

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Waruwu (2023), pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus, dan data numerik dalam semua tahapan penelitian, mulai dari perencanaan, pembentukan hipotesis, analisis data, hingga penarikan kesimpulan. Pendekatan ini berakar pada filsafat positivisme, yang menekankan bahwa sesuatu dianggap benar jika dapat diukur dan diuji secara empiris. Tujuan utama dari pendekatan kuantitatif adalah untuk menggeneralisasi temuan penelitian ke populasi yang lebih luas dan menyediakan bukti empiris yang objektif. Karakteristik khas dari penelitian kuantitatif mencakup pendekatan yang terstruktur, penggunaan instrumen pengukuran standar, penggunaan sampel yang representatif, pengumpulan data berupa angka, dan analisis statistik untuk menguji hipotesis penelitian (Ardiansyah, 2023). Salah satu instrumen penelitian kuantitatif yang umum digunakan adalah angket atau kuesioner.

Berdasarkan penjelasan tersebut, metode penelitian kuantitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu mengumpulkan data numerik yang terkait dengan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, *Work Life Balance*, dan Kepuasan Kerja karyawan di PT. ABCD, sehingga dapat diinterpretasikan secara menyeluruh dan objektif. Selain itu, instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang akan menghasilkan data dalam bentuk angka untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya dalam penelitian ini

.3.2. Objek Penelitian

Menurut Nadirah (2022), objek penelitian merujuk pada keadaan atau entitas tertentu yang menjadi pusat perhatian peneliti dalam studinya. Objek penelitian bingsa berupa suatu fenomena yang ingin diselidiki secara mendalam. Dalam konteks ini, fenomena yang menjadi fokus penelitian ini adalah tingkat kepuasan kerja yang rendah di kalangan karyawan PT. ABCD. Adanya kekurangan dalam kepuasan kerja karyawan ini diduga disebabkan oleh masalah terkait motivasi kerja, disiplin kerja, dan *work life balance* di perusahaan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan menjadi objek penelitian yang menjadi fokus utama dalam studi ini.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu atau objek yang menjadi subjek penelitian. Sugiyono (Riyanto & Hatmawan, 2020) menjelaskan bahwa populasi terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik khusus yang ditentukan oleh peneliti untuk keperluan analisis dan kesimpulan penelitian. Menurut buku Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis (2021), populasi merujuk pada keseluruhan objek atau subjek yang memiliki kesamaan karakteristik atau dibatasi oleh kriteria tertentu yang akan diukur atau diteliti. Untuk memastikan kejelasan populasi, perlu mencakup informasi tentang siapa, di mana, kapan, karakteristik, dan jumlah individu atau objek dalam populasi tersebut. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, populasi ditetapkan sebagai karyawan PT. ABCD yang berdomisili di Jakarta dengan jumlah 119 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel penelitian merujuk kepada sebagian kecil dari keseluruhan populasi yang menjadi objek penelitian. Dalam konteks ini, populasi yang besar seringkali tidak praktis untuk diselidiki secara menyeluruh oleh peneliti karena keterbatasan waktu, biaya, dan kendala lainnya. Oleh karena itu, penarikan sampel dilakukan untuk memudahkan peneliti dalam mempelajari populasi tersebut dengan mengambil sebagian yang dianggap mewakili atau mencerminkan seluruh populasi (Hidayat, 2021). Karena pertimbangan kriteria penelitian ini mencakup karyawan pada PT. ABCD yang berada pada domisili Jakarta menggunakan sampel jenuh dengan keseluruhan karyawannya sebagai responden yaitu 119 orang karyawan. Maka dari itu, sampel yang digunakan pada populasi penelitian ini yaitu sebanyak 119 karyawan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu informasi yang dikumpulkan langsung dari survei lapangan menggunakan berbagai metode pengumpulan data orisinal (Qadrini, 2020). Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan platform Google Form kepada sampel penelitian. Menurut Cahyo (2019), kuesioner adalah alat pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan yang harus dijawab oleh responden untuk mendapatkan tanggapan yang kemudian dianalisis untuk tujuan tertentu. Kuesioner dalam penelitian ini disusun dalam dua bagian, yaitu:

- a. Bagian pertama mencakup pertanyaan yang berkaitan dengan informasi pribadi responden, seperti jenis kelamin, usia, posisi pekerjaan, lama bekerja.
- b. Bagian kedua terdiri dari beberapa indikator variabel yang diorganisir menjadi item-item pernyataan yang dinilai menggunakan skala pengukuran.

Kuesioner dirancang dengan menggunakan Skala Likert sebagai metode pengukuran untuk memungkinkan penilaian respons dari responden. Skala Likert seperti yang dijelaskan oleh (Sumartini, 2020) adalah teknik pengukuran yang digunakan untuk mengevaluasi pendapat responden dalam kuesioner untuk mengukur sikap responden terhadap suatu objek atau topik tertentu.

Tabel 3.1 Skala Likert

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Setuju
4	Sangat Setuju

3.5. Definisi Operasional

Menurut Hendrawan (2020), definisi operasional adalah penjelasan mengenai batasan dan metode pengukuran variabel yang menjadi fokus penelitian. Definisi operasional bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman dalam interpretasi variabel yang diteliti, memperjelas ruang lingkup variabel,

dan menjaga konsistensi dalam proses pengumpulan data. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang digunakan, yaitu:

- a. Variabel Independen, atau yang dikenal sebagai variabel bebas, adalah variabel yang dimanipulasi oleh peneliti untuk mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen tidak dipengaruhi oleh variabel lain, tetapi dapat memengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel independen yang digunakan, yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Work Life Balance (X3).
- b. Variabel Dependen, juga dikenal sebagai variabel terikat, adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen tidak dapat mempengaruhi variabel lain, tetapi menerima pengaruh dari manipulasi variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah Kepuasan Kerja (Y).

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai definisi dan batasan setiap variabel, berikut disajikan tabel definisi operasional variabel:

Tabel 3.2. Definisi Operasional

Definisi dan Variabel	Indikator	Ukuran	Skala			
			TST	TS	S	SS
Kepuasan Kerja (Y) Yusnandar & Muslih (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap	Pekerjaan itu sendiri	1. Saya merasa puas dengan keadaan tempat yang nyaman dan sesuai dengan tugas-tugas yang saya kerjakan				

<p>yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk hubungan kerja, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, dan aspek-aspek psikologis lainnya yang terkait dengan pekerjaan.</p>		<p>2. Saya merasa terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya</p>				
	<p>Kualitas pengawasan</p>	<p>1. Saya merasa bahwa atasan memberikan penilaian yang adil terhadap kinerja saya</p> <p>2. Saya merasa jelas dengan arahan yang diberikan oleh atasan saya terkait tugas dan tanggung jawab saya</p>				
	<p>Interaksi dengan rekan kerja</p>	<p>1. Saya merasa puas dengan hubungan yang telah saya dapatkan dengan rekan kerja saya</p>				

		2. Saya merasa bahwa rekan kerja saya membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi ditempat kerja			
	Kesempatan untuk promosi	1. Saya merasa puas dengan proses seleksi promosi yang dilakukan perusahaan 2. Saya merasa bahwa promosi diperusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir yang lebih baik			
	Upah	1. Saya merasa bahwa upah yang diterima sesuai dengan usaha			

		<p>yang telah saya keluarkan</p> <p>2. Saya merasa bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur yang diberikan</p>				
<p>Motivasi Kerja (X1)</p> <p>Mangkunegara (2021)</p> <p>menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan atau keadaan yang dapat mendorong seorang karyawan untuk mencapai</p>	<p>Dorongan</p>	<p>1. Saya merasa memiliki dorongan untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang saya kerjakan</p> <p>2. Saya merasa dorongan yang besar dan motivasi internal dapat memengaruhi tingkat kepuasan saya terhadap pekerjaan</p>				

tujuan perusahaan atau organisasi.	Kemauan	<p>1. Saya merasa antusias dan bersemangat untuk melakukan tugas pada pekerjaan sehari-hari</p> <p>2. Saya merasa memiliki dorongan dan semangat yang kuat untuk meningkatkan kinerja saya di tempat kerja</p>				
	Pengembangan Keahlian	<p>1. Saya merasa termotivasi untuk mengikuti pelatihan dan kursus yang dapat meningkatkan kemampuan kerja saya</p> <p>2. Saya merasa senang dan termotivasi ketika berhasil</p>				

		menguasai keterampilan baru yang relevan dengan pekerjaan saya				
	Tanggung Jawab	<p>1. Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan dan target yang ditetapkan oleh atasan atau perusahaan</p> <p>2. Saya merasa memiliki inisiatif untuk menyelesaikan tugas-tugas saya dengan baik tanpa harus dipantau terus-menerus</p>				
Disiplin Kerja (X2) Menurut Hendrayani (2020), disiplin kerja	Tujuan Yang Jelas	1. Saya merasa bahwa tugas yang saya miliki sesuai dengan tujuan perusahaan				

<p>merupakan alat yang dimanfaatkan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi semua aturan yang berlaku di perusahaan.</p>		<p>2. Saya merasa bahwa saya memiliki tugas yang membuat saya menjadi bertanggung jawab terhadap tugas tersebut</p>				
	<p>Gaji Atau Upah</p>	<p>1. Saya merasa bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya 2. Saya merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan</p>				
	<p>Sanksi Hukuman</p>	<p>1. Saya percaya bahwa adanya sanksi hukuman di tempat kerja memengaruhi tingkat kepatuhan saya terhadap</p>				

		<p>peraturan dan kebijakan perusahaan</p> <p>2. Saya merasa bahwa penerapan sanksi hukuman yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di tempat kerja</p>				
	Ketegasan	<p>1. Saya merasa bahwa pimpinan atau atasan saya bertindak tegas dalam menegakkan peraturan sesuai standar kerja di tempat kerja</p> <p>2. Saya merasa kebijakan yang diterapkan dengan tegas oleh pimpinan atau atasan dapat meningkatkan</p>				

		kualitas kerja di tempat kerja				
<p><i>Work Life Balance</i> (X3) menurut Lukman dan Desy (2020), <i>worklife balance</i> adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas pekerjaan dan tetap berkomitmen pada keluarga serta tanggung jawab di luar pekerjaan.</p>	<p>Efisiensi dan Efektivitas dalam Pekerjaan</p>	<p>1. Saya merasa mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi</p> <p>2. Saya merasa kondisi kerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan saya</p>				
	<p>Beban Kerja</p>	<p>1. Saya merasa bahwa beban kerja saya mengganggu waktu dan perhatian saya terhadap keluarga atau aktivitas di luar pekerjaan</p> <p>2. Saya merasa bahwa beban kerja yang terlalu besar mengurangi kepuasan saya</p>				

		terhadap pekerjaan				
	Perhatian pada Diri Sendiri dan Kesejahteraan Pribadi	<p>1. Saya merasa kesulitan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi</p> <p>2. Saya merasa perhatian yang saya berikan pada kesejahteraan pribadi saya memengaruhi tingkat kepuasan terhadap pekerjaan</p>				
	Hubungan dan Dukungan Keluarga	<p>1. Saya merasa memiliki waktu yang cukup dan berkualitas bersama keluarga saya di luar jam kerja</p> <p>2. Saya merasa dukungan dan</p>				

		<p>pemahaman dari anggota keluarga memengaruhi kemampuan saya untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi</p>			
	<p>Inisiatif Kesehatan dan Kesejahteraan</p>	<p>1. Saya merasa pekerjaan memengaruhi kemampuan saya untuk menjaga keseimbangan antara kesehatan fisik dan kesejahteraan mental</p> <p>2. Saya merasa memiliki kendali yang cukup dalam menjaga kesehatan dan kesejahteraan saya di tengah tuntutan pekerjaan dan</p>			

		kehidupan pribadi yang sibuk				
--	--	---------------------------------	--	--	--	--

3.6. Definisi Deskriptif

Menurut Sugiono (2017:147), Statistik Deskriptif adalah metode analisis yang berfungsi untuk menggambarkan data yang telah terkumpul secara faktual, tanpa berusaha untuk membuat generalisasi yang luas. Hasil kuesioner dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk angka yang menunjukkan rata-rata (mean), deviasi standar (standard deviation), nilai terendah (minimum), dan nilai tertinggi (maximum). Skala penilaian responden menggunakan angka dari 1 hingga 4.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses yang dilakukan oleh peneliti untuk mengolah dan memeriksa data yang telah dikumpulkan sebelumnya, baik melalui kuesioner maupun instrumen lainnya (Jaya, 2020). Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data terbagi menjadi dua kategori, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan data secara deskriptif tanpa membuat generalisasi, sementara statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data dengan tujuan menarik kesimpulan dan melakukan generalisasi. Dalam penelitian ini, teknik analisis utama yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, yang termasuk dalam statistik inferensial. Metode ini berguna untuk menyelidiki hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih

variabel independen, serta untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Analisis ini dilakukan dengan perangkat lunak IBM SPSS 25. Pemilihan SPSS oleh peneliti didasarkan pada beberapa keunggulan yang telah dijelaskan oleh (Susilowati, 2022) berikut ini :

- a. Kemampuan untuk membaca sumber data dalam berbagai format, memudahkan dalam mengakses data.
- b. Antarmuka program yang sederhana dan memudahkan penggunaan.
- c. Kemampuan untuk menghasilkan output yang terperinci dan beragam, baik dalam bentuk tabel maupun grafik.
- d. Mampu memberikan analisis data yang relatif lebih akurat dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas data.
- e. Kemampuan dalam memberikan ringkasan data yang komprehensif dan multidimensional.

3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1. Uji Validitas

(Vallen, 2020) Menjelaskan bahwa validitas adalah elemen penting dari keakuratan pengukuran. Sebuah instrumen yang efektif adalah yang mampu melakukan fungsi pengukuran dengan akurat dan memiliki tingkat ketelitian yang tinggi. Validitas suatu item dapat ditentukan melalui perhitungan koefisien korelasi, yang digunakan untuk mengevaluasi apakah item tersebut layak digunakan. Salah satu pendekatan umum untuk menilai validitas kuesioner adalah dengan menggunakan korelasi Pearson. Tingkat signifikansi yang umumnya digunakan adalah 0,05 atau 5%. Tujuan dari uji validitas adalah untuk menilai kelayakan setiap item dalam kuesioner. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai korelasi (r hitung) lebih tinggi dari nilai kritis (r tabel), maka item dalam kuesioner dianggap valid.
- b. Jika nilai korelasi (r hitung) lebih rendah dari nilai kritis (r tabel), maka item dalam kuesioner dianggap tidak valid.

Item yang tidak valid perlu dihapus, dan uji validitas harus diulang. Setelah memastikan semua item valid, langkah berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Item dalam kuesioner dianggap valid jika ada hubungan signifikan antara item tersebut dan skor total, menunjukkan bahwa item tersebut efektif dalam mengukur variabel yang dimaksudkan.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian dapat dianggap dapat diandalkan atau tidak (Rosita, 2021). Kuesioner dianggap dapat diandalkan jika mampu memberikan pengukuran yang konsisten dan hasil yang stabil. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah metode Cronbach's Alpha, dengan pertimbangan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang rendah.

3.9. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah proses evaluasi yang dilakukan untuk memastikan apakah model regresi memenuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan untuk analisis yang valid (Mardiatmoko, 2020). Uji ini mengasumsikan adanya

hubungan linier antara variabel-variabel yang diteliti. Jika hubungan antar variabel tidak menunjukkan sifat linier, maka mungkin perlu dilakukan pengumpulan data tambahan atau penyesuaian pada variabel. Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk menilai sejauh mana model regresi dapat merepresentasikan atau mendekati kondisi yang sebenarnya dalam penelitian.

3.9.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi mengikuti distribusi normal (Harahap, 2020). Jika data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola tersebut pada plot peluang normal, maka model regresi dianggap memiliki distribusi normal. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan analisis grafis berbasis plot peluang normal. Kriteria untuk mendeteksi distribusi normal adalah sebagai berikut:

- a. Distribusi data dianggap normal jika data terdistribusi secara merata di sekitar dan mengikuti garis diagonal.
- b. Distribusi data dianggap tidak normal jika data menyimpang dari garis diagonal dan tidak mengikuti pola yang diharapkan.

3.9.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk menilai apakah terdapat pelanggaran terhadap asumsi dasar multikolinearitas dalam model regresi, yang berarti adanya hubungan linier antar variabel independen (Wiyono, 2020). Model regresi yang ideal harus bebas dari multikolinearitas, yakni tidak ada korelasi yang signifikan di antara variabel independen. Untuk melakukan uji

ini, digunakan Variance Inflation Factor (VIF) sebagai indikator. Kriteria penilaian multikolinearitas dalam penelitian ini meliputi:

- a. Tolerance: Jika nilai tolerance lebih dari 0,10, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- b. VIF: Jika nilai VIF berada di bawah 10,00, maka multikolinearitas tidak menjadi masalah..

3.9.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengidentifikasi pelanggaran terhadap asumsi klasik heteroskedastisitas, yang ditandai dengan ketidakteraturan varian residual pada seluruh observasi dalam model regresi (Wiyono, 2020). Metode yang dipakai untuk uji ini adalah Uji Glesjer. Jika variabel independen secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka ada indikasi heteroskedastisitas. Langkah-langkah pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan Uji Glesjer meliputi :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.10. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan bidang studi yang meneliti hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (Imam, 2016). Lebih lanjut, analisis regresi linear berganda adalah metode yang memeriksa ketergantungan variabel dependen terhadap dua atau lebih variabel independen. Analisis ini banyak

digunakan karena keunggulannya dalam menjelaskan pengaruh antar variabel dalam penelitian. Formulasi analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

A = Konstanta

β_1 = Koefisien Motivasi Kerja

X1 = Motivasi Kerja

β_2 = Koefisien Disiplin Kerja

X2 = Disiplin Kerja

β_3 = Koefisien Work Life Balance

X3 = Work Life Balance

3.11. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah langkah awal dalam menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f) sebagai teknik untuk menguji hipotesis.

3.11.1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dalam bukunya, Ghozali (2018) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model yang digunakan dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) berkisar antara nol hingga satu. Semakin mendekati satu nilai Adjusted R², semakin banyak informasi yang diberikan oleh variabel bebas dalam memprediksi variabel terikat. Dengan kata lain, semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin baik kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

3.11.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah salah satu tes hipotesis yang bertujuan untuk menguji pengaruh bersama dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (Ghozali, 2018). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Nilai F hitung dapat ditemukan dalam output ANOVA dari perangkat lunak IBM SPSS, sedangkan nilai F tabel diperoleh dari tabel F dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Ketentuan uji F adalah sebagai berikut::

Hipotesis:

- a. $H_0: \beta_1\beta_2\beta_3 = 0$: Tidak ada pengaruh bersama-sama dari Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Work Life Balance (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- b. $H_a: \beta_1\beta_2\beta_3 \neq 0$: Ada pengaruh bersama-sama dari Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Work Life Balance (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Kriteria:

- a. H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai F hitung $>$ F tabel.
- b. H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai F hitung $<$ F tabel.

Dengan demikian:

- a. H_0 ditolak jika nilai F hitung $>$ F tabel. Ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Work Life Balance (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- b. H_0 diterima jika nilai F hitung $<$ F tabel. Ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Work Life Balance (X_3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

3.11.3. Uji T (Uji Parsial)

Untuk menilai sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dilakukan uji T. Uji ini membandingkan nilai T hitung dengan T tabel, di mana nilai T hitung dapat ditemukan dalam Tabel Koefisien pada output IBM SPSS, sementara nilai T tabel dihitung dengan rumus $T \text{ tabel} = (t_{\alpha / 2 ; n - K})$ dengan tingkat signifikansi (α) 5% (0,05), lalu merujuk pada Tabel T untuk menentukan nilai T tabel. Kriteria uji T adalah sebagai berikut:

Hipotesis:

- a. H_0 : Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. H_a : Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai signifikansi $> 0,05$.
- b. H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai signifikansi $< 0,05$.

