

Pengaruh Rekrutmen, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Pokhand Indonesia, Tbk Cabang Makassar

Sundari Rahman¹

¹Management, STIE Makassar Maju

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dengan menggunakan kuesioner dengan sampel sebanyak 30 karyawan. Metode pengambilan sample dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Hasil kuesioner yang diperoleh dari responden telah di uji instrumen yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji T (Parsial) dan uji F (Simultan).

Kata Kunci: Rekrutmen, Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of recruitment, leadership and compensation on the performance of employees of PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk Makassar Branch. The type of research used is quantitative research. Sources of data used in this study are primary data and secondary data, using a questionnaire with a sample of 30 employees. The sampling method in this study is probability sampling with a simple random sampling method. The analysis used in this study is descriptive analysis. The results of the questionnaire obtained from the respondents have been tested with instruments consisting of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis test, coefficient of determination test (R^2), T test (partial) and test F (Simultaneous).

Keywords: Motivation, Leadership, Work Environment, Employee Performance

Copyright (c) 2024 **Sundari Rahman**

✉ Corresponding author :

Email Address : ayifarras.af@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam dunia bisnis saat ini, dan sistem yang berfungsi dengan baik diperlukan untuk memastikan hal ini. Sistem rekrutmen karyawan merupakan salah satu dari sistem tersebut, dan digunakan oleh perusahaan untuk menerima sumber daya manusia baru.

Seni manajemen adalah proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Pencapaian suatu tujuan melalui upaya

orang lain juga termasuk dalam manajemen, yang menunjukkan bahwa tujuan tersebut dapat dicapai oleh satu orang atau lebih. Karyawan adalah bagian dari perusahaan aset paling berharga, sehingga harus dirawat dengan baik dalam manajemen sumber daya manusia. Individu adalah perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia. Saat ini, secara luas diakui bahwa sumber daya manusia merupakan masalah bagi bisnis yang paling penting karena sumber daya manusia mempengaruhi operasi sumber daya perusahaan lainnya. Sumber daya manusia juga dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan efisiensi perusahaan. Manajer atau pemimpin perusahaan dapat mengetahui cara terbaik untuk menggunakan orang-orang di tempat kerja sehingga tujuan yang ingin mereka capai dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang efektif. sumber daya manusia.

Dalam hal operasi sehari-hari, setiap bisnis baik itu perusahaan manufaktur atau perusahaan jasa pada dasarnya bertujuan untuk menghasilkan laba. Karena tenaga kerja adalah sumber daya terpenting dalam perusahaan, proses perekrutan pekerja faktor utama yang menentukan keberhasilan selain penjualan. Upaya rekrutmen yang baik adalah satu-satunya cara untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik yang memenuhi persyaratan.

Keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia tentang berapa banyak karyawan yang dibutuhkan suatu organisasi, kapan mereka membutuhkannya, dan kriteria apa yang dibutuhkannya dibuat melalui rekrutmen. Rekrutmen pada dasarnya adalah upaya untuk mengisi posisi atau pekerjaan yang terbuka dalam suatu perusahaan atau organisasi. Untuk tujuan ini, ada dua jenis tenaga kerja: orang-orang dari dalam organisasi dan orang-orang dari luar organisasi. Proses atau tindakan organisasi untuk memperoleh karyawan tambahan dikenal sebagai "penarikan" atau "rekrutmen." Meliputi beberapa tahapan, antara lain identifikasi dan evaluasi sumber penarikan tenaga kerja, penentuan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. keterampilan yang dibutuhkan perusahaan. (Hermawati & Indriyani, 2019)

Agar perusahaan dapat mempekerjakan orang yang tepat, perusahaan perlu memiliki informasi yang akurat dan terkini tentang berapa banyak orang yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dan keterampilan apa yang mereka miliki. Kegiatan rekrutmen akan menyaring kandidat yang tidak memenuhi syarat dan berkonsentrasi pada keterampilan mereka yang akan dipanggil kembali. Dengan mempengaruhi sikap pelamar, kegiatan rekrutmen berpotensi membangun opini publik yang menguntungkan terlepas dari apakah pelamar diangkat ke organisasi.

Kepemimpinan suatu perusahaan sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas kepemimpinan harus diterapkan dengan benar oleh seorang pemimpin. Menurut Sutrisno (2014) dalam (Basuki & S, 2018) kepemimpinan adalah proses menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi mereka untuk berbuat sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai.

Perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah memenuhi tujuan kerja dengan bonus untuk meningkatkan kinerja mereka. Suparyadi (2014) dalam (Nugraha & Tjahjawati, 2018) mendefinisikan kompensasi sebagai jumlah total yang dibayarkan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi finansial dan non-finansial yang mereka berikan kepada organisasi. Segala sesuatu yang diterima seseorang dalam bentuk fisik atau non-fisik yang membutuhkan yang diperhitungkan dianggap sebagai kompensasi (imbalan), dan biasanya ini adalah hal-hal yang tidak dikenakan pajak penghasilan. Tenaga kerja akan dirangsang dan dimotivasi oleh kompensasi ini, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, efisiensi, dan efektivitas produksi. (Hermawati & Indriyani, 2019)

PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. Perusahaan ini memiliki cabang di Makassar yang bergerak di bidang industri pakan ternak dan berada di Jl.Industrial Estate Makassar (KIMA) 17. Dengan strategi yang fokus pada kegiatan usaha utama yaitu memproduksi dan memasarkan produknya untuk memastikan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang tujuan utama perusahaan adalah meningkatkan nilai perusahaan kepada para pemangku kepentingan.

Khususnya di wilayah Indonesia bagian timur, penjualan pakan ayam petelur dan broiler, sapi, itik, dan ayam kampung merupakan sumber pendapatan yang signifikan.

Dalam menginterview pelamar kerja, perusahaan atau bagian HRD harus lebih teliti dengan keahlian setiap calon pelamar karena sering kali pelamar kerja melamar posisi tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki Seorang pemimpin yang sangat kompeten dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana seorang pemimpin dapat menyikapi kebutuhan dan pendapat atau masukan dari karyawan.

Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian ini karena pentingnya memahami besarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT.Charoen Pokphand, Tbk cabang Makassar.Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk Cabang Makassar”**.

METODOLOGI

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai PT.Charoen Pokphand Indonesia, Tbk Cabang Makassar yang berjumlah 112 orang. Sedangkan, sampel pada penelitian ini menggunakan Probability Sampling dengan metode Simple Random Sampling. sampel pada penelitian ini berjumlah 30 sampel. Penelitian ini menggunakan jenis data primer yang diperoleh dari survei dalam bentuk kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. PT.Charoen Pokphand Indonesia, Tbk Cabang Makassar dan data sekunder yaitu informasi yang dikumpulkan dari buku, artikel, atau laporan sebelumnya yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Peneliti menggunakan uji validitas untuk mengukur komponen pernyataan yang diajukan saat melakukan penelitian. Dengan menggunakan SPSS versi 28, dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) 30, rtabel ditentukan sebesar 0,306. Berikut pengujiannya hasil validitas:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen

Instrumen Pernyataan	R tabel	R hitung	Keterangan
X1	0,306	0,733	Valid
X2	0,306	0,685	Valid
X3	0,306	0,598	Valid

Sumber data yang diolah pada 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa pernyataan mengenai rekrutmen (1-3) dalam uji validitas yang dilakukan dengan SPSS versi 28 memenuhi syarat uji dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Instrumen Pernyataan	Rtabel	R hitung	Keterangan
X1	0,306	0,816	Valid
X2	0,306	0,958	Valid
X3	0,306	0,956	Valid

Sumber data yang diolah pada 2022

Hasil uji validitas SPSS versi 28 dengan pernyataan tentang kepemimpinan (1 sd 3) dinyatakan memenuhi syarat uji dan dapat digunakan dalam penelitian ini berdasarkan tabel 2.

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Instrumen Pernyataan	Rtabel	R hitung	Keterangan
X1	0,306	0,782	Valid
X2	0,306	0,804	Valid
X3	0,306	0,598	Valid
X4	0,306	0,500	Valid

Sumber data yang diolah pada 2022

Persyaratan uji validitas untuk digunakan dalam penelitian ini diuraikan pada tabel 3 yang meliputi pernyataan ganti rugi (1 sd 4) dan hasil uji validitas yang dilakukan dengan SPSS versi 28.

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Instrumen Pernyataan	Rtabel	R hitung	Keterangan
Y1	0,306	0,633	Valid
Y2	0,306	0,697	Valid
Y3	0,306	0,694	Valid
Y4	0,306	0,563	Valid
Y5	0,306	0,502	Valid

Sumber data yang diolah pada 2022

Hasil uji validitas SPSS versi 28 dengan pernyataan tentang kinerja pegawai (1 sd 5) dinyatakan memenuhi syarat uji dan dapat digunakan dalam penelitian ini berdasarkan tabel 4.

Uji Reliabilitas

Bantuan program SPSS digunakan untuk mengukur reliabilitas. Ini menyediakan fasilitas untuk menguji statistik Cronbach Alpha (α) untuk mengukur keandalan. Jika suatu konstruk atau variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, itu dianggap andal.

Tabel 5 Hasil uji reliabilitas Variabel Rekrutmen

Cronbach's Alpha	N of Items
0,368	3

Sumber: Data Primer yang diolah pada 2022

Variabel rekrutmen memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,368, seperti terlihat pada tabel 5. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan terkait rekrutmen dianggap dapat dipercaya.

Tabel 6 Hasil uji reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
0,876	3

Sumber: Data Primer yang diolah pada 2022

Variabel kepemimpinan memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,876, seperti terlihat pada tabel 6. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan terkait kepemimpinan pada item tersebut dapat dipercaya.

Tabel 7 Hasil uji reliabilitas Variabel Kompensasi

Cronbach's Alpha	N of Items
0,616	4

Sumber: Data Primer yang diolah pada 2022

Variabel kompensasi memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,616, seperti terlihat pada tabel 7. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan yang dinyatakan reliabel berkaitan dengan kompensasi.

Tabel 8 Hasil uji reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
0,564	5

Sumber: Data Primer yang diolah pada 2022

Variabel rekrutmen memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,564, seperti terlihat pada tabel 8. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan kinerja karyawan dianggap reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,190	1,461		4,238	<,001
	Rekrutmen	,122	,160	,108	,762	,453
	Kepemimpinan	,451	,105	,472	4,316	<,001
	Kompensasi	,505	,110	,581	4,584	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah pada 2022

Persamaan regresi linier berganda dapat diturunkan sebagai berikut dari tabel 4.18 di atas:

$$Y = 6,190 + 0,122 X^1, 0,451 X^2, \text{ dan } 0,505 X^3$$

yang artinya:

a. Nilai konstanta (a) sebesar 6,190, yang menunjukkan bahwa variabel Y akan tetap meningkat sebesar 6,190% walaupun variabel X1, X2, dan X3 tidak dimasukkan dalam penelitian.

- b. Nilai koefisien (b_1) sebesar 0,122 yang menunjukkan bahwa variabel Y akan meningkat sebesar 0,122% jika variabel X_1 dinaikkan, selama variabel independen satu sama lain tetap konstan.
- c. Jika koefisien $b_2 = 0,451$ benar, maka nilai variabel Y akan meningkat sebesar 0,451% jika variabel X_2 dinaikkan sedangkan variabel lainnya tetap.
- d. Jika koefisien $b_3 = 0,505$ benar, maka nilai variabel Y akan meningkat sebesar 0,505% jika variabel independen lainnya tetap konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, yang ditunjukkan pada tabel 4.19 di atas, nilai R^2 adalah 0,768, yang menunjukkan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 memiliki pengaruh gabungan sebesar 76,8% terhadap Y. Variabel lain memiliki pengaruh 100%-76,8%, atau 23,2%.

Uji F

tabel 4.21
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235,649	3	78,550	28,757	<,001 ^b
	Residual	71,018	26	2,731		
	Total	306,667	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen, Kepemimpinan

Sumber: Data Primer yang diolah pada 2022

Fakta bahwa nilai signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, atau bahwa F hitung 28,757 kali lebih besar dari F tabel 2,96 memungkinkan untuk menarik kesimpulan bahwa X_1 , X_2 , dan X_3 semuanya berpengaruh signifikan terhadap Y secara bersamaan, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.21 di atas.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Analisis Regresi Berganda Rekrutmen parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Cabang Makassar Temuan seperti yang ditunjukkan oleh pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. penelitian ini konsisten dengan temuan Atikawati & Udjang (2016), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X_1) sebesar 0,453 lebih besar dari pada 0,05 atau T hitung 0,762 lebih kecil dari T tabel 2,055, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y. Hal ini dikarenakan jika perusahaan hanya menyediakan lowongan pekerjaan untuk sekelompok individu tertentu, itu belum memastikan bahwa kinerjanya akan sesuai dengan kualitas.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi berganda mengungkapkan bahwa kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Cabang Makassar dipengaruhi sebagian oleh kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara X_2 dan Y karena T hitung 4,316 lebih besar dari T tabel 2,055 dan variabel kepemimpinan (X_2) 0,001 lebih kecil dari 0,05. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Hendro et al., 2020), yang menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Cabang Makassar seperti yang ditunjukkan oleh temuan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya (Nelwan et al. 2019.,) dan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara X3 dan Y karena T hitung 4,584 lebih besar dari T tabel 2,055 dan variabel kompensasi (X3) 0,001 lebih kecil dari 0,05. yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Rekrutmen, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan analisis regresi berganda, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Cabang Makassar dipengaruhi secara simultan oleh rekrutmen, kepemimpinan, dan kompensasi. dapat ditarik kesimpulan bahwa X1, X2, dan X3 berpengaruh simultan terhadap Y karena nilai signifikannya sama dengan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 atau F hitung 28,757 lebih besar dari F tabel 2,96. berdasarkan temuan penelitian ini yang sama dengan penelitian sebelumnya (Setyowati et al.,2022) yang menegaskan bahwa Kinerja Karyawan secara simultan dipengaruhi secara signifikan antara variabel Kepemimpinan dan Kompensasi. Sedangkan hasil penelitian (Hendro et al.,2020) Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan, motivasi, dan rekrutmen. Selain itu, Temuan dari (Utama, 2022) menunjukkan bahwa kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh rekrutmen dan kompensasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh rekrutmen, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk Cabang Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat ditolak. Hasil tersebut juga tidak membuktikan bahwa hipotesis pertama yaitu “ bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Hasil menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) adalah 0,453 lebih besar dari pada 0,05 atau T hitung 0,762 lebih kecil dari T tabel 2,055 sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara X1 dengan Y.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil tersebut juga membuktikan bahwa hipotesis kedua yaitu “ bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Hasil menunjukkan variabel kepemimpinan (X2) adalah 0,001 lebih kecil dari pada 0,05 atau T hitung 4,316 lebih besar dari T tabel 2,055 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dengan Y.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil tersebut juga tidak membuktikan bahwa hipotesis ketiga yaitu “ bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Hasil menunjukkan variabel kompensasi (X3) adalah 0,001 lebih kecil dari pada 0,05 atau T hitung 4,584 lebih besar dari T tabel 2,055 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara X3 dengan Y.
4. Rekrutmen, kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil tersebut juga dapat membuktikan bahwa hipotesis keempat yaitu “ bahwa rekrutmen, kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari pada 0,05 atau F hitung 28,757 lebih besar dari F tabel 2.96 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa X1, X2 dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Y.

SARAN

1. Untuk perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan harus lebih memperhatikan rekrutmen karyawan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan skill atau keahliannya, semakin baik kualitas kepemimpinan dan adilnya pemberian kompensasi maka sumber daya yang telah diterapkan oleh perusahaan akan semakin baik terhadap kinerja yang dihasilkan.
2. Peneliti ini di harapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya. Dan untuk peneliti selanjutnya agar kiranya dapat menambahkan variabel penelitian agar dapat diketahui adanya variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain yaitu kepuasan, disiplin, beban kerja, pelatihan kerja dan lain-lain.

Referensi :

- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
- Atikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23.
- Basuki, R., & S, R. P. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MEDIS RSIA YK MADIRA PALEMBANG. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, 3, 1–11.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76.
- Hendro, O., Trisniarty, T., & Rahman, A. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Auto Graha Palembang (Sumatera Selatan). *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(2), 193–210.
- Hermawati, R., & Indriyani, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Inti Pelangi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 24.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 31–54.
- Irwanti, S. J. (2021). *PENGARUH PROSES PELAKSANAAN REKRUITMEN, SELEKSI HINGGA PENEMPATAN POSISI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Vol. 15, Issue 2).
- Iskandar, Y. B. (2018). Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Pada PT. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. *Skripsi. Fakultas Dakwah Dan Komunikasi*, 1–92.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Pandu Siwi Sentosa Jakarta). *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(2),

103–122.

- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 38–49.
- Nababan, F. L., Sembiring, B., Bancin, L., Sianturi, L., & Tanjung, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intertama Trikenca Berisnar Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(3), 496.
- Nelson. (2020). *Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andesit Lumbung Sejahtera Lampung*. 04(02), 35–42.
- Nelwan, J., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 44.
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.
- Nurhawaena. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PTP Nusantara XIV Gula Takalar)*. 2, 1–13.
- P, S. R. (2022). *YUME : Journal of Management*.
- Pamungkas, N. A., & Nurti Widayati. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *IOSR Journal of Economics and Finance*, 3(1), 56.
- Paris, A. muh. Y., & P, S. R. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero). *Journal Kreativitas Makassar Maju*, 6, 66–78.
- Rifdayanti. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (Persero) KANTOR WILAYAH VI MAKASSAR*. 1–9.
- Saputra, N. I. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BNI KCU Makassar. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas UIN Alauddin, Makasar*, 1–79.
- Saputra, W. E., & Darmanah, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Meubel Jati Luhur Belitang Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 17(1), 14.
- Setyowati, T. G. P., Marpaung, N. N., & Ardista, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Permata Birama Sakti). *Parameter*, 7(1), 123–140.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (M. S. Sofia Yustiyani Suryandari, S.E. (ed.); Edisi 3 Ce). ALFABETA, cv.
- Ukhludia, R. N., & Andayani, K. V. (2021). *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata (Al-Mubar) Kota Tangerang*. 1(2), 136–143.
- Utama, Z. M. (2022). *Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi Terhadap Kinerja Satuan pengamanan dilingkungan kelurahan cempaka putih timur*. 8(1), 25–31.
- Widya, A. E. (2021). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt*

Perentjana Djaja Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 31–40.