

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Sebuah istilah "pendekatan penelitian" mengacu pada metode atau pendekatan yang digunakan oleh peneliti untuk menyelesaikan pertanyaan atau tujuan penelitian. Ini mencakup pendekatan umum atau landasan filosofis yang mengarahkan desain penelitian dan pengumpulan data. Menurut Supranto dalam (Hatimah, 2019) Penelitian pada dasarnya adalah proses pengumpulan data atau informasi yang berguna untuk mengetahui, memecahkan masalah, dan mengembangkan ilmu pengetahuan.

Menurut (Hindardjo & Utami, 2019) Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari sebelum mencapai kesimpulan. Dari pendapat tersebut, subjek atau objek dari penelitian ini adalah CV. Christo Enterprise. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari CV. Christo Enterprise. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode pemilihan sampel nonprobabilitas atau tidak secara acak, yaitu sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang dimana sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan dari CV. Christo Enterprise yang berjumlah 32 karyawan yang dimana hanya berisi para staff saja.

Tujuan dari pengambilan sampel 32 karyawan adalah hasil dari pertimbangan statistik serta kebutuhan untuk penelitian tertentu. Karena dalam beberapa penelitian sebelumnya ukuran sampel minimal 30 dapat dianggap cukup untuk mewakili suatu populasi tertentu. Lalu fokus penelitian ini adalah secara khusus, 32 sampel dianggap cukup karena juga mempertimbangkan faktor efisiensi dan keterbatasan waktu penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang menurut Kasiram dalam (Hindardjo & Utami, 2019) metode yang menggunakan data angka untuk menganalisis dan mempelajari penelitian terutama tentang subjek yang telah diteliti sebelumnya.

3.2 Objek Penelitian

Objektif penelitian adalah objek, fenomena, atau entitas yang menjadi subjek atau fokus penelitian. Ini adalah bagian khusus dari dunia yang akan dipelajari atau diinvestigasi oleh peneliti. Tergantung pada disiplin ilmu, tujuan penelitian, dan pertanyaan yang diajukan,

subjek penelitian dapat bervariasi. Objek penelitian yang dipilih adalah karyawan dari CV. Christo Enterprise Surabaya.

Dalam objek penelitian ini yang dimana sebagai sampel, peneliti menyadari bahwa karakteristik unik dari setiap perusahaan juga dapat mempengaruhi generalisasi hasil.

3.3 Jenis, Sumber Data, Variabel, Definisi Operasional Dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama atau melalui pengamatan langsung, wawancara, survei, atau interaksi langsung pada objek penelitian. Sedangkan data sekunder didapatkan dari jurnal penelitian online, perpustakaan.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data merupakan tempat asal dari mana data tersebut diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung pada saat meneliti dari responden dengan cara mengisi kuesioner yang telah disebar.

3.3.3 Variabel dan Definisi Operasional

3.3.3.1 Variabel

Variabel bebas dan terikat yang diangkat dalam penelitian ini adalah Rekrutmen (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Perancangan penelitian ini telah melalui survei secara langsung dengan hasil bahwa rekrutmen, kompensasi, dan motivasi kerja dapat diukur secara objektif serta dapat dihubungkan dengan kinerja karyawan. Keunggulan dalam perancangan ini adalah dapat mengukur dengan menggunakan analisis statistik yang kuat, walaupun kelemahan dalam pendekatan kuantitatif memiliki keterbatasan dalam mendapatkan pemahaman yang mendalam.

A. Rekrutmen

Menurut Sikula dalam (Hermawati & Indriyani, 2019) mengemukakan pendapat bahwa *“Recruitment including is the act or process of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purpose. Recruiting involves acquiring further human resources to serve as instritusal input”*. Rekrutmen yang efektif memerlukan informasi

yang akurat dan konsisten tentang jumlah dan kualifikasi orang yang diperlukan untuk melakukan berbagai tugas di perusahaan. Proses rekrutmen akan memprioritaskan kemampuan calon yang akan dipanggil kembali daripada pelamar yang tidak sesuai.

Indikator yang digunakan untuk mengukur rekrutmen yaitu sebagai berikut:

1. Kebijakan Organisasi
2. Perencanaan Rekrutmen
3. Metode Rekrutmen
4. Prosedur
5. Waktu Pelaksanaan
6. Sumber-sumber Rekrutmen
7. Kendala Rekrutmen

a. Tujuan dan Manfaat Rekrutmen di CV. Christo Enterprise

Tujuan dari rekrutmen di CV. Christo Enterprise adalah untuk menambah dan mengisi posisi yang kosong guna menunjang kerja tim yang akan menjalankan roda kinerja perusahaan. Menarik individu yang memiliki potensi dan membantu mengasah skillnya pada saat bekerja agar menambah nilai diri pada individu tersebut. Menambah kerja tim agar semakin optimal, seimbang, guna meningkatkan kinerja.

Manfaat dari rekrutmen di CV. Christo Enterprise adalah memaksimalkan potensi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Membentuk lingkungan kerja yang beragam serta kaya akan variasi ide dan inovasi. Meningkatkan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik dan berkembang serta bonafit jika bekerja pada perusahaan CV. Christo Enterprise.

b. Hubungan Rekrutmen Terhadap Kompensasi di CV. Christo Enterprise

Rekrutmen sangat erat terhadap kompensasi di CV. Christo Enterprise. Hal ini dikarenakan rekrutmen yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta divisi yang memerlukan pegawai tambahan memiliki bobot kerja yang berbeda, sehingga kompensasi yang diterima juga akan berbeda sesuai dengan bobot kerja masing-masing. Jika kinerja yang dilakukan secara konsisten naik maka kompensasi yang diterima akan ditambahkan atau akan mendapat kenaikan gaji sesuai dengan performa pekerjaan.

c. Hubungan Rekrutmen Terhadap Motivasi Kerja di CV. Christo Enterprise

Rekrutmen yang tepat juga akan mendapatkan individu yang akan melengkapi tim agar dapat bekerja sama dengan baik dan optimal sehingga seiring waktu individu akan merasa sejalan dengan pemikiran pada perusahaan. Selaras dengan nilai-nilai perusahaan rekrutmen yang berhasil akan membawa dampak positif pada tim maupun pada perusahaan sehingga motivasi kerja dapat meningkat.

d. Hubungan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Christo Enterprise

Rekrutmen yang berhasil sesuai dengan kriteria, nilai-nilai perusahaan akan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan yang dimana, keahlian dan ketrampilan yang sesuai akan dapat meningkatkan efisiensi serta produktivitas. Rekrutmen juga dapat mengidentifikasi individu yang memiliki potensi berkembang, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan.

B. Kompensasi

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yakni variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari kompensasi, rekrutmen, dan motivasi kerja. Variabel dependen yakni kinerja karyawan.

1. Kebutuhan fisiologis atau jasmani, ditunjukkan dengan pemberian bonus, tunjangan makan, biaya transportasi, dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keselamatan dan keselamatan kerja yang meliputi seperti jaminan sosial ketenagakerjaan, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial, ditunjukkan dengan berinteraksi dengan orang lain, termasuk dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu perlunya dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai akan mengerahkan keterampilan, kesanggupan, keterampilan, dan

potensi yang dimilikinya. Dalam memenuhi kebutuhan tersebut dapat dilakukan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi yaitu sebagai berikut:

- a) Indikator Kompensasi Finansial Langsung,
 - a. Gaji
 - b. Bonus
 - c. Upah Lembur
- b) Kompensasi Finansial Tidak Langsung
 - a. Tunjangan
 - b. Fasilitas

a. Tujuan dan Manfaat Kompensasi di CV. Christo Enterprise

Tujuan kompensasi pada CV. Christo Enterprise agar karyawan tetap betah bekerja, selain itu agar karyawan termotivasi untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi lagi. Seiring waktu kompensasi akan menyesuaikan sesuai dengan bobot kerja yang dikerjakan atau bisa disebut kenaikan gaji. Baik gaji, atau upah lembur, salah satu kompensasi yang paling memotivasi karyawan menurut pemilik adalah company gathering setiap tahunnya diluar kota dan kesempatan untuk kuliah sambil bekerja.

Manfaat kompensasi pada CV. Christo Enterprise adalah meningkatkan motivasi, mengurangi tingkat retensi karyawan dan ingin meningkatkan kesejahteraan karyawan. Memberikan karyawan reward atau hadiah sebagai kontribusinya terhadap perusahaan.

b. Hubungan Kompensasi Terhadap Rekrutmen di CV. Christo Enterprise

Dalam hal hubungan kompensasi terhadap rekrutmen, hal ini terkait saat penawaran kompensasi pada rekrutmen baru sebelum memulai bekerja. Penawaran kompensasi berguna untuk menarik kandidat agar menarik minat untuk bekerja pada CV. Christo Enterprise. Selain itu kompensasi yang transparan dan adil akan meningkatkan reputasi positif perusahaan di pasar tenaga kerja.

c. Hubungan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja di CV. Christo Enterprise

Kompensasi yang terkait dengan motivasi kerja agar dapat memotivasi karyawan untuk mencapai dan melampaui target kerja. Hal ini akan merangsang individu agar

berkomitmen atas diri sendiri terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tentunya kompensasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja serta semangat kerja karyawan.

d. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Christo Enterprise

Dalam hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan, CV. Christo Enterprise melihat sebagai investasi. Kompensasi yang memerlukan pengakuan yang sesuai dengan performa kerja individu. Pada CV. Christo Enterprise, individu yang performanya konsisten dan dapat terus berkembang akan mendapatkan penghargaan seperti kenaikan gaji, atau promosi. Dengan begitu terciptanya siklus positif dimana kompensasi mendorong motivasi lalu berdampak pada kinerja karyawannya.

C. Motivasi Kerja

Tidak akan ada cara baru untuk mencapai tujuan perusahaan jika seseorang tidak memiliki motivasi untuk bekerja. Motivasi ini sangat penting karena dengannya setiap pegawai diharapkan bekerja keras dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sitopu et al., 2021). Berdasarkan teori tersebut, motivasi kerja adalah upaya untuk mendorong diri sendiri untuk menyelesaikan tugas dan menggunakan semua kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Harga Diri
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

a. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja di CV. Christo Enterprise

Motivasi kerja adalah salah satu unsur yang membuat karyawan betah bekerja selain kompensasi. Tujuan motivasi kerja adalah agar karyawan senantiasa tetap semangat dalam bekerja dan tidak merasa terbebani dengan tanggung jawab pekerjaannya. Motivasi karyawan dapat berupa fasilitas yang menunjang kinerja, dari ruangan yang nyaman, MCK yang bersih, suasana yang rindang karena ditengah kantor ada pohon yang besar, alat-alat yang canggih, dll.

Manfaat motivasi kerja agar karyawan lebih produktif dan lebih efisien dalam mengerjakan pekerjaan hariannya, mendisiplinkan karyawan agar tepat waktu, dan meningkatkan kualitas kerja yang positif. Motivasi juga berperan penting sebagai bahan bakar intrinsik agar karyawan dapat memacu kemampuannya dan melihat sejauh mana karyawan tersebut akan berkembang dan bereksplorasi.

b. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV.

Christo Enterprise

Dalam hal ini motivasi kerja berperan penting dalam kinerja karyawan, karena pada perusahaan seluruh karyawan menjadikan hal ini sebagai tantangan untuk mencapai titik yang lebih tinggi lagi dikarenakan karyawan akan lebih fokus dalam berkomitmen pada pekerjaan mereka. Motivasi juga meningkatkan kreatifitas dan inovasi dalam menyelesaikan tugas. Dalam hal ini seperti company gathering yang sebagai kompensasi serta menjadi motivasi untuk dicapai karena hal itu merupakan hasil dari kontribusi pekerjaan sebagai pencapaian target serta tujuan individu maupun tim.

D. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menunjukkan seberapa baik mereka bekerja untuk perusahaan. Ini adalah masalah utama bagi perusahaan untuk menilai kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap tanggung jawab mereka. Perusahaan juga harus menilai apakah seorang karyawan benar-benar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka menurut (Nuruzzaman et al., 2021). Berdasarkan teori tersebut, kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu

1. Tujuan Kinerja Karyawan di CV. Christo Enterprise

Tujuan kinerja karyawan salah satunya adalah mencapai produktivitas yang tinggi dalam setiap tugas, mencapai target yang sudah ditetapkan baik secara individu maupun tim, meningkatkan kinerja, meningkatkan kualitas produk yang ditawarkan kepada pelanggan. Pengembangan ketrampilan dan kompetensi yang mencakup pelatihan pada saat kerja untuk mengembangkan skill dalam berkembangnya karier individu.

2. Manfaat Kinerja Karyawan di CV. Christo Enterprise

Manfaat kinerja karyawan dapat berkontribusi dalam menciptakan produk-produk terbaik kualitas tinggi yang akan selalu dapat bersaing dengan produk-produk kompetitor lainnya. Kinerja juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dalam memberikan pelayanan yang terbaik serta responsif dan melebihi harapan dari orang yang memakai produk dari CV. Christo Enterprise. Kinerja juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan saling support satu sama lain yang membuat karyawan akan semakin termotivasi.

3.3.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris agar peneliti dapat menentukan kualitas pengukuran tersebut. Definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

<i>Variabel & Definisi</i>	<i>Indikator</i>	<i>Item</i>	<i>Skala</i>
Rekrutmen (X1) Menurut Amstrong dalam (Nurulhadi, 2018) Definisi rekrutmen adalah suatu langkah yang berproses dalam mencari kandidat yang tepat dan dibutuhkan oleh perusahaan.	Indikator rekrutmen menurut Sirait dalam (Putro & Laela, 2020) sebagai berikut: 1. Kebijakan Organisasi 2. Metode 3. Prosedur	1. Perusahaan sudah menjalankan proses rekrutmen yang sesuai kebijakan perusahaan. 2. Perusahaan merekrut karyawan sesuai dengan kriteria jabatan yang dibutuhkan perusahaan. 3. Perusahaan melakukan proses tes penerimaan karyawan yang sesuai dengan kebijakan yang ada. 4. Perusahaan memberikan waktu yang tepat untuk setiap tahapan seleksi penerimaan karyawan. 5. Perusahaan memberikan informasi perekrutan secara terbuka.	Likert

		<p>6. Perusahaan tidak ada memungut biaya selama proses rekrutmen berjalan.</p> <p>7. Perusahaan merekrut karyawan sesuai dengan kriteria terbaik.</p>	
<p>Kompensasi (X2)</p> <p>Menurut Suharti dalam (Fauzi et al., 2022)</p> <p>Definisi kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan sebagai hasil dari pekerjaan atau jasa.</p>	<p>Indikator kompensasi menurut Simamora dalam (Putro & Laela, 2020) sebagai berikut:</p> <p>Kompensasi Finansial Langsung,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah Lembur <p>Kompensasi Finansial Tidak Langsung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan 2. Fasilitas 	<p>8. Pemberian gaji dari perusahaan selalu tepat waktu.</p> <p>9. Besarnya gaji yang saya dapatkan sudah adil sesuai dengan penilaian secara objektif oleh atasan.</p> <p>10. Upah yang diberikan telah sesuai dengan jumlah jam kerja saya.</p> <p>11. Perusahaan selalu memberikan tunjangan kepada saya seperti liburan dan THR setiap tahunnya.</p> <p>12. Perusahaan selalu memberikan tunjangan makan siang setiap harinya.</p> <p>13. Perusahaan telah memberi serta menciptakan fasilitas lingkungan yang nyaman dan kondusif mendukung kinerja saya.</p> <p>14. Perusahaan sering memberikan fasilitas kepada karyawan untuk mendukung kemudahan kerja.</p>	Likert
<p>Motivasi Kerja (X3)</p> <p>Menurut Mangkunegara</p>	<p>Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam (Suriadi et al.,</p>	<p>15. Saya mendapatkan kompensasi fasilitas yang mendorong kenyamanan dalam bekerja.</p>	Likert

<p>dalam (Cahyono, 2019) Definisi motivasi merupakan faktor utama dalam menyusun langkah menuju capaian tujuan sebuah perusahaan.</p>	<p>2022) sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Harga Diri 	<ol style="list-style-type: none"> 16. Kebutuhan hidup saya yang tercukupi oleh perusahaan selalu memberikan semangat untuk giat dalam bekerja. 17. Saya mendapatkan sarana dan prasarana oleh perusahaan yang mendukung keselamatan kerja. 18. Saya merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tidak adanya ancaman kerja sosial. 19. Saya mencintai pekerjaan yang telah memberikan beberapa teman dan pengetahuan baru. 20. Saya merasa nyaman terhadap pekerjaan karena lingkungan kerja yang interaksional dengan karyawan lain ditempat kerja. 21. Pemberian penghargaan memberi saya semangat dalam meningkatkan hasil kerja. 22. Saya merasa betah pada pekerjaan karena pujian atas prestasi kerja yang saya capai. 	
<p>Kinerja Karyawan (Y) Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Chairy, 2017) Definisi kinerja karyawan ialah</p>	<p>Indikator kinerja karyawan menurut Robbin dalam (Herawati et al., 2021) sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 	<ol style="list-style-type: none"> 23. Karyawan mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. 24. Karyawan mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode. 25. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. 	<p>Likert</p>

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.	3. Ketepatan Waktu	26. Karyawan selalu hadir tepat waktu	
---	--------------------	---------------------------------------	--

3.3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan adalah dengan melakukan observasi langsung ke perusahaan yang bersangkutan yaitu melalui observasi, wawancara, penyebaran kuesioner. Pengambilan data dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner. Kuesioner adalah sekumpul pernyataan-pernyataan tertentu secara tertulis untuk mendapatkan informasi dengan beberapa opsi jawaban. Dalam penelitian ini kuesioner menggunakan kriteria jawaban dengan skala likert. Skala likert menggunakan lima jawaban, sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.3.4.1 Kuesioner

Responden yang terhormat,

Perkenalkan nama saya Perdana Wijaya Kusuma. Saya Mahasiswa Dari Fakultas Ekonomi Dan bisnis Universitas Narotama Surabaya. Saya mohon kesediaan bantuan teman-teman untuk memberikan jawaban atas pertanyaan - pertanyaan yang tersedia dengan mengisi kuesioner sebagai data untuk penyusunan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Christo Enterprise Surabaya”. Seluruh data yang terkumpul melalui kuesioner ini murni untuk tujuan pendidikan dan akan diperlakukan sesuai dengan kode etik ilmiah. Setiap jawaban serta identitas responden akan saya jamin kerahasiaannya.

Hormat saya,

Perdana Wijaya Kusuma

Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin : (....) Laki-laki
(....) Perempuan
Usia/Umur : (....) < 17 tahun
(....) 18-24 tahun
(....) 25-35 tahun
(....) 26-45 tahun
(....) > 45 tahun
Pendidikan Terakhir : (....) SLTP(SMP)/Sederajat
(....) SLTA(SMA.SMK)/Sederajat
(....) Diploma
(....) S1
(....) S2 dan S3
Masa Kerja : (....) < 1 tahun
(....) 2-5 tahun
(....) 6-9 tahun
(....) 10-20 tahun
(....) > 21 tahun

Petuniuk Pengisian

❖ Kuesioner di tunjukan untuk karyawan.
❖ Di harapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi individu masing-masing terhadap peneliti ini.
❖ Pilihlah nomor pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban.
Pilihan Jawaban yaitu :
1) Sangat Tidak Setuju (STS)
2) Tidak Setuju (TS)
3) Cukup Setuju (CS)
4) Setuju (S)
5) Sangat Setuju (SS)
❖ Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab Kuesioner ini, diucapkan terimakasih

KUESIONER RERKRUTMEN (X1)

Tabel 3.3 Kuesioner

NO	Pernyataan	Opsi Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Perusahaan sudah menjalankan proses rekrutmen yang sesuai kebijakan perusahaan.					
2.	Perusahaan merekrut karyawan sesuai dengan kriteria jabatan yang dibutuhkan perusahaan.					
3.	Perusahaan melakukan proses tes penerimaan karyawan yang sesuai dengan kebijakan yang ada.					
4.	Perusahaan memberikan waktu yang tepat untuk setiap tahapan seleksi penerimaan karyawan.					
5.	Perusahaan memberikan informasi perekrutan secara terbuka.					
6.	Perusahaan tidak ada memungut biaya selama proses rekrutmen berjalan.					
7.	Perusahaan merekrut karyawan sesuai dengan kriteria terbaik.					

KUESIONER KOMPENSASI (X2)

NO	Pernyataan	Opsi Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
8.	Pemberian gaji dari perusahaan selalu tepat waktu.					
9.	Besarnya gaji yang saya dapatkan sudah adil sesuai dengan penilaian secara objektif oleh atasan.					
10.	Upah yang diberikan telah sesuai dengan jumlah jam kerja saya.					
11.	Perusahaan selalu memberikan tunjangan kepada saya seperti liburan dan THR setiap tahunnya.					

12.	Perusahaan selalu memberikan tunjangan makan siang setiap harinya.					
13.	Perusahaan telah memberi serta menciptakan fasilitas lingkungan yang nyaman dan kondusif mendukung kinerja saya.					
14.	Perusahaan sering memberikan fasilitas kepada karyawan untuk mendukung kemudahan kerja.					

KUESIONER MOTIVASI KERJA (X3)

NO	Pernyataan	Opsi Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
15.	Saya mendapatkan kompensasi fasilitas yang mendorong kenyamanan dalam bekerja.					
16.	Kebutuhan hidup saya yang tercukupi oleh perusahaan selalu memberikan semangat untuk giat dalam bekerja.					
17.	Saya mendapatkan sarana dan prasarana oleh perusahaan yang mendukung keselamatan kerja.					
18.	Saya merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tidak adanya ancaman kerja sosial.					
19.	Saya mencintai pekerjaan yang telah memberikan beberapa teman dan pengetahuan baru.					
20.	Saya merasa nyaman terhadap pekerjaan karena lingkungan kerja yang interaksional dengan karyawan lain ditempat kerja.					
21.	Pemberian penghargaan memberi saya semangat dalam meningkatkan hasil kerja.					
22.	Saya merasa betah pada pekerjaan karena pujian atas prestasi kerja yang saya capai.					

KUESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	Pernyataan	Opsi Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
23.	Saya mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
24.	Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode.					
25.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.					
26.	Saya selalu hadir tepat waktu					



3.3.5 Teknik Analisis Data

3.3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif adalah metode statistik yang digunakan dalam merangkum karakteristik dasar dari suatu himpunan data. Statistik ini dapat meliputi, mean, median, modus, dan standar deviasi untuk memberikan gambaran tentang pendistribusian dan variasi data. Analisis statistik deskriptif membantu menyajikan data secara ringkas dan mudah dipahami, yang dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang sifat-sifat kuantitatif dari data tersebut.

3.3.5.2 Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataannya dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur menurut Ghazali dalam (Aromega et al., 2019). Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan kriteria pengujian yang dibuktikan oleh perhitungan apabila nilai *pearson correlation* (R hitung) $>$ R_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ adalah jumlah sampel. Adapun kriteria pengujian uji validitas yaitu:

Apabila nilai r hitung lebih besar $>$ r tabel (0,349) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Namun, apabila nilai r hitung lebih kecil $<$ r tabel (0,349) maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa konsisten hasil pernyataan pada kuesioner jika digunakan berulang kali. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataannya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu menurut Ghazali dalam (Aromega et al., 2019). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Repeat Measure atau pengukuran ulang, merupakan kegiatan yang dimana seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan pernyataannya tetap konsisten dengan jawaban sebelumnya.
2. One Shot atau sekali saja, merupakan pengukuran yang dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain.

Pengujian dalam penelitian dapat menggunakan metode Cornbach Alpha. Alat ukur dalam penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Cronbac'h Alpha $> 0,6$. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik one shot.

3.3.5.3 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal (Nurulhadi, 2018). Model regresi yang baik adalah memiliki sebaran yang normal atau mendekati normal. Uji Normalitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai $> 0,05$ dan grafik P-P plot.

Menurut Ghozali, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas (independen) menurut model regresi dalam Ghozali dalam (Nurulhadi, 2018). Besar nilai tolerance dan VIF dapat digunakan untuk menentukan ada tidaknya gejala multikolinearitas. Menurut Ghozali dalam (Nurulhadi, 2018) tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$).

Untuk menunjukkan adanya multikolinearitas yaitu:

1. Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain, maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

C. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali dalam (Nurulhadi, 2018) uji heterokedesitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki ketidaksamaan dalam variasi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heterokedesitas dilakukan untuk mengetahui

apakah model regresi memiliki ketidaksamaan dalam variasi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Menurut Ghozali dalam (Nurulhadi, 2018) mendeteksi ada atau tidaknya heterokodastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot, dasar analisisnya sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terindikasi terjadi heterokodastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokodastisitas.

ataupun bisa dilakukan dengan uji glejser, dasar analisisnya sebagai berikut :

1. Nilai residual absolute diregresi dengan variabel independen, jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka terdapat indikasi terjadi heterokodastisitas.

3.3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi adalah metode analisis statistik hubungan yang digunakan untuk meramalkan atau memperkirakan bagaimana nilai suatu variabel berkorelasi dengan variabel lain. Regresi linear dapat berupa regresi linear sederhana dan regresi linear berganda (Nurjanah et al., 2018). Nugroho dalam (Arbie & Tumbuan, 2018) mengemukakan ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas, regresi berganda adalah metode analisis yang tepat. Berdasarkan teori tersebut maka regresi berganda ialah untuk melihat hubungan antara variabel independen dan dependen.

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 α = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi
 X_1 = Rekrutmen

- X_2 = Kompensasi
 X_3 = Motivasi Kerja
 e = Standar Error

3.3.5.5 Uji Hipotesis

A. Uji t

Uji parsial ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh dari satu variabel independen secara individual dalam memengaruhi atau menjelaskan variabel dependen. Jika nilai sig kurang dari $<0,005$ dapat diartikan bahwa adanya pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

B. Uji F

Uji ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independen secara bersama-sama dalam memengaruhi atau menjelaskan variabel dependen. Jika nilai sig kurang dari $<0,005$ dapat diartikan bahwa adanya pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

3.3.5.6 Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini peneliti menganalisis menggunakan analisis koefisien determinasi dan koefisien korelasi. Menurut Ghazali dalam (Nurulhadi, 2018) inti dari koefisien determinasi yaitu mengukur adanya seberapa jauh kemampuan mode dalam memenangkan variabel independen sedangkan koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai (r^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.