

Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Perbelanjaan Amazon Rangas Majene

Muh. Asrul¹, Nursyam Anwar², Arlistria Muthmainnah³, Sri Utami Permata⁴, Irawati⁵, Nur Ariyandani⁶

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

²³⁴⁵⁶Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

¹Corresponding author's email: muhammadasrul020820@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine and analyze the effect of recruitment and compensation on employee performance at the Amazon Rangas Majene shopping center. The approach to this study is a quantitative approach, and this type of research is a survey and interview. The population in this study were all employees at the Amazon Rangas Majene shopping center totaling 30 employees. The sampling technique in this study was saturated sampling or census, where the entire population was used as a sample. Data analysis was carried out using the Likert scale method assisted by the use of the SPSS Version 25 program. The results of the study showed that (1) recruitment (X1) had a positive and significant effect on employee performance at the Amazon Rangas Majene shopping center; (2) compensation (X2) had a positive and significant effect on employee performance at the Amazon Rangas Majene shopping center; and (3) recruitment (X1) and compensation (X2) together had a positive and significant effect on employee performance at the Amazon Rangas Majene shopping center*

Keywords: *Recruitment; Compensation; Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pusat perbelanjaan amazon rangas majene. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dan jenis penelitian ini bersifat survei dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada pusat perbelanjaan amazon rangas majene yang berjumlah 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode skala likert di bantu dengan penggunaan program SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pusat perbelanjaan amazon rangas majene; (2) kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pusat perbelanjaan amazon rangas majene; dan (3) rekrutmen (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pusat perbelanjaan amazon rangas majene

Kata Kunci: Rekrutmen; Kompensasi; Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Dalam era globalisasi, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga diuntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang di miliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada baik buruknya kinerja dari perusahaan tersebut. Suntoro (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yaitu, pengadaan, pengarahannya, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola SDM yang baik secara efektif dan efisien. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah Proses rekrutmen, di mana proses ini sangat dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar pekerjaan di sebuah perusahaan atau organisasi tertentu. Kegiatan penempatan karyawan, dimulai setelah suatu perusahaan melakukan rekrutmen, yaitu pada saat seorang calon karyawan dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Rekrutmen adalah suatu keputusan perencanaan manajemen mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan para calon karyawan.

Menurut Veithzal Rivai (2019) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan pegawai, melalui tahap yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan karyawan, menentukan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan perusahaan, proses seleksi, orientasi, dan penempatan karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Kompensasi. Pemberian kompensasi yang efektif dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Sehingga pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang dapat berupa uang, barang langsung dan tidak langsung atau fasilitas yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan dirasa tidak sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan, maka akan menjadikan karyawan malas bekerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan, yang kemudian akan memberikan dampak buruk pada kelangsungan perusahaan. Menurut Akbar, (2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017) "kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)". Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atau perusahaan atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu perusahaan tersebut.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di pusat perbelanjaan Amazon Rangsang Majene, menunjukkan bahwa pada perekrutan eksternal masih sangat kurang, dikarenakan perekrutan yang dilakukan hanya melakukan penyetoran berkas saja tanpa melalui tes wawancara, karena mereka lebih mengutamakan bahwa sumber perekrutan yang berdasarkan kualifikasi karyawan dilihat dari berkas yang dimasukkan calon karyawan. Pada proses pemberian kompensasi kepada karyawan kurang memuaskan, uang lembur yang diterima karyawan tidak sesuai dengan beban kerja, karena karyawan tidak memiliki jam kerja yang tetap. Kompensasi sebagai bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja ini tentunya akan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat dilihat pentingnya proses rekrutmen dan pemberian kompensasi kepada karyawan dalam sebuah perusahaan agar mendapatkan karyawan (SDM) yang berkualitas dan unggul di bidangnya, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif kepada perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah rekrutmen dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu untuk menguji kembali penelitian terdahulu yang tidak konsisten. Hal ini membuat peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Perbelanjaan Amazon Rangsang Majene".

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifiknya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber data

1. Data primer, adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dalam hal ini adalah karyawan pusat perbelanjaan Amazone Rangsang Majene, Sulawesi Barat.
2. Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder juga merupakan catatan atau dokumentasi perusahaan dimana hal ini data yang diperlukan oleh peneliti.

Populasi dan sampel

Generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di pusat perbelanjaan Amazon Rangsang Majene yang berjumlah 30 karyawan. Pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2017) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah

Berdasarkan penelitian ini karna jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada yaitu seluruh karyawan pada Pusat Perbelanjaan Amazon Rangsang Majene sebanyak 30 karyawan. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas

Tabel 1 Uji Validitas Rekrutmen X¹

Variabel	Item	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	X1.1	0,420	0,361	Valid
	X1.2	0,389	0,361	Valid
	X1.3	0,490	0,361	Valid
	X1.4	0,449	0,361	Valid
	X1.5	0,366	0,361	Valid
	X1.6	0,427	0,361	Valid
	X1.7	0,470	0,361	Valid

	X1.8	0,416	0,361	Valid
	X1.9	0,432	0,361	Valid

Tabel 2 Uji Validitas Kompensasi X²

Variabel	Item	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X2)	X2.1	0,426	0,361	Valid
	X2.2	0,379	0,361	Valid
	X2.3	0,503	0,361	Valid
	X2.4	0,363	0,361	Valid
	X2.5	0,387	0,361	Valid
	X2.6	0,654	0,361	Valid
	X2.7	0,437	0,361	Valid
	X2.8	0,378	0,361	Valid
	X2.9	0,446	0,361	Valid

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan Y

Variabel	Item	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
Kinerja (Y).	Y1	0,589	0,361	Valid
	Y2	0,416	0,361	Valid
	Y3	0,394	0,361	Valid
	Y4	0,449	0,361	Valid
	Y5	0,377	0,361	Valid
	Y6	0,575	0,361	Valid
	Y7	0,371	0,361	Valid
	Y8	0,522	0,361	Valid
	Y9	0,367	0,361	Valid
	Y10	0,429	0,361	Valid
	Y11	0,490	0,361	Valid
	Y12	0,442	0,361	Valid
	Y13	0,421	0,361	Valid
	Y14	0,395	0,361	Valid
	Y15	0,454	0,361	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh item pernyataan valid.

Uji reabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach,s Alpha	N of Items	Keterangan
1	Rekrutmen	0,802	9 item	Reliabel
2	Kompensasi	0,806	9 item	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,708	15 item	Reliabel

Berdasarkan tabel uji reabilitas diatas menunjukan bahwa semua variabel dalam penelitian baik itu variabel rekrutmen, kompensasi dan kinerja karyawan semuanya dikatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach alpha > dari 0,70.

Uji normalitas

**Tabel 5 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,08699022
Most Extreme Differences	Absolute	,135
	Positive	,087
	Negative	-,135
Test Statistic		,135
Asymp. Sig. (2-tailed)		,172 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan uji normalitas diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,172 lebih besar daripada 0,05 sehingga bisa disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	55,770	19,642		2,839	,008			
Rekrutmen	,284	,494	,114	,575	,570		,929	1,076
Kompensasi	-,135	,383	-,070	-,353	,727		,929	1,076

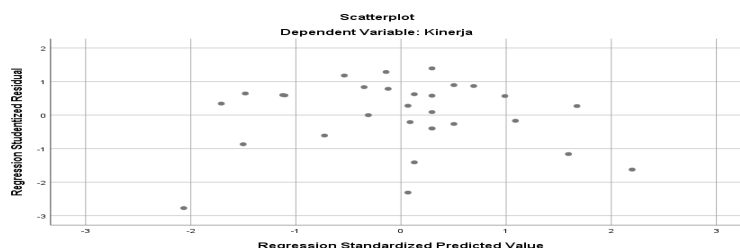
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data SPSS Versi 25,2024

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas diatas, dapat dilihat bahwa variabel rekrutmen x^1 dan variabel kompensasi x^2 memiliki nilai tolerance sebesar $0.929 > 0,10$ dan nilai VIF $1.076 < 10,0$ yang menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolineritas.

Uji heteroskedastisitas

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah Data SPSS VERSI 25,2024

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas diatas, menunjukan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji regresi linear berganda

Tabel 8 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55,770	19,642		2,839	,008
	Rekrutmen	,384	,494	,114	3,575	,000
	Kompensasi	,335	,383	,070	2,353	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS Versi 25,2024

Hasil dari analisis regresi linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 55,770, yang artinya jika variabel rekrutmen x^1 dan variabel kompensasi x^2 tidak ada maka kinerja karyawan tetap 55,770.
2. Koefisien regresi variabel rekrutmen 0,384 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel rekrutmen sebesar satuan (1) maka terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,384 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap
3. Koefisien regresi variabel kompensasi 0,353 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kompensasi sebesar satuan (1) maka terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,353 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji t (parsial)**Tabel 9 Uji t****Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	55,770	19,642		2,839	,008
	Rekrutmen	,384	,494	,114	3,575	,000
	Kompensasi	,335	,383	-,070	2,353	,003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Olah Data SPSS Versi 25,2024

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel di atas, yaitu hasil uji t (parsial) menunjukan bahwa nilai signifikansi variabel Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,00 < 0,05$, dan nilai t hitung $3,574 >$ nilai t tabel $2,052$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Artinya terdapat pengaruh dari variabel Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan.
2. Berdasarkan tabel di atas, yaitu tabel hasil uji t (parsial) menunjukan bahwa nilai signifikansi variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,03 < 0,05$, dan nilai t hitung $2,353 >$ nilai t tabel $2,052$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh dari variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan.

Uji f (simultan)**Tabel 10 Uji f****ANOVA^a**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,875	2	7,437	12,187	,003 ^b
	Residual	1074,492	27	39,796		
	Total	1089,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen

Sumber : Olah Data SPSS Versi 25,2024

Berdasarkan tabel hasil uji f (simultan) dapat diketahui nilai signifikansi pengaruh Rekrutmen (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai f hitung sebesar $12,187 > 3,34$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Rekrutmen (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara positif dan signifikan.

Uji koefisien determinasi

Tabel 11 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,414	,359	6,30841

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25,2024

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi diatas diketahui bahwa R Square sebesar 0,414 yang berarti sumbangan dari variabel rekrutmen dan kompensasi 41,4% sedangkan sisanya 58,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja dan lain-lain yang tidak dijelaskan di dalam peneltian ini.

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian dan pengolahan data variabel rekrutmen (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan oleh Pusat perbelanjaan Amazon Rangsang Majene, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan atau searah. Secara keseluruhan penelitian ini menyimpulkan bahwa pusat perbelanjaan amazon rangas majene perlu terus meningkatkan kualitas proses rekrutmen untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka, pengelolaan proses rekrutmen yang baik dapat menjadi strategi penting dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini, yakni diduga proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Hasil penelitian ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Suhaila S, Suryani W, dan Pribadi T (2021) yang berjudul “pengaruh rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bratoco Medan” yang hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian dan pengolahan data menggunakan SPSS versi 25, bahwa variabel Kompensasi(X2), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya semakin baik pula kinerja karyawannya atau searah. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini yakni diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat diterima. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alvi Nugraha dan Sri Surtjani Tjhawati (2018) yang berjudul “pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Cargil Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat”, hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian secara simultan (uji f) antara variabel Rekrutmen (X1) dan Kompensasi (X2) juga memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Artinya ketika rekrutmen yang baik dan kompensasi yang memadai diterapkan bersama, efeknya terhadap kinerja karyawan akan lebih signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen (bebas) berpengaruh

terhadap variabel dependen (terikat). Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini yakni diduga rekrutmen dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat diterima. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Hermawati dan Sepri Indriyani (2019) yang berjudul “pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Inti Pelangi” yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa rekrutmen dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan hipotesis penelitian dengan menggunakan SPSS versi 25 sebagai alat uji data, dapat disimpulkan bahwa:

1. Melalui uji t atau pengujian secara parsial, variabel rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Perbelanjaan Amazon Rangs Majene, secara positif dan signifikan.
2. Melalui uji t atau pengujian secara parsial, variabel kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Perbelanjaan Amazon Rangs Majene, secara positif dan signifikan.
3. Melalui uji f atau pengujian secara simultan, variabel rekrutmen dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada pusat Perbelanjaan Amazon Rangs Majene, secara positif dan signifikan.

Referensi

- Akbar.(2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *JIAGANIS*.Vol.3(2).4-7
- Amstrong M. (2018). *A Handbook of Human Resource Management Practice* 10th Edition. London: Kogan Page
- Arifin, S. Kara, M. H. Amiruddin, K. & Sabri, A. R. (2017). Sistem rekrutmen karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bone. *Jurnal Diskursus Islam*. 5 (2), 384-400.
- Arikunto. (2017). *Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Aziz, A,T. Maarif, M,M. & Sukmawati A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JAMB)*, 3(2), 246, <https://doi.org/10.17358/jamb.3.2.346>.
- Barsah. (2018). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pacific Indah Permata Jakarta. *Jurnal Madani, Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Humaniora*. Vol 3(1).141-150.
- Faithul, G. & Kusdiyanto, K. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT.KAI di surakarta cabang Solo Balapan). Vol 4(1),34-49. <https://doi.org/10.36490/value.v4i.718>.
- Ghozali, (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta; Bina Aksara.
- Handoko. (2020). *Manajemen personalia & Sumber daya manusia BPFE Yogyakarta*.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2018). “Manajemen sumber daya manusia, Cetakan ke duapuluh dua”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliana, Devita B., Tedja E. R., Aldi J., Meiliana S. (2020). “Pengaruh program kompensasi terhadap loyalitas karyawan Mama’s Grand Restaurant”. Sumber <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/cakrawala>.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mutholib M. (2019). Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akutansi)*. 2(3):222-36.doi:10.30596/liabilities.v2i3. 3993.
- Nina W.S.(2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*: Gaja Mada University press, Yogyakarta.

- Nugraha, A & Tjahwati, SS. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal riset bisnis dan investasi, 3(3), 24-32. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.942>.
- Pangkey, J. Lengkong, PK, V. & Loindong, SR, S. (2019). Pengaruh rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, penggajian, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi (EMBA). Vol 7(1). 441-445. <https://doi.org.10.35749/emba.v7i1.22385>.