

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian dengan jenis penelitian yang masuk kedalam jenis penelitian verivikatif dengan metode *explanatory survey* yang berarti suatu metode yang memiliki tujuan menguji sebuah hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan suatu fenomena yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel agar mengetahui sebab akibat dalam hubungan tersebut. Selain itu, penelitian ini adalah jenis kuantitaif kausalitas karena memerlukan alat statistik dan pengolahan kuisioner untuk menentukan apakah ada hubungan atau pengaruh antara variabel yang diteliti penulis. Yaitu penulis meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai..

3.2 Objek, Unit analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan objek penelitian yaitu motivasi kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y)..

3.2.2 Unit Analisis

Pada penelitian ini, penulis menggunakan unit analisis individu, dan mendapatkan data dari respons setiap orang. Individu tersebut merupakan semua pegawai PNS yang bekerja di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor, yang terdiri dari 43 jabatan Staf Dinas..

3.3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor adalah Jl. Achmad Adnawijaya No.45A, RT.01/RW.16, Tegal Gundil, Kec. Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat 16164.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Penulis menggunakan jenis data dalam penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif yang meliputi:

1. Data kualitatif adalah data yang berasal dari observasi, wawancara, atau uraian atau penjelasan tentang variabel yang akan diteliti.
2. Data kuantitatif adalah data yang berupa jumlah, tingkatan, perbandingan, dan volume.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Peneliti menggunakan sumber data dalam penelitian ini yang berasal dari beberapa sumber, yaitu:

1. Data primer

Data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari unit analisis individu atau individu di perusahaan, organisasi, instansi, atau kelompok individu yang dibahas dalam penelitian ini.

2. Data sekunder

Data ini tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti; itu berasal dari sumber lain, seperti kepala subbagian umum dan data pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel yang digunakan untuk menentukan jenis dan indikator dari setiap variabel yang terlibat dalam penelitian ini. Operasionalisasi variabel juga bertujuan untuk memastikan apakah setiap variabel memiliki skala pengukuran tertentu, sehingga hipotesis dapat diuji dengan tepat dengan alat bantu. Penulis kemudian mengklasifikasikan variabel ke dalam dua kelompok untuk memudahkan analisis, yaitu:

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Varibel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi (x)	Tanggung jawab	1) Pegawai bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan 2) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku 3) Pegawai bertanggung jawab pada kesalahan yang dilakukan	Ordinal
	Prestasi kerja	1) Pegawai memiliki dorongan untuk mencapai prestasi dalam bekerja 2) Pegawai memiliki dorongan untuk mencapai prestasi kerja dan bersaing dengan karyawan yang lainnya 3) Pegawai memiliki dorongan untuk mencapai suatu jabatan yang lebih tinggi	Ordinal
	Pengakuan atas kinerja	1) Pegawai mengharapkan dukungan dari atasan di dalam menyelesaikan setiap pekerjaan 2) Pegawai mengharapkan dukungan dari perusahaan seperti dukungan moral dan dukungan moril 3) Setiap Pegawai mengharapkan dukungan dan dorongan dari rekan kerja	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	Pekerjaan yang menantang	1) Pegawai memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaanyang menantang 2) Pegawai memiliki dorongan untuk memiliki keahlian di luartanggung jawabnya 3) Pegawai memiliki dorongan untuk terus meningkatkan kemampuannya	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Orientasi pelayanan	1.) Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik 2.) Pelayanan kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan 3.) Pegawai di haruskan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	Ordinal
	Komitmen	1.) Menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik 2.) Pegawai harus berkomitmen dalam bekerja 3.) Pegawai dituntut untuk mampu komitmen saat ada tugas tambahan	Ordinal
	Kerja sama	1.) Memelihara hubungan kerja dengan baik 2.) Pegawai harus dapat cekatan dalam bekerja 3.) Pegawai mampu menerima kritik dan saran antar sesama pegawai	Ordinal
	Inisiatif kerja	1.) Pegawai menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan 2.) Pegawai bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena rekan kerja tidak masuk 3.) Pegawai menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.	Ordinal
	Kepemimpinan	1.)Pegawai tidak membedakan pegawai yang satu dengan yang lain 2.)Tegas dalam mengambil keputusan 3.) Pemimpin menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap pegawainya.	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Penulis menjadikan 43 anggota staf DISDUKCAPIL Kota Bogor sebagai populasi untuk penelitian ini. Penulis memutuskan untuk melakukan penelitian ini untuk populasi yang relevan. Menurut Suharsimis (2015) menyatakan bahwa metode populasi atau sensus digunakan untuk penelitian ini. Semua anggota diambil sebagai sampel dalam teknik sampling jenuh, juga dikenal sebagai sensus.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Sumber data primer dan sekunder menentukan metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data harus relevan dengan masalah dan tujuan penelitian karena Metode pengumpulan data adalah suatu proses sistematis yang bertujuan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

3.6.1 Data Primer

Data yang dikumpulkan atau diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber datanya disebut sebagai data primer. Ini juga disebut sebagai data baru atau data asli dan merupakan data yang paling baru. Peneliti harus mendapatkan data primer secara langsung dari sumber datanya. Peneliti menggunakan dua pendekatan survei, yang mencakup wawancara dan kuisioner/angket, dan observasi, yang dilakukan secara langsung.

1. Metode survey dengan menggunakan :

a.) Wawancara

Memberikan beberapa pertanyaan yang mendukung penelitian kepada pihak yang berwenang untuk memberikan data yang diperlukan oleh peneliti adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi secara langsung. Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor adalah lokasi wawancara yang dilakukan oleh peneliti..

b.) Kuisioner / Angket

Metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis kepada responden langsung dengan tujuan mengumpulkan data atau informasi tentang motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor. Setelah itu, pertanyaan diukur dengan skala Likert..

Menurut Sugiyono (2022), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yang kemudian digunakan sebagai tolak ukur untuk membuat komponen instrumen, yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Menurut Sugiyono (2022), “Jawaban setiap *instrument* yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor”. Dari metode pengumpulan data dengan kuisioner ini maka dibuat tabel skor skala likert.

Tabel 3. 2 Skor Motivasi kerja Berdasarkan Skala Likert

Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3. 3 Skor Kinerja Pegawai Berdasarkan Skala Likert

Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai	Skor
Selalu	5
Sering	4
Jarang	3
Pernah	2
Tidak pernah	1

1. Metode observasi dengan menggunakan Teknik langsung

Untuk melakukan observasi secara langsung dan mengamati kegiatan yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor, penulis menggunakan metode observasi langsung, yaitu pengamatan langsung ke lapangan.

3.6.2 Data Sekunder

Dalam penelitian ini, data sekunder adalah data yang dikumpulkan bukan secara langsung dari sumbernya seperti:

- a.) Manual seperti mencetak laporan dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti.
- b.) data dikumpulkan melalui pengolahan data dari penyedia data, seperti *statistic software* dan jenis lainnya yang dapat dibeli atau diunduh secara gratis. Sumber tertulis, seperti buku, majalah ilmiah, dan dokumen-dokumen dari pihak yang terkait, digunakan sebagai sumber data sekunder untuk penelitian ini tentang motivasi dan kinerja pegawai.

3.7 Uji Instrumen

Uji kualitas data yang dilakukan dalam penelitian dengan instrumen kuesioner ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipercaya. Uji ini terdiri dari uji reliabilitas dan validitas karna uji kualitas data merupakan jenis uji yang dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan kuesioner untuk memastikan kebenaran data yang dikumpulkan.

3.7.1 Uji Validitas

Pengujian validitas, menurut Sugiyono (2022) menunjukkan seberapa tepat data asli tentang objek dibandingkan dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mengetahui validitas sebuah item, Anda harus membandingkan skornya dengan skor semua item tersebut. Menurut Sugiyono (2017), konstruk faktor dapat dianggap kuat jika korelasi faktor tersebut positif di atas 0,3. Untuk menguji validitas, korelasi (r) dihitung antara skor total dan skor masing-masing pertanyaan. Selanjutnya, rumus digunakan untuk membandingkan nilai rhitung dan rtabel dengan rumus :

Person product moment :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2 (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi (r – hitung)

n = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah skor item / instrument

$\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat skorn item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum Y$ = Jumlah total skor jawaban

$\sum XY$ = Hasil perkalian antara skor x dan y

- Apabila r_{xy} hitung > r tabel maka data dinyatakan valid.
- Sebaliknya apabila r_{xy} hitung < r tabel maka data tidak valid.

Berikut adalah hasil uji validitas :

Dalam menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) df ($n-2$) dibandingkan dengan nilai rtabel sebesar 0,361 dengan menggunakan 30 responden ., hasil uji validitas disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel X (Motivasi Kerja)

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	X1	0,780	0,361	rhitung>rtabel	Valid
2	X2	0,725	0,361	rhitung>rtabel	Valid
3	X3	0,608	0,361	rhitung>rtabel	Valid
4	X4	0,654	0,361	rhitung>rtabel	Valid
5	X5	0,789	0,361	rhitung>rtabel	Valid
6	X6	0,764	0,361	rhitung>rtabel	Valid
7	X7	0,711	0,361	rhitung>rtabel	Valid
8	X8	0,780	0,361	rhitung>rtabel	Valid
9	X9	0,630	0,361	rhitung>rtabel	Valid
10	X10	0,652	0,361	rhitung>rtabel	Valid
11	X11	0,689	0,361	rhitung>rtabel	Valid
12	X12	0,585	0,361	rhitung>rtabel	Valid

Sumber : Data Primer , diolah SPSS 2024

Semua variabel yang diuji validitas untuk variabel motivasi kerja dikatakan valid dengan koefisien rhitung lebih besar dari rtabel yaitu 0,361, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 3.4.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Y1	0,688	0,361	rhitung>rtabel	Valid
2	Y2	0,758	0,361	rhitung>rtabel	Valid
3	Y3	0,460	0,361	rhitung>rtabel	Valid
4	Y4	0,711	0,361	rhitung>rtabel	Valid
5	Y5	0,695	0,361	rhitung>rtabel	Valid
6	Y6	0,416	0,361	rhitung>rtabel	Valid
7	Y7	0,482	0,361	rhitung>rtabel	Valid
8	Y8	0,525	0,361	rhitung>rtabel	Valid
9	Y9	0,787	0,361	rhitung>rtabel	Valid
10	Y10	0,710	0,361	rhitung>rtabel	Valid
11	Y11	0,511	0,361	rhitung>rtabel	Valid
12	Y12	0,496	0,361	rhitung>rtabel	Valid
13	Y13	0,424	0,361	rhitung>rtabel	Valid
14	Y14	0,686	0,361	rhitung>rtabel	Valid
15	Y15	0,592	0,361	rhitung>rtabel	Valid

Sumber : Data Primer , diolah SPSS 2024

Semua variabel yang diuji validitas untuk variabel motivasi kerja dikatakan valid dengan koefisien rhitung lebih besar dari rtabel yaitu 0,361, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 3.5.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2022) menyatakan bahwa reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan seberapa konsisten hasil pengukuran yang dilakukan dua kali atau lebih. Untuk menguji reliabilitas suatu *instrument* dapat di pergunakan rumus *Alpha cronbach* sebagai berikut :

Rumus :

$$r1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \sum \frac{S1^2}{st} \right)$$

Keterangan :

- ri = Koefisien reliabilitas instrument
- K = Jumlah butir pernyataan
- $\sum si^2$ = Jumlah varians skor tiap butir pernyataa
- st^2 = Jumlah varians

Rumus :

$$st = \frac{\sum x_t^2 - (\frac{\sum x_t^2}{n})}{n}$$

Keterangan :

st = Jumlah varians

$\sum x_t$ = Jumlah total skor pernyataan

n = Jumlah sampel

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument dapat dinyatakan reliable tarah signifikan.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dapat dinyatakan tidak reliable.

Tabel 3. 6 Nilai α Cronbach

No.	Nilai α	Keterangan
1.	0,80 – 1,00	Sangat reliable
2.	0,60 – 0,80	Reliable
3.	0,40 – 0,60	Cukup reliable
4.	0,20 – 0,40	Tidak reliable
5.	0,00 – 0,20	Sangat tidak reliable

Sumber : Sugiyono (2014)

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas:

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi kerja Dan Kinerja Pegawai

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	12

Sumber : Data Primer , diolah SPSS 2024

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	15

Dapat dilihat dari hasil uji reabilitas diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,900. Nilai ini berada pada *Cronbach's Alpha* 0,900 > dari 0,80, yang menunjukkan bahwa pernyataan tentang variabel motivasi kerja sangat akurat. Selain itu, variabel kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,866, yang berada pada *Cronbach's Alpha* 0,866 > dari 0,80, yang menunjukkan bahwa pernyataan tentang variabel kinerja karyawan sangat akurat.

3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam melakukan penelitian, analisis data adalah langkah penting yang harus dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian agar mereka dapat mencapai kesimpulan tentang masalah yang sedang diteliti. Analisis data adalah Proses mengubah data menjadi informasi dikenal sebagai analisis data tujuan analisis data adalah untuk membuat atribut data dapat dipahami dan digunakan untuk menyelesaikan masalah, terutama masalah yang terkait dengan penelitian.

Sugiyono (2022) menggambarkan analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data yang dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang umum atau generalisasi. *Frequency, Descriptive, Explore, Crosstabs*, dan *Ratio* adalah komponen analisis deskriptif ini, yang dapat diakses melalui opsi menu dalam program pengelolaan data statistik yang sangat populer, SPSS versi 26..

Tujuan dari analisis deskriptif ini adalah untuk memberikan gambaran tentang data yang tersaji sehingga mudah dipahami dan bermanfaat bagi orang yang membacanya. Dalam penelitian ini, analisis yang diperlukan adalah untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor. Selanjutnya, rentang skala akan dibuat untuk mengetahui seluruh tanggapan responden. Dengan rumus berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

Untuk menentukan keadaan variabel, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks. Ini dilakukan setelah mengetahui jumlah total tanggapan dari responden.

Tabel 3. 8 Kriteria nilai rata-rata Indeks

Skala	Kriteria Penilaian
0 % - 20%	Sangat Tidak Baik
20% - 40%	Tidak Baik
40% - 60%	Cukup Baik
60% - 80%	Baik
80% - 100%	Sangat Baik

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Setelah data dari populasi atau sampel dikumpulkan, analisis kuantitatif dilakukan, menurut Sugiyono (2022) dengan cara berikut: data dikelompokkan berdasarkan jenis dan variabel responden, ditabulasi berdasarkan variabel dari populasi responden, dipresentasikan berdasarkan masing-masing variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menentukan jawaban atas rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah digunakan..

Tujuan akhir penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh antar variabel, membuat deskripsi dengan angka atau numerik, dan menyimpulkan hasil.

3.8.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik, menurut Gujarati (2012), dimaksudkan untuk memastikan bahwa hasil penelitian valid dengan data yang digunakan secara teori adalah tidak bias, konsisten, dan efisien dalam penaksiran koefisien regresi. Penulis menggunakan regresi linear sederhana sebagai model analisis dalam penelitian ini. Untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak, uji asumsi klasik dilakukan. Yang termasuk kedalam uji asumsi klasik termasuk uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan regresi sederhana. Berikut adalah penjelasan singkat dari uji asumsi klasik tersebut:

A. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Penelitian ini menggunakan uji statistik kolmogorov-smirnov yang memiliki tujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal. Menurut Ghozali (2018), dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov - Smirnov adalah sebagai berikut:

- a. Uji signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. Uji signifikansi $> 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

B. Uji Linearitas

Sugiyono dan Susanto (2015) mengatakan bahwa uji linearitas dapat digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan linear diantara variabel bebas dan variabel terikat. Uji linearitas dapat dilakukan dengan menggunakan tes linearitas, dan kriteria yang berlaku adalah bahwa jika nilai signifikansi pada uji linearitas kurang dari 0,05, maka dapat dianggap bahwa ada hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat..

3.8.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Sugiyono (2022) menyatakan bahwa analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi kondisi variabel dependen dalam kasus di mana nilai dua atau lebih variabel dependen yang berfungsi sebagai faktor prediktor diubah atau dikurangi. Dalam penelitian ini, variabel independen dan variabel dependen dipengaruhi oleh regresi linier berganda yaitu metode analisis yang menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + e$$

Keterangan:

Y= Subyek dalam variabel dependen

a= Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi variabel motivasi kerja

X =Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

e = Standar error

3.8.2.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tahap berikutnya adalah menentukan koefisien determinasi setelah mengetahui besarnya koefisien korelasi. Koefisien determinasi adalah ukuran yang digunakan untuk menentukan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi adalah koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya persentasi perubahan yang dapat dijelaskan melalui hubungan y dan x. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) lebih rendah, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lebih sedikit. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi (R^2) lebih dekat dengan satu, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lebih besar, menurut Sugiyono (2016). *Coefficient Determination (CD)* adalah rumus yang digunakan.:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas).

R = Koefisien Korelasi.

3.8.2.4 Uji Hipotesis

Pada penelitian ini penulis menggunakan uji hipotesis untuk menentukan adaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, uji hipotesis koefisien regresi diperlukan untuk menentukan validitas hipotesis tersebut. Studi ini menggunakan uji t untuk menguji signifikansi (Sugiyono,2017).

Rumus :

$$th = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

thitung = Nilai t

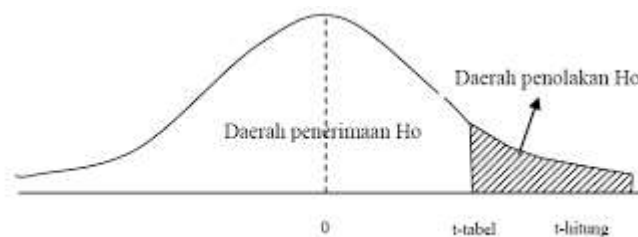
r = Koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai

n = Jumlah responden

r^2 = Koefisien determinasi

Adapun kriterianya yaitu :

- a. Jika *thitung* > *ttabel* maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika *thitung* < *ttabel* maka H_0 diterima dan H_a ditolak



Gambar 3. 1 Kurva Uji Hipotesis