

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Februari 2020 untuk mengetahui masalah yang terdapat pada pegawai Sekretariat Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan. Selanjutnya, penelitian berlanjut sampai bulan November 2020.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan yang berlokasi di daerah Gambir, Jakarta Pusat. Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan merupakan kementerian koordinator yang mengkoordinasikan, melakukan sinkronisasi perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan kepada delapan kementerian dan lembaga lain yang terkait dengan isu pembangunan manusia dan kebudayaan.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini ialah pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data

dengan prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis (Paramita, 2015). Oleh sebab itu, dengan penelitian ini dapat diketahui pengaruh *performance appraisal*, *work engagement*, dan *work discipline* terhadap motivasi. Apakah nantinya motivasi pegawai akan meningkat atau menurun dengan adanya pengaruh dari *performance appraisal*, *work engagement*, dan *work discipline*.

Peneliti menggunakan dua metode pada penelitian ini. Pertama metode penelitian deskriptif, sedangkan metode yang kedua ialah metode penelitian *explanatory*. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui serta menjelaskan karakteristik suatu variabel yang diteliti dalam kondisi tertentu, sedangkan metode eksplanatori (*explanatory research*) merupakan metode yang digunakan untuk tujuan menganalisis hubungan-hubungan yang terjadi antara satu variabel dengan variabel lainnya atau cara suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Noviandi, 2020).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sekaran (2010) mengemukakan bahwa populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diselidiki oleh peneliti. Dapat disimpulkan bahwa populasi ialah keseluruhan objek dalam sebuah penelitian. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan yang termasuk dalam pegawai

Kesekretariatan dengan pegawai yang memiliki jabatan Eselon Tingkat III sebanyak 104 pegawai, terdiri dari Biro Umum sebanyak 37 pegawai, Biro Hukum, Informasi dan Persidangan sebanyak 21 pegawai, Biro Perencanaan dan Kerjasama sebanyak 16 pegawai, Inspektorat sebanyak 9 pegawai, dan Sekretariat DJSN (Sekretaris Dewan Jaminan Sosial Nasional) sebanyak 21 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, beberapa elemen populasi membentuk sampel (Sekaran, 2010). Peneliti menyimpulkan bahwa sampel ialah jumlah objek penelitian yang termasuk dalam bagian populasi. Kemudian, teknik *non-probability sampling* dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 104 pegawai.

D. Penyusunan Instrumen Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan alat komunikasi dan alat elektronik berupa handphone dan laptop dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Handphone dan laptop digunakan untuk mendapatkan data pendukung dari pihak kementerian. Sebelumnya, peneliti berkoordinasi terlebih dahulu dengan pegawai pada bagian Penyusun Bahan Perencanaan SDM Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan melalui handphone dalam

mendapatkan data pendukung. Kemudian, handphone dan laptop digunakan oleh peneliti dalam membuat kuesioner penelitian yang nantinya akan dibuat melalui *Google Form* dan disebarakan ke para pegawai Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan bagian Kesekretariatan melalui platform media sosial *whatsapp*.

1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi variabel menurut Sekaran (2010) adalah segala sesuatu yang dapat mengambil nilai yang berbeda atau bervariasi. Nilai-nilai tersebut dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel independen adalah variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif atau negatif (Sekaran, 2010). Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini ialah *performance appraisal*, *work engagement*, dan *work discipline*. Menurut Sekaran (2010) variabel dependen adalah variabel yang menjadi minat utama peneliti. Tujuan peneliti adalah untuk memahami dan mendeskripsikan variabel dependen, menjelaskan variabilitasnya, atau memprediksinya. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini ialah motivasi.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Motivasi (Y) Motivasi berkaitan dengan penyelesaian kerja pegawai yang didorong oleh 2 faktor; <i>hygiene factors</i> dan <i>motivator factors</i> (<i>satisfier factors</i>). (Tri Andjarwati, 2015)	<i>Hygiene factors</i>	Gaji	1	Likert
		Tunjangan	2	
		Kondisi lingkungan kerja	3	
		Kepastian pekerjaan	4	
		<i>Supervisor</i> yang baik	5	
	<i>Motivator factors</i>	Pujian dari atasan	6	
		Fasilitas yang memadai	7	
		Penempatan yang tepat	8	
		Pengembangan diri	9	
		Selalu ingin melakukan yang terbaik	10	

Sumber: Data diolah peneliti (2020)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Performance appraisal (X1) <i>Performance appraisal</i> adalah salah satu dimensi yang paling penting dari sistem manajemen kinerja organisasi untuk mencapai hasil dari pegawai dan organisasi. Sistem penilaian kinerja yang	Keadilan <i>Procedural</i>	Penilaian kinerja yang adil	11	Likert
		Berkurangnya bias individu dalam penilaian kinerja	12	
		Ketepatan dalam penilaian kinerja	13	
	Keadilan Interaksional	Diperlakukan secara adil saat proses penilaian kinerja berlangsung	14	

<p>dirancang oleh organisasi dapat bervariasi dalam tingkat subjektivitas dan objektivitas dalam kriteria evaluasi mereka (para penilai kinerja pegawai), dimana subjektivitas didefinisikan sebagai sejauh mana penilai memiliki pengaruh pribadi langsung pada peringkat kinerja para pegawai. (Dusterhoff et al., 2014), (Anshu Sharma, 2017).</p>			
		Penjelasan penilaian kinerja yang mudah dipahami	15
	Keadilan <i>Distributive</i>	Pemberian <i>rewards</i> (imbalan)	16
		Diberikan uang transport saat dinas luar	17

Sumber: Data diolah peneliti (2020)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<p>Work Engagement (X2) <i>Work engagement</i> adalah keadaan mental di mana seseorang melakukan aktivitas kerja sepenuhnya tenggelam dalam aktivitas, merasa penuh energi dan berantusiasme tentang pekerjaannya.</p>	<i>Vigor</i>	Berenergi tinggi saat bekerja	18	Likert
		Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga	19	
		Daya tahan dalam bekerja	20	
	<i>Dedication</i>	Bertanggungjawab terhadap pekerjaan	21	
		Bangga atas pekerjaan yang dilakukan	22	

(Bakker & Schaufeli, 2014), Bakker (2017).		Bermanfaat bagi orang lain	23
	<i>Absorption</i>	Sulit melepaskan diri dari pekerjaan	24
		Waktu	25
		Konsentrasi	26

Sumber: Data diolah peneliti (2020)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Work Discipline (X3) Disiplin kerja (<i>work discipline</i>) adalah fungsi keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi	Kualitas disiplin kerja	Tepat waktu	27	Likert
		Sesuai target	28	
		Kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi diri yang positif	29	
	Kuantitas disiplin kerja	Banyaknya besaran output tugas yang diselesaikan secara tepat waktu.	30	

organisasi ataupun perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. (Kusuma, 2017), (Yudhiantanto & Chaeriah, 2017).		Kontribusi pegawai pada seberapa banyaknya tugas yang mereka selesaikan dengan tepat waktu.	31
	Konservasi	Menghormati aturan yang berlaku	32
		Mentaati norma yang berlaku	33
		Mentaati peraturan yang berlaku	34

Sumber: Data diolah peneliti (2020)

2. Skala Pengukuran

Skala adalah alat atau mekanisme dimana individu dibedakan sebagaimana mereka berbeda satu sama lain pada variabel yang menarik untuk diteliti. Skala dapat berupa nilai kotor dalam arti hanya mengelompokkan individu secara luas pada variabel-variabel tertentu,

atau alat yang disesuaikan yang membedakan individu-individu pada variabel dengan tingkat kecanggihan yang berbeda. Ada empat tipe dasar skala, yaitu skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio (Sekaran, 2010).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala interval. Skala interval memungkinkan peneliti mengukur jarak antara dua titik pada skala. Skala interval juga mengukur besarnya perbedaan preferensi di antara individu. Dalam teknik membuat skala interval, peneliti menggunakan teknik skala *Likert* pada penelitian ini, dengan interval 1-4. Skala *Likert* dirancang untuk memeriksa seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala empat poin, yaitu 1-4. Respon atas sejumlah item yang menyetujui konsep atau variabel tertentu dapat dianalisis melalui item demi item, tetapi memungkinkan untuk menghitung skor total atau penjumlahan untuk setiap respon dari responden dengan menjumlahkan seluruh item pernyataan (Sekaran, 2010).

Di dalam skala *Likert*, variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel yang dijadikan sebagai titik tolak dalam bentuk item-item berupa pernyataan atau pertanyaan. Hal tersebut akan membagi skala *Likert* dalam pernyataan atau pertanyaan yang positif dan negatif. Peneliti menggunakan pernyataan atau pertanyaan negatif yang diberi skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju. Sedangkan untuk pernyataan atau

pertanyaan positif diberi skor 3 untuk jawaban Setuju (S), dan skor 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS).

Tabel 3.2 Bobot Skor Kuesioner

Keterangan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah peneliti (2020)

E. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan data primer dan data sekunder dalam proses mengumpulkan data dalam penelitian ini.

1. Data Primer

Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti tentang variabel yang menarik untuk tujuan spesifik penelitian (Uma Sekaran, 2010).

a. Kuesioner

Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang telah didefinisikan dengan cermat. Kuesioner adalah mekanisme pengumpulan data yang efisien ketika peneliti tahu persis apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel

yang diminati (Sekaran, 2010). Peneliti membuat kuesioner melalui google formulir, lalu menyebarkannya melalui media sosial whatsapp agar kuesioner tersebut dapat diisi oleh para responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang dikumpulkan oleh seseorang selain dari peneliti yang melakukan penelitian ini. Data tersebut dapat berupa internal atau eksternal untuk organisasi dan diakses melalui internet atau informasi teliti yang dicatat atau dipublikasikan. Data yang diperoleh dari sumber sekunder, misalnya, catatan atau arsip perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri yang ditawarkan oleh media, situs web, internet, dan sebagainya. (Sekaran, 2010).

- a. Pada penelitian ini, data sekunder yang digunakan peneliti ialah data laporan tunjangan kinerja pegawai, data laporan penilaian kinerja triwulan, data laporan ketidakhadiran pegawai dan data laporan ketertiban pegawai Kemenko PMK bagian Kesekretariatan Tingkat Eselon III yang peneliti gunakan sebagai data penunjang penelitian.
- b. Selain itu, peneliti juga menggunakan jurnal-jurnal acuan dan buku yang peneliti gunakan sebagai referensi dalam menyusun penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah semua data yang diperlukan guna memecahkan permasalahan yang

diteliti sudah diperoleh secara lengkap (Muhson, 2006). Dengan kata lain, tahapan analisis data dilakukan untuk menginterpretasikan dan menyimpulkan data-data yang telah terkumpul dalam penelitian. Peneliti menggunakan metode analisis regresi dengan perangkat lunak olah data *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 24 untuk mengolah dan menganalisis data hasil penelitian.

Kemudian, metode analisis regresi yang peneliti gunakan ialah uji regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Purnomo, 2016).

1. Analisis Deskriptif

Menurut Purnomo (2016) analisis deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Analisis deskriptif berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan. Dengan kata lain analisis deskriptif ialah metode mengumpulkan data penelitian, mengolah data tersebut, kemudian memberikan penjelasan terhadap data penelitian yang telah diolah agar mudah untuk dipahami.

Data dalam penelitian yang nantinya akan diolah adalah data dari variabel *performance appraisal*, *work engagement*, *work discipline* terhadap motivasi pada seluruh pegawai Sekretariat Kemenko PMK yang berjumlah 104 pegawai, dimana data yang nantinya diolah berasal

dari kuesioner yang disebar pada seluruh pegawai. Hasil jawaban dari kuesioner yang disebar akan memberikan informasi mengenai gambaran umum instansi terkait mengenai *performance appraisal*, *work engagement*, *work discipline* dan motivasi.

Untuk mempermudah peneliti dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang didapat dari jawaban para responden dalam kuesioner yang termuat variabel-variabel yang telah diberikan, maka peneliti menggunakan acuan pada kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 3.3 Interval Kategori Jawaban

Skor Kriteria	<i>Performance Appraisal</i>	<i>Work Engagement</i>	<i>Work Discipline</i>	Motivasi
	S + SS	S + SS	S + SS	S + SS
0% - 25%	Sangat Buruk	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
26% - 50%	Buruk	Rendah	Rendah	Rendah
51% - 75%	Baik	Tinggi	Tinggi	Tinggi
76% - 100%	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti (2020)

2. Uji Validitas

Menurut Wasposito (2012) uji validitas merupakan suatu uji yang memiliki kegunaan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner, apakah item pada kuesioner

tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan korelasi *bivariate pearson* atau *product moment*. Adapun rumus r hitung adalah sebagai berikut:

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

Dimana: r = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = jumlah sampel (responden)

Dengan memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Instrumen atau item pernyataan dinyatakan berkorelasi signifikan dan valid apabila, $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.
- b. Instrumen atau item pernyataan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan dan tidak valid apabila, $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi konstruk atau indikator (variabel) penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Kodu, 2013). Uji reliabilitas digunakan untuk menetapkan apakah suatu instrumen dalam kuesioner dapat digunakan secara *continue* atau tidak (Susita dan Parimita, 2020). Dengan kata lain, apabila hasil kuesioner yang dijawab oleh responden menghasilkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu, maka data hasil kuesioner tersebut dapat dikatakan *reliable* (dapat diandalkan). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perhitungan reliabilitas dengan rumus *alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Dimana: r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

$\sigma \tau^2$ = jumlah varians total

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai

koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima (Waspodo, 2012).

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila, nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$.
- b. Instrumen penelitian dapat dikatakan tidak reliabel apabila, nilai *cronbach's alpha* $< 0,6$.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat dari analisis regresi linear yang akan digunakan dalam penelitian ini. Ghozali (2017) menjelaskan bahwa jika asumsi klasik terpenuhi, maka estimasi regresi dengan *Ordinary Least Square* (OLS) akan menjadi *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Jadi dapat disimpulkan meskipun terjadi multikolinearitas tinggi antar variabel independent, OLS estimator akan tetap BLUE. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang peneliti gunakan antara lain:

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017) uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel *residual* dalam penelitian mempunyai distribusi normal. Selain itu, uji normalitas juga mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Data dalam penelitian dikatakan terdistribusi secara normal apabila, nilai signifikansi $> 0,05$.
- b. Data dalam penelitian dikatakan tidak terdistribusi secara normal apabila, nilai signifikansi $< 0,05$.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan prasyarat sebelum melakukan analisis regresi linear berganda. Pengujian ini menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Apabila hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki nilai signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05 maka hubungan tersebut dikatakan linear (Indriyani, 2019). Peneliti menggunakan uji linearitas untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas yang diteliti memiliki hubungan secara linear atau tidak terhadap variabel terikat.

c) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Dengan uji multikolinearitas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan cara dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada masing-masing variabel bebas. Dapat ditarik sebuah kesimpulan, jika nilai VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas.

Jika nilai VIF > 5 , maka terdapat multikolinearitas antar variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya.

d) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah metode *Spearman's Rho*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa untuk mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) di antara masing-masing variabel bebas. Jika nilai korelasi antara variabel bebas dengan residual memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi permasalahan dengan masalah heteroskedastisitas (Indriyani, 2019).

5. Analisis Regresi

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel

dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2017).

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2017) analisis regresi linear berganda menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap satu variabel dependen dan umumnya dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y1 : Motivasi

X1 : *Performance Appraisal*

X2 : *Work Engagement*

X3 : *Work Discipline*

E : *Error*

A : Konstanta, perpotongan pada garis sumbu X

B1,b2 : Koefisien regresi

Analisis linear berganda menyelidiki hubungan diantara kedua variabel bebas dan terikat, apakah hubungannya memiliki pengaruh secara positif atau negatif. Serta memprediksi apa yang akan terjadi pada variabel terikat apabila nilai dari variabel bebas mengalami

kenaikan atau penurunan (Indriyani, 2019). Secara statistik, regresi linear berganda dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (*adjusted R2*), nilai statistik uji F dan nilai statistik T.

b) Uji T (Uji Partial)

Menurut Ghozali (2017) uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan.

Dengan rumus:

$$t = \frac{r(\sqrt{n-2})}{(\sqrt{1-r^2})}$$

Di mana: t hitung = nilai t

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

r = koefisien korelasi parsial

Sehingga dapat ditarik kesimpulan:

- a. Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Setelah mengetahui rumus dari uji T, maka peneliti mengambil langkah-langkah untuk menindaklanjuti pengujian ini, yaitu:

- a) Memformulasikan hipotesis yang telah disusun:

Hipotesis 1 (H1) :

Ho: *Performance appraisal* tidak berpengaruh terhadap motivasi pada pegawai Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan.

Ha: *Performance appraisal* berpengaruh terhadap motivasi pada pegawai Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan.

Hipotesis 2 (H2) :

Ho: *Work engagement* tidak berpengaruh terhadap motivasi pada pegawai Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan.

Ha: *Work engagement* berpengaruh terhadap motivasi pada pegawai Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan.

Hipotesis 3 (H3) :

Ho: *Work discipline* tidak berpengaruh terhadap motivasi pada pegawai Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan.

Ha: *Work discipline* berpengaruh terhadap motivasi pada pegawai Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan.

b) Menentukan taraf signifikansi:

i. Ho diterima apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

ii. Ho ditolak apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

c) Uji F

Menurut Ghozali (2017) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Berikut ialah rumus untuk menghitung nilai F hitung:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana: R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Dan hipotesis yang akan diuji ialah:

Hipotesis 4 (H4) :

Ho: *Performance appraisal, work engagement* dan *work discipline* tidak dapat memprediksi motivasi pada pegawai Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan.

Ha: *Performance appraisal, work engagement* dan *work discipline* dapat memprediksi motivasi pada pegawai Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan.

Dengan memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. H_0 diterima apabila $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- b. H_0 ditolak apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

d) Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Menurut Ghozali (2017) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 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.