempuan	137	50,6%
Lama Bekerja	< 2 Tahun	106	39,1%
	2 - 5 Tahun	93	34,3%
	> 5 Tahun	72	26,6%
Status Dosen	Tetap	203	74,9%
	Tidak Tetap	68	25,1%

Berdasarkan tabel 1 karakteristik responden, responden mayoritas berasal dari sekolah tinggi dengan persentase 47,2%. Perguruan tinggi swasta mendominasi mengingat bahwa di kota Batam perguruan tinggi negeri masih sangat sedikit. Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan yang besar. Dosen yang bekerja kurang dari 2 tahun memiliki persentase tertinggi berdasarkan lama

bekerja dosen kemudian diikuti dengan dosen yang bekerja selama 2-5 tahun dan lebih dari 5 tahun. Dosen tetap merupakan responden yang paling dominan jika dibandingkan responden yang merupakan dosen tidak tetap.

TABEL 2

HASIL REGRESI LINEAR

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	R Square	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	37,502	2,014			18,620	,000
Pelatihan	,169	,083	,123	,015	2,031	,043
(Constant)	32,513	2,872			11,322	,000
Kompensasi	,371	,117	,189	,036	3,163	,002
(Constant)	32,310	2,626			12,302	,000
Definisi Pekerjaan	,466	,132	,211	,044	3,539	,000
(Constant)	40,117	2,105			19,054	,000
Partisipasi Karyawan	,092	,135	,042	,002	,686	,493
(Constant)	32,137	2,369			13,564	,000
Rekrutmen dan Seleksi	,579	,145	,237	,056	4,003	,000
(Constant)	35,746	2,853			12,529	,000
Penilaian Kinerja	,207	,101	,124	,015	2,044	,042
(Constant)	34,790	2,897			12,008	,000
Perencanaan Karir	,210	,089	,142	,020	2,345	,020

#### 3.1 Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 2 hasil regresi linear diatas didapatkan persamaan regresi untuk hipotesis 1:

$$KPT = \alpha + \beta 1 PLTH + e$$

$$KPT = 37,502 + 0,169 PLTH$$

Persamaan regresi diatas menyatakan bahwa jika tidak ada nilai pelatihan maka nilai kinerja perguruan tinggi sebesar 37,502. Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,169. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pelatihan maka nilai kinerja perguruan tinggi bertambah sebesar 0,169. Hasil uji t untuk variabel pelatihan diperoleh t hitung sebesar 2,031 dengan nilai signifikansi sebesar 0,043. Nilai signifikansi tersebut di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 terdukung. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,015. Hal ini menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM berupa pelatihan dapat menjelaskan kinerja perguruan tinggi sebesar 15% sedangkan 85% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa praktik manajemen SDM berupa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja suatu perguruan tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Mohamad et al. (2009); Mufeed & Gulzar (2015); Abdalkrim (2012); Amin et al. (2014) dan Saeed et al. (2013) yang mengemukakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Osemeke (2012) dan Absar et al. (2010). Pelatihan yang dilakukan harus didukung oleh kebijakan dan tujuan bersama sehingga hasil pelatihan tersebut dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja

organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Dessler (2014) bahwa pelatihan mendukung kinerja adalah pelatihan terkait dengan desain program pelatihan organisasi yang sesuai strategi organisasi (Dessler, 2014).

### 3.2 Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 2 hasil regresi linear diatas didapatkan persamaan regresi untuk hipotesis 2:

$$\begin{aligned} KPT &= \alpha + \beta 1 KOMP + e \\ KPT &= 32,513 + 0,371 KOMP \end{aligned}$$

Regresi diatas menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kompensasi maka nilai kinerja perguruan tinggi sebesar 32,513. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,371. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai kompensasi maka nilai kinerja perguruan tinggi bertambah sebesar 0,371. Hasil uji t untuk variabel kompensasi diperoleh t hitung sebesar 3,163 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi tersebut di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 terdukung. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,036. Hal ini menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM berupa kompensasi dapat menjelaskan kinerja perguruan tinggi sebesar 36% sedangkan 64% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa praktik manajemen SDM berupa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja suatu perguruan tinggi. Hasil berbeda diperoleh dari Osemek (2012) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, namun hasil penelitian ini dengan penelitian Abdalkrim (2012); Usman & Dungguh (2014); Khashman & Al-Ryalat (2015); Amin et al. (2014) dan Rawashdeh & Al-Adwan (2012) yang mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Pemberian kompensasi yang menarik dan sesuai dengan kinerja dari seorang karyawan terbukti mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Teori produktivitas mendukung hal ini. Jika produktivitas karyawan tinggi maka karyawan dapat memperoleh kompensasi yang lebih tinggi lagi. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara untuk menghargai seorang karyawan, menjamin keadilan antar karyawan satu dengan lainnya, selain itu merupakan salah satu bentuk pengendalian biaya.

### 3.3 Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 2 hasil regresi linear diatas didapatkan persamaan regresi untuk hipotesis 3:

$$\begin{aligned} KPT &= \alpha + \beta 1 DFPK + e \\ KPT &= 32,310 + 0,466 DFPK \end{aligned}$$

Regresi diatas menyatakan bahwa jika tidak ada nilai definisi pekerjaan maka nilai kinerja perguruan tinggi

sebesar 32,310. Nilai koefisien regresi definisi pekerjaan sebesar 0,466. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai definisi pekerjaan maka nilai kinerja perguruan tinggi bertambah sebesar 0,466. Hasil uji t untuk variabel definisi pekerjaan diperoleh t hitung sebesar 3,539 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 terdukung. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,044. Hal ini menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM berupa definisi pekerjaan dapat menjelaskan kinerja perguruan tinggi sebesar 44% sedangkan 56% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa praktik manajemen SDM berupa definisi pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kinerja suatu perguruan tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Mufeed & Gulzar (2015) dan Amin et al. (2014) yang mengemukakan bahwa definisi pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Definisi pekerjaan yang jelas membuat karyawan atau anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas yang seharusnya dilakukan. Definisi pekerjaan yang diperbaharui juga membantu karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan apa yang hendak dilakukan dan tidak perlu dilakukan agar efisiensi dan efektifitas dalam organisasi berjalan.

### 3.4 Hipotesis 4

Berdasarkan tabel 2 hasil regresi linear diatas didapatkan persamaan regresi untuk hipotesis 4:

$$\begin{aligned} KPT &= \alpha + \beta 1 PTKR + e \\ KPT &= 40,117 + 0,092 PTKR \end{aligned}$$

Regresi diatas menyatakan bahwa jika tidak ada nilai partisipasi karyawan maka nilai kinerja perguruan tinggi sebesar 40,117. Nilai koefisien regresi partisipasi karyawan sebesar 0,092. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai partisipasi karyawan maka nilai kinerja perguruan tinggi bertambah sebesar 0,092. Hasil uji t untuk variabel kompensasi diperoleh t hitung sebesar 0,686 dengan nilai signifikansi sebesar 0,493. Nilai signifikansi tersebut di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 tidak terdukung. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM berupa partisipasi karyawan dapat menjelaskan kinerja perguruan tinggi sebesar 2% sedangkan 98% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa praktik manajemen SDM berupa partisipasi karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja suatu perguruan tinggi. Hal ini berbeda dengan penelitian Mufeed & Gulzar (2015); Amin et al. (2014) dan Thomas et al. (2014) yang mengemukakan bahwa partisipasi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Hal ini terjadi karena adanya pembatasan dalam kebijakan organisasi yang mana dalam penelitian ini tidak semua perguruan tinggi memberikan

kesempatan untuk dosen sebagai sampel penelitian untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan biaya, kualitas serta aktivitas yang berhubungan dengan kegiatan operasi.

Tidak semua dosen dapat memberikan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini dikarenakan tidak semua dosen terlibat dalam struktural perguruan tinggi tersebut atau tidak memiliki jabatan dalam struktur organisasi yang ada di perguruan tinggi. Berdasarkan fakta tersebut dapat disimpulkan bahwa praktik manajemen SDM berupa partisipasi karyawan tidak mempengaruhi kinerja perguruan tinggi di kota Batam.

### 3.5 Hipotesis 5

Berdasarkan tabel 2 hasil regresi linear diatas didapatkan persamaan regresi untuk hipotesis 5:

$$KPT = \alpha + \beta 1RKSL + e$$
$$KPT = 32,137 + 0,579RKSL$$

Regresi di atas menyatakan bahwa jika tidak ada nilai rekrutmen dan seleksi maka nilai kinerja perguruan tinggi sebesar 32,137. Nilai koefisien regresi rekrutmen dan seleksi sebesar 0,579. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai rekrutmen dan seleksi maka nilai kinerja perguruan tinggi bertambah sebesar 0,579. Hasil uji t untuk variabel rekrutmen dan seleksi diperoleh t hitung sebesar 4,003 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 terdukung. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,056. Hal ini menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM berupa rekrutmen dan seleksi menjelaskan kinerja perguruan tinggi sebesar 56% sedangkan 44% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa praktik manajemen SDM berupa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja suatu perguruan tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Abdalkrim (2012); Amin et al. (2014) dan Osemeke (2012) yang mengemukakan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Hasil penelitian Absar et al. (2010) berkata sebaliknya. Hasil penelitian Absar et al. (2010) mengemukakan bahwa praktik rekrutmen dan seleksi tidak mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik rekrutmen dan seleksi merupakan praktik manajemen SDM yang paling signifikan dalam mempengaruhi kinerja perguruan tinggi.

Praktik rekrutmen dan seleksi yang dilakukan dalam perguruan tinggi yang ada di kota Batam terbukti mempengaruhi kinerja perguruan tinggi. Hasil rekrutmen dan seleksi yang ada menyaring orang-orang yang kompeten seteliti mungkin sehingga perguruan tinggi memperoleh karyawan yang sesuai dengan tuntutan jabatan yang terurai dalam uraian jabatan, spesifikasi jabatan, dan standar penampilan jabatan.

Karyawan yang terpilih inilah yang meningkat kinerja perguruan tinggi. Pfeffer (1994) menyatakan bahwa seseorang yang menjalani proses seleksi yang berat akan merasa ia bergabung dengan organisasi elit sehingga harapan yang tinggi akan kinerja tercipta sehingga meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

### 3.6 Hipotesis 6

Berdasarkan tabel 2 hasil regresi linear diatas didapatkan persamaan regresi untuk hipotesis 6:

$$KPT = \alpha + \beta 1PNKN + e$$
$$KPT = 35,746 + 0,207PNKN$$

Regresi di atas menyatakan bahwa jika tidak ada nilai penilaian kinerja maka nilai kinerja perguruan tinggi sebesar 35,746. Nilai koefisien regresi penilaian kinerja sebesar 0,207. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai penilaian kinerja maka nilai kinerja perguruan tinggi bertambah sebesar 0,207. Hasil uji t untuk variabel penilaian kinerja diperoleh t hitung sebesar 2,044 dengan nilai signifikansi sebesar 0,042. Nilai signifikansi tersebut di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H6 terdukung. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,015. Hal ini menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM berupa penilaian kinerja dapat menjelaskan kinerja perguruan tinggi sebesar 15% sedangkan 85% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa praktik manajemen SDM berupa penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja suatu perguruan tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Mohamad et al. (2009); Amin et al. (2014); Abdalkrim (2012); dan Osemeke (2012) yang mengemukakan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Penilaian kinerja ini menjadi salah satu aspek yang penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Adanya penilaian kinerja memberikan banyak manfaat seperti untuk meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan pelatihan dan pengembangan, memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka, dan sebagai alternatif pengambilan keputusan promosi dan demosi. Penilaian kinerja dari dosen terbukti mempengaruhi kinerja perguruan tinggi.

### 3.7 Hipotesis 7

Berdasarkan tabel 2 hasil regresi linear diatas didapatkan persamaan regresi untuk hipotesis 7:

$$KPT = \alpha + \beta 1PRKR + e$$
$$KPT = 34,790 + 0,210PRKR$$

Regresi di atas menyatakan bahwa jika tidak ada nilai perencanaan karir maka nilai kinerja perguruan tinggi sebesar 34,790. Nilai koefisien regresi perencanaan karir sebesar 0,210. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai definisi pekerjaan maka nilai kinerja perguruan tinggi bertambah sebesar 0,210.

Hasil uji t untuk variabel perencanaan karir diperoleh t hitung sebesar 2,345 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020. Nilai signifikansi tersebut di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H7 terdukung. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,020. Hal ini menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM berupa perencanaan karir dapat menjelaskan kinerja perguruan tinggi sebesar 20% sedangkan 80% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa praktik manajemen SDM berupa perencanaan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja suatu perguruan tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Mufeed & Gulzar (2015); Amin et al. (2014) dan Thomas et al. (2014) yang mengemukakan bahwa perencanaan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja suatu organisasi.

Anggota organisasi atau karyawan yang memiliki jalur dan tujuan karir yang jelas akan bekerja sebaik mungkin untuk mencapai dan meningkatkan jenjang karir mereka. Hal ini sejalan dengan kinerja yang akan mereka hasilkan. Adanya praktik manajemen SDM berupa perencanaan karir dalam perguruan tinggi terbukti mempengaruhi kinerja perguruan tinggi.

## 1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh praktik manajemen SDM terhadap kinerja perguruan tinggi di kota Batam maka dapat ditarik kesimpulan bahwa praktik manajemen SDM berupa pelatihan, kompensasi, definisi pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, penilaian kinerja, dan perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja perguruan tinggi di kota Batam dan untuk praktik partisipasi karyawan terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja perguruan tinggi di Kota Batam. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain, data yang dianalisis merupakan hasil jawaban responden yang bersifat persepsi, sampel penelitian hanya terbatas pada dosen tetap dan dosen tidak tetap, pengukuran kinerja perguruan tinggi terdiri dari beberapa aspek yang belum sepenuhnya mewakili kinerja perguruan tinggi seluruhnya. Saran untuk penelitian selanjutnya, untuk variabel praktik manajemen SDM dapat menggunakan variabel yang belum ada di penelitian ini, civitas perguruan tinggi ditambahkan sebagai sampel atau sektor sampel penelitian dapat diganti dengan sektor perbankan, manufaktur, dan lainnya.

## DAFTAR REFERENSI

1. Abdalkrim, G. M. (2012). The Impact of Human Resource management Practices on rganizational Performance in Saudi Banking Sektor. *European Journal of Business and Management*, 4(21), 188-196.
2. Absar, M. M., Nimalathasan, B., & Jilani, M. M. (2010). Impact of HR Practices on Organizational Performance in Bangladesh. *International Journal of Business and Information Technology*, 3(2), 15-19.
3. Amin, M., Ismail, W. K., Rasid, S. Z., & Selemani, R. D. (2014). The Impact of Human Resource Management Practices on Performance Evidence from a Public University. *The TQM Journal*, 26(2), 125-142.
4. Arthur, J. B. (1994). Effect of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover. *Academy of Management Journal*, 37(3), 670-687.
5. Attwood, M., & Dimmock, S. (1996). *Manajemen Personalia*. Bandung: ITB.
6. Buckley, R., & Caple, J. (2008). *The Theory and Practiof Training*. London and Philadelphia: Kogan Page.
7. Budihardjo. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
8. Chen, S.-H., Wang, H.-H., & Yang, K.-J. (2009). Establishment and Application of Performance Measure Indicator for Universities. *The TQM Magazine*, 21(3), 220-235.
9. Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2006). *Metode Riset Bisnis* (9 ed., Vol. 2). (Budijanto, & D. Djunaedi, Penerj.) Jakarta: PT Media Global Edukasi.
10. Dessler, G. (2014). *Manajemen SDM* (14th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
11. Flipppo, E. B. (1984). *Personnerl Management* (Sixth Edition, International Student Edition ed.). Singapore: McGraw-Hill Book Co.
12. Gaol, C. (2015). *A to Z Human Capital Manajemen SDM*. Grasindo.
13. Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 20* (6 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
14. Hartono, J. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta:

- BPFE-Yogyakarta.
15. Hermawan, A. (2005). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: PT Grasindo.
  16. Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2005). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. PT Gelora Aksara Pratama.
  17. Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
  18. Kaveri, M., & Prabakaran, G. (2014). Impact of Human Resource Practices on Organizational Performance in Leather Garments Manufacturing Companies in Vellore District. *International Journal of Applied Management & Business Utility*, 2(1).
  19. Kemenristek dan Dikti;. (2016, January 20). *Pangkalan Data Pendidikan Tinggi* . Diambil kembali dari Forlap Dikti: <http://forlap.dikti.go.id/>
  20. Khashman, A. M., & Al-Ryalat, H. A. (2015). The Impact of Electronic Human Resource Management (E-HRM) Practices on Business Performance in Jordanian Telecommunications Sektor: "The Employees. *Journal of Management Research*, 7(3), 115-129.
  21. Khashman, A. M., & Al-Ryalat, H. A. (2015). The Impact of Electronic Human Resource Management (E-HRM) Practices on Business Performance in Jordanian Telecommunications Sektor: "The Employees Perspective". *Journal of Management Research*, 7(3), 115-129.
  22. Kurniawan, D. (2016, May 25th). *Forum Statistika*. Dipetik 25th 25, 2016, dari Ineddeni: [http://lkeb.umm.ac.id/files/file/tabel\\_distribusi.pdf](http://lkeb.umm.ac.id/files/file/tabel_distribusi.pdf)
  23. Lim, J. (2008). *Business Doctor Step-by-Step Proven Techniques to Double Your Profit in 90 Days*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
  24. Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
  25. Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. Q. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sektor of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6), 17-26.
  26. Mangkunegara, P. A. (2002). *Manajemen SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
  27. Mohamad, A. A., Lo, M. C., & La, M. K. (2009). Human Resources Practices and Organizational Performance. Incentives as Moderator. *Journal of Academic Research in Economics*, 1(2), 229-244.
  28. Mufeed, S. A., & Gulzar, R. (2015). The Effect of Human Resource Management Practice on Organizational Performance of Bank Employee in Punjab National Bank (PNB). *International Journal of Managerial Studies and Research* , 3(6), 9-18.
  29. Mullins, J. L. (2002). *Management and Organizational Behaviour*. Prentice Hall.
  30. Ndung, I. (2016, 1 25). *Academia*. Dipetik January 25, 2016, dari Academia: [https://www.academia.edu/5319801/Dalam\\_metode\\_penelitian\\_kuantitatif](https://www.academia.edu/5319801/Dalam_metode_penelitian_kuantitatif)
  31. Nisfiannoor, M. (2009). *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
  32. Pfeffer, J. (1996). *Keunggulan Bersaing Melalui Manusia*. (A. Maulana, Penerj.) Jakarta: Binarupa Aksara.
  33. Rawashdeh, A. M., & Al-Adwan, I. K. (2012, October 17). The Impact of Human Resource Management Practices on Coporate Performance: Empirical Atudy in Jordanian Commercial Bank. *African Journal of Business Management*, 6(41), 10591-10595.
  34. Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi*. (H. Pujaatmaka, Penerj.) Jakarta: PT. Prehallindo.
  35. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education, Inc.
  36. Sedarmayanti. (2009). *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
  37. Shams, Y., Radmand, L., & Batoie, Y. (2013).

- Effects Of Human Resource Management Practices On Organizational Performance An Empirical Study Of Oil And Gas Industry in Malaysia. *Business and Management Quarterly Review*, 17-26.
38. Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA.
39. Sukoco, B. M. (2007). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
40. Swarjana, I. K. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: ANDI.
41. Thomas, O. O., Olagbade, A. O., & Folarin, E. A. (2014). Human Resource Management Practices and Organizational Performance in Nigerian Firms. *International Journal of Social Sciences and Humanities Reviews*, 4(4), 131-136.
42. Usman, M. (2014). Human Resource Management Practices and Organizational Performance in Tertiary Institutions in Negeria. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2(12), 1-14.
43. Usman, M., & Dugguh, S. (2014, December). Human Resource Management Practice and Organizational Performance in Tertiary Institutions in Nigeria. *International Journal of Economics, Commerce, and Management*, II(12), 1-14.
44. Walker, J. W. (1985). *Human Resource Strategy International Edition*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
45. Wibisono, D. (2003). *Riset Bisnis Panduan bagi Praktisi dan Akademisi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
46. Wijayanto, H. (1999). Motif dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanegara*.
47. Yang, C.-L. (t.thn.). The Impact of Human Resource Management Practices in Manufacturing Organization in Taiwan. 45-69.
48. Yani, M. (2012). *Manajemen SDM*. Jakarta: Mitra Wacana Media. Zhai, X., & Liu, A. (t.thn.). The Relationship Between Human Resource Practices and Organizational Performance in Chinese Construction Enterprises. 221-232.