

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian yang dipergunakan yaitu kuantitatif kausalitas guna memahami pengaruh hubungan sebab akibat antar variabelnya. Penelitian ini memiliki tujuan guna memahami pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode kuantitatif juga sering diartikan sebagai metode tradisional, sebab metode ini telah sangat lama dipergunakan sehingga telah mentradisi sebagai metode guna melakukan sebuah penelitian menurut (Sugiyono, 2019 : 16). Metode ini disebut sebagai metode positivistik sebab berdasar kepada filsafat positivisme. Metode ini disebut sebagai metode ilmiah karena metode ini sudah melalui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga dapat diartikan sebagai metode *discovery* dikarenakan dalam metode ini bisa ditemukan dan ditingkatkan lagi berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif dikarenakan pada data penelitian berbentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

#### **3.2. Operasional Variabel**

##### **3.2.1. Variabel Dependen**

Yaitu variabel yang disebut sebagai variabel kriteria, keluaran output, dan konsenken, bisa juga disebut sebagai variable terikat yang dipengaruhi ataupun menjadi sebab akibat dari adanya variable bebas.(Sugiyono, 2019 : 69). Variabel terikat yang dipergunakan yaitu kinerja karyawan. Menurut Bambang Kusriyanto

dalam (Murtiyoko, 2018 : 108) pengertian kinerja karyawan ialah perpaduan hasil yang telah di capai dengan posisi serta dari tenaga kerja satuan waktu. Kinerja karyawan memiliki arti yang sangat luas, tidak hanya hasil kerja karyawan, melainkan merupakan bagaimana sebuah jalan pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan berlangsung.

Indikator kinerja karyawan Menurut Abdullah dalam (Heryenzus & Laia, 2018 : 15-16) adalah

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. ketepatan waktu
5. Keselamatan kerja

### **3.2.1 Variabel Independen**

Yaitu variabel yang memberikan pengaruh atau menjadi sebab dari perubahan atau munculnya variabel terikat (Sugiyono, 2019 : 69). Disiplin kerja (X1) menurut Shinta & Siagian dalam (Kilvin & Siagian, 2020:209) merupakan sebuah media yang digunakan oleh semua pimpinan sebagai tujuan komunikasi kepada para karyawannya sebagai bentuk cara sehingga harus siap merubah sikap untuk meningkatkan tanggung jawab dan keinginan untuk menaati peraturan dan tingkatan dasar yang sudah ada.

Indikator Disiplin kerja menurut Sutrisno dalam (Prasetyo & Marlina, 2019:24) yaitu:

1. Taat kepada peraturan jam masuk, pulang dan istirahat.

2. Taat kepada peraturan berpakaian dan sikap.
3. Taat kepada peraturan cara melakukan pekerjaan.
4. Taat kepada peraturan yang diperbolehkan dan yang bertentangan.

Motivasi (X2) menurut (Suhardi, 2013) adalah sebuah bentuk dari sebuah energi yang jika dipergunakan dengan baik dan diarahkan kearah yang baik, maka akan memberikan seseorang untuk menciptakan keajaiban di dalam kehidupan.

Indikator Motivasi menurut Teori Abraham H. Maslow dalam (Heryenzus & Laia, 2018 : 15) yaitu:

1. Kebutuhan akan fisiologis.
2. Kebutuhan akan keamanan dan rasa aman.
3. Kebutuhan akan sosial.
4. Kebutuhan akan harga diri.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri.

Kompensasi (X3) Menurut Hariandja dalam (Martinus & Budiyanto, 2016 : 2) definisi dari kompensasi adalah semua imbalan yang didapatkan karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan di dalam perusahaan berbentuk uang ataupun yang lainnya seperti uang cuti, uang makan, tunjangan hari raya, tunjangan Kesehatan, insentif, bonus, upah, gaji, dan sebagainya.

Indikator Kompensasi menurut Armansyah dalam (Kilvin & Siagian, 2020 : 209) yaitu:

1. Insentif.
2. Gaji
3. Bonus

#### 4. Tunjangan.

Dari pengertian di atas mengacu ke permasalahan yang sedang diteliti dan tujuan penelitian yang diteliti ini, maka data yang sedang di kembangkan ini merupakan data yang bersangkutan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi tiap variabel.

**Tabel 3.1** Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasi Variabel	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin Kerja merupakan sebuah media yang digunakan oleh semua pimpinan sebagai tujuan komunikasi kepada para karyawannya sebagai bentuk cara sehingga harus siap merubah sikap untuk meningkatkan tanggung jawab dan keinginan untuk menaati peraturan dan tingkatan dasar yang sudah ada. (Kilvin & Siagian, 2020)	1. Taat kepada peraturan jam masuk, pulang dan istirahat. 2. Taat kepada peraturan berpakaian dan sikap. 3. Taat kepada peraturan cara melakukan pekerjaan. 4. Taat kepada peraturan yang diperbolehkan dan bertentangan. (Prasetyo & Marlina, 2019:24)	Likert
2	Motivasi (X2)	Motivasi ialah sebuah bentuk dari sebuah energi yang jika dipergunakan dengan baik dan diarahkan kearah yang baik, maka akan memberikan seseorang untuk menciptakan keajaiban di dalam kehidupan (Suhardi, 2013).	1. kebutuhan akan fisiologis 2. kebutuhan akan keamanan dan rasa aman 3. kebutuhan akan sosial 4. kebutuhan akan harga diri 5. kebutuhan akan aktualisasi diri. (Heryenzus & Laia, 2018 : 15)	Likert

Lanjutan Tabel 3.1

3	Kompensasi (X3)	kompensasi ialah seluruh imbalan yang didapatkan karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan di dalam perusahaan dalam bentuk uang atau yang lain seperti gaji karyawan, upah karyawan, bonus karyawan, insentif, tunjangan untuk kesehatan, tunjangan di hari raya, uang makan karyawan, uang cuti karyawan dan lain-lain. (Martinus & Budiyanto, 2016)	1. Insentif 2. Gaji 3. Bonus 4. Tunjangan  (Kilvin & Siagian, 2020 : 209)	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan ialah perpaduan hasil yang telah di capai dengan posisi serta dari tenaga kerja satuan waktu. Kinerja karyawan memiliki arti yang sangat luas, tidak hanya hasil kerja karyawan, melainkan merupakan bagaimana sebuah jalan pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan berlangsung. (Murtiyoko, 2018)	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan 5. Keselamatan Kerja  (Heryenzus & Laia, 2018 : 15-16)	Likert

**Sumber :** (Kilvin & Siagian, 2020), (Suhardi, 2013), (Martinus & Budiyanto, 2016), (Murtiyoko, 2018), (Prasetyo & Marlina, 2019:24), (Heryenzus & Laia, 2018 : 15), (Kilvin & Siagian, 2020 : 209).

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi yaitu keseluruhan elemen yang harus dijadikan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang memiliki karakteristik dan jumlah tertentu yang sudah ditetapkan seorang peneliti kemudian dipelajari serta mengambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019 : 126). Populasi yang dipergunakan

yaitu seluruh karyawan marketing LJ Hooker Grand Batam, sehingga jumlah daripada populasi di dalam penelitian ini adalah 105 Karyawan.

### **3.3.2. Sampel**

Sampel ialah bagian dari kuantitas dan karakteristik yang telah dipunyai populasi tersebut menurut (Sugiyono, 2012 : 81) teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu non probability sampling yang di mana metode yang akan digunakan di dalam sampel ini yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dipergunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2012 : 85). Dari pengertian tersebut maka sampel yang dipergunakan yaitu para karyawan marketing yang berada pada LJ Hooker Grand Batam. Sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan marketing LJ Hooker Grand Batam yang berjumlah 105 orang.

## **3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

### **3.4.2. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dalam penelitian yang peneliti perlukan sehingga dianggap relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti oleh peneliti, maka teknik yang akan dipergunakan peneliti dalam mengumpulkan data yaitu berupa data angket atau kuisisioner.

Kuisisioner atau angket yang menjadi pembantu peneliti untuk mendapatkan dan mengumpulkan informasi yang terkait dengan respon dari jawaban atau tanggapan karyawan LJ Hooker Grand Batam. Menurut (Hikmawati, 2018 : 83) mengatakan angket atau kuisisioner ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis kepada para responden agar segera dijawab.

### 3.3.2. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang akan dipergunakan yaitu berupa angket atau kuisisioner. Angket atau kuisisioner ini disebarakan melalui link dari google form kepada responden dan kemudian langsung segera dikumpulkan apabila para responden telah selesai mengisi kuisisioner tersebut. Skala pengukuran yang dipergunakan yakni skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2019 : 146) Skala *likert* bertujuan guna mengukur persepsi, tanggapan, serta sikap seseorang atau beberapa orang (kelompok) mengenai fenomena sosial.

Responden memberikkan hasil atau jawaban dari angket atau kuisisioner yang diberikan dengan memilih salah satu jawaban yang tertera, diantaranya sangat setuju (SS) dengan skor 5 sampai dengan sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1.

**Tabel 3.2** Skala *Likert*

<b>Pernyataan</b>	<b>Skor/Nilai</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Sumber :** (Sugiyono, 2019 : 126)

### 3.5. Metode Analisis Data

Data di dalam penelitian ini mempergunakan program SPSS (*Statistikal Package for Social Sciences*) yang bertujuan guna menganalisis pengaruh antar variabel yang telah diperoleh dari mengisi kuisisioner dari *google form* yang sudah disebarakan.

### 3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut (Sugiyono, 2019 : 206) yaitu statistik yang dipergunakan dalam penganalisisan data dengan menggunakan cara pendeskripsian atau dengan cara menggambarkan data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya dan tidak bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik ini bisa dipakai apabila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak akan membuat sebuah kesimpulan mengenai populasi di mana sampel tersebut diambil.

Penyajian data yang termasuk dalam analisis deskriptif ini adalah melalui table, pictogram, diagram lingkaran, mean, perhitungan persentase, perhitungan desil, perhitungan persentil, median, perhitungan penyebran data dengan hitungan standar deviasi dan rata-rata. Dalam analisis deskriptif bisa juga dilakukan untuk mencari seberapa kuat hubungan antar variabel melalui analisis korelasi, membuat prediksi dengan analisis regresi, dan membuat bandingan untuk perbandingan rata-rata data sampel atau populasi.

Hal yang dilakukan guna mencari rentang skala menurut penelitian terdahulu yaitu menetapkan skor tertinggi dan terendah. Sampel yang dipergunakan berjumlah 105 karyawan dan banyaknya alternatif jawaban berjumlah 5 orang.

Adapun rumus yang dipergunakan guna mencari rentang skala, yaitu:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

**Rumus 3.1** Rentang Skala

**Sumber :** (Umar, 2011 : 164)



Keterangan:

n = total sampel

m = total alternatif jawaban tiap item

RS = rentang skala

Sehingga rentang skala pada penelitian ini:

$$RS = \frac{105 (5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{105(4)}{5}$$

$$RS = 84$$

Dari hasil perhitungan rentang skala di atas hasilnya yang didapatkan yaitu yakni:

**Tabel 3.3** Rentang Skala

No	Pertanyaan	Skor Positif
1	105 – 189	Sangat Tidak Setuju
2	190 – 273	Tidak Setuju
3	274 – 357	Kurang Setuju
4	358 – 441	Setuju
5	441 – 525	Sangat Setuju

**Sumber:** Peneliti, 2020

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

Pernyataan guna mengukur variabel yang akan diteliti sebelumnya perlu melakukan pengujian reabilitas dan validitas. Jika alat ukur/instrument tersebut tidak reliabel maupun tidak valid, tidak akan didapatkan hasil penelitian yang baik.

### 3.5.2.1. Uji Validitas Data

Validitas data ialah sebuah ukuran yang digunakan guna memahami seberapa baik tingkat sebuah alat ukur dalam mengukur apa yang hendak diukur. Uji ini dianggap valid apabila adanya korelasi dengan skor totalnya, dengan demikian uji validitas ini menunjukkan adanya dukungan dari sebuah data tersebut dalam pengungkapan sesuatu yang harusnya diungkap. Alat yang menjadi pengukuran uji validitas ini biasanya berupa pertanyaan yang telah diberikan kepada responden dalam bentuk kuisisioner dan sudah diisi oleh responden tersebut, kemudian akan di uji hasil dari kuisisioner yang sudah diisi oleh responden untuk menunjukkan valid atau tidaknya penelitian tersebut (Priyanto, 2018 : 21).

Pengujian uji validitasi ini bertujuan untuk membuktikan valid atau tidaknya kuesioner yang sudah diberikan bisa dilakukan dengan memperhatikan koefisien korelasinya. Dalam menetapkan layak atau tidaknya suatu item dipergunakan, biasanya dilakukan pengujian signifikansi koefisien korelasi dengan tingkat 0,05 Wibowo dalam (Heryenzus & Laia, 2018 : 17).

Kriteria yang dipergunakan dalam uji ini, yaitu:

1. Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka item-item pada pertanyaan dianggap memiliki korelasi signifikan pada skor total item tersebut, sehingga item bisa dikatakan valid.
2. Bila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka item-item pada pertanyaan dianggap tidak memiliki korelasi signifikan pada skor total item tersebut, sehingga item bisa dikatakan tidak valid.

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i) (\sum x)}{\sqrt{[n (\sum i^2)][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

**Rumus 3.2** Uji Validitas Data

**Sumber:** (Wibowo, 2012 : 37)

Keterangan:

- $r_{ix}$  : Koefisien Korelasi  
 i : Skor *item*  
 X : Skor total dari x  
 n : Jumlah banyaknya subjek

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas Data

Menurut (Priyanto, 2018 : 25) Uji reabilitas dipergunakan untu k mengetahui tingkat kecocokan atau konsistensi suatu alat ukur yang mempergunakan kuisisioner, apakah alat ukur itu bisa memperoleh pengukuran yang tetap konsisten apabila pengukuran itu diulang kembali.

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur kuisisioner yang di mana item yang dapat dimasukkan ke dalam pengujian tersebut adalah item yang valid saja dan untuk menentukan bahwa jika instrumen realibel atau tidak menggunakan batasan 0,6.

Rumus untuk menghitung nilai reliabilitas dengan menggunakan metode *Conbrach Alpha* ,yaitu :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

**Rumus 3.3** Uji Reabilitas Data

**Sumber :** (Wibowo, 2012:52)

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian pada butir

$\sigma_1^2$  = varian total

Sebuah alat pengukuran dianggap *realibel* atau konsisten, jika mengukur sesuatu secara berulang, alat pengukur memperlihatkan hasil yang sama dalam kondisi yang sama. Dengan hal tersebut, dalam pengukuran penelitian selalu dipertukarkan unsur kesalahan. Kesalahan pengukuran yang semakin kecil maka alat pengukurannya akan semakin reliabel. Jika nilai Alpha > 0,06 maka reliabel.

Uji ini dihitung dengan cara mengkorelasikan skor item satu dengan yang lainnya, selanjutnya hasil ini akan dibandingkan dengan nilai kritis pada signifikansi 5%. Apabila koefisien korelasi > nilai kritis, maka alat ukur telah reliabel.

Kriteria diterima suatu data *reliable* bila nilai *Conbrach Alpha* > nilai kritis *product moment*. Atau nilai *r* tabel. Dengan menggunakan nilai batasan penentu, contohnya 0,6 dikatakan mempunyai reliabilitas yang kurang, sementara nilai 0,7 bisa diterima serta nilai > 0,8 dikatakan baik.

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik biasanya digunakan guna menguji seberapa pantas atau layak model regresi yang akan dipergunakan, maka perlu memenuhi syarat pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Uji ini bertujuan guna mendapatkan model regresi dengan perhitungan yang tidak biasanya dan

pengujian ini bisa dipercaya. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Apabila ada salah satu syarat yang tidak bisa dipenuhi, hasil analisis regresi tidak bisa dianggap memiliki sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

#### **3.5.3.1. Uji Normalitas**

Ghozali dalam (Andriani et al., 2020 : 39) menyebutkan uji ini bertujuan guna menguji variabel residual yang tidak terdapat pada model regresi terdistribusi yang berpengaruh normal atau tidak. Terdapat dua opsi guna menguji residual terdistribusi normal atau tidaknya yakni dengan cara uji statistik dan analisis grafik. Metode yang dipakai guna menguji normalitas adalah: *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, bila (nilai  $< \alpha = 0,05$ ), maka data tidak terdistribusi normal.

#### **3.5.3.2. Uji Multikolinearitas**

Pengujian ini memiliki tujuan guna menguji apakah ditemu adanya korelasi diantara variabel bebas pada model regresi. Model regresi dapat dikatakan baik bila tidak ada multikolinearitas. Menurut (Erwantiningsih, 2019 : 135), pengujian ini dilakukan dengan mencari nilai VIF (Variance Inflating Factor), apabila  $VIF < 5\%$  maka multikolinieritas tidak terjadi.

#### **3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan guna menguji adanya ketidaksamaan residual dan varian satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi. Bila residuall dan varian satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, bisa disebut homoskedastisitas dan bila berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Suatu model

regresi bisa dikatakan baik bila terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Santoso dalam (Kurniawan & Yuniati, 2017 : 8) menyebutkan apabila sebaran titik-titik berada dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola yang jelas, bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Bila membentuk suatu pola, misalnya titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, bisa dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Bila tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar dibawah dan diatas, maka bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Terdapat alternatif lain guna menguji heteroskedastisitas yaitu dengan uji *glejser*, uji *white*, uji *park*, dan uji *spearman*.

### 3.5.4. Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini bertujuan guna mengetahui ada ataupun tidaknya dampak yang signifikan secara parsial atau stimulan dalam 2 ataupun lebih variabel bebas kepada satu variabel terikat (Priyanto, 2018 : 107). Pengujian ini biasanya dipergunakan dalam mengukur ada atau tidaknya pengaruh diantara disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Sugiyono dalam (Martinus & Budiyo, 2016 : 7) menyebutkan rumus yang bisa dipergunakan pada pengujian ini yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

**Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda**

**Sumber:** (Martinus & Budiyo, 2016 : 7)

Dimana:

$Y$  : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan dalam hal ini adalah kinerja karyawan

$\alpha$  : Nilai konstanta

$b_1, \dots, b_3$  : Nilai koefisien regresi

$x_1$  : Variabel independen, yaitu Disiplin Kerja

$x_2$  : Variabel independen, yaitu Motivasi

$x_3$  : Variabel Independen, yaitu Kompensasi

$e$  : Standar error

#### **3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Ghozali dalam (Martinus & Budiyo, 2016 : 13) menyebutkan uji ini bertujuan guna mengukur sejauh mana kemampuan suatu model bisa menjelaskan variasi dari variabel terikat. Nilai  $R^2$  merupakan nilai antara 0 – 1. Nilai  $R^2$  yang kecil menandakan kemampuan variabel terikat dalam menerangkan variasi variabel bebas cukup terbatas. Nilai yang mendekati 1 mengartikan variabel terikat memberi hampir seluruh informasi yang diperlukan dalam memperkirakan variasi variabel bebas.

#### **3.5.5. Uji Hipotesis**

##### **3.5.5.1. Uji T**

Uji ini berfungsi guna memahami pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) yang terdapat dalam model secara terpisah (parsial) terhadap variabel terikat yakni Kinerja Kerja ( $Y$ ). Kriteria

pengujian Uji T menurut Ghozali dalam (Martinus & Budiyo, 2016 : 9) yaitu apabila nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka model regresi bisa dipakai guna memperkirakan pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Kriteria yang dipergunakan dalam pengujian ini yaitu :

1. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak (terdapat pengaruh yang signifikan).
2. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima (tidak terdapat pengaruh).
3. Bila signifikansi  $> 0,05$ ,  $H_0$  diterima (tidak terdapat pengaruh).
4. Bila signifikansi  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak (terdapat pengaruh yang signifikan).

#### **3.5.5.2 Uji F**

Pada dasarnya, uji ini memperlihatkan pengaruh variabel bebas secara stimulan terhadap variabel terikatnya. Ghozali dalam (Martinus & Budiyo, 2016 : 12) menyebutkan pengujian ini memiliki kriteria yakni bila nilai probabilitasnya  $< 0,05$ , maka model regresi bisa dipakai guna memperkirakan pengaruh variabel bebas secara stimulan terhadap variabel terikatnya. Uji F pada penelitian ini bertujuan guna memahami pengaruh motivasi dan kompensasi secara stimulan terhadap kinerja karyawan. Kriteria yang dipergunakan dalam pengujian ini yaitu:

1. Bila nilai probabilitasnya  $> 0,05$  maka model regresi yang dipakai guna memprediksi pengaruh motivasi dan kompensasi secara stimulan terhadap kinerja karyawan tidak layak dipergunakan.
2. Bila nilai probabilitasnya  $< 0,05$  maka model regresi yang dipakai guna memprediksi pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara stimulan terhadap kinerja karyawan layak dipergunakan.



### 3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di LJ Hooker Grand Batam dengan alamat Komplek Pertokoan Greenland Blok F1 No. 3A, Kepulauan Riau.

#### 3.6.2. Jadwal Penelitian

Peneliti memulai penelitian dilaksanakan dari bulan September 2020 hingga bulan Januari 2021. Peneliti membuat jadwal dalam melakukan kegiatan penelitian yang dimulai dari tahap pengajuan judul hingga pengumpulan skripsi.

**Tabel 3.4** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Pertemuan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Identifikasi	■													
Studi Pustaka		■	■	■	■									
Metodologi Penelitian					■	■	■							
Pengambilan Data							■	■						
Pengolahan Data								■	■	■	■			
Penyusunan Laporan											■	■		
Jurnal												■	■	■

**Sumber:** Peneliti, 2020