

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Studi ini dilakukan di tahun 2025. Studi ini dilaksanakan setelah seminar proposal.

3.2.1 Tempat Penelitian

Studi ini berlangsung di Mixue Gading Elok, yang berlokasi di area perumahan Gading Elok 1, Jalan Irigasi Cemara No. 13, Karawang Wetan, Kecamatan Karawang Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat, 41314.

Lokasi ini dipilih karena adanya penurunan motivasi karyawan yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan dan efisiensi kerja. Oleh sebab itu, studi ini bertujuan untuk menganalisis aspek-aspek yang memengaruhi motivasi, menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dan mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkannya.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif, yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk mengidentifikasi populasi dan menentukan ukuran sampel dalam suatu penelitian, menurut Sugiyono (2014). Data dikumpulkan menggunakan alat penelitian dan dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk mengevaluasi hipotesis yang telah dikembangkan.

Dalam studi kuantitatif, dampak variabel independen terhadap variabel dependen sering dievaluasi menggunakan variabel independen dan dependen untuk menganalisis hubungan sebab-akibat di antara keduanya dan subjek penelitian. Pendekatan survei atau penelitian deskriptif digunakan dalam studi ini.

Menurut Masyhuri dan Zainuddin (2008), tujuan penelitian deskriptif adalah untuk memberikan gambaran yang sistematis, faktual, dan tepat mengenai fakta dan karakteristik suatu populasi tertentu. Pengujian asumsi merupakan salah satu

komponen kunci dari pendekatan ini. Dampak motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) merupakan topik utama penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merujuk pada kelompok besar dalam suatu penelitian yang terdiri dari orang atau benda yang memiliki ciri-ciri dan karakteristik tertentu yang didefinisikan oleh peneliti untuk tujuan pengumpulan data. Oleh karena itu, populasi dapat terdiri dari benda atau komponen yang relevan dengan konteks penelitian selain orang. Populasi menunjukkan semua ciri dan atribut dari individu atau benda yang sedang diteliti, bukan hanya kuantitasnya (Sugiyono, 2014).

Tabel 3.1

Populasi Karyawan Mixue Gading Elok

No	Tahun	Laki-laki	Perempuan	Total Karyawan
1	2022	5	4	9
2	2023	4	4	8
3	2024	4	3	7
4	2025	3	3	6
Total		16	14	30

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan representasi dari populasi keseluruhan dalam hal ukuran dan karakteristiknya, menurut Sugiyono (2014). Peneliti dapat memilih sampel dari populasi jika populasi tersebut terlalu besar untuk dianalisis secara keseluruhan. Data sampel tersebut kemudian dapat digunakan untuk mewakili karakteristik keseluruhan populasi. Oleh karena itu, adalah hal yang penting agar sampel dapat mencerminkan dengan tepat karakteristik dari populasi.

Dalam penelitian ini, metode sampling purposif diterapkan. Selain itu, metode sampling jenuh juga diterapkan dalam penelitian ini, yaitu teknik pemilihan semua anggota populasi dimasukkan sebagai sampel. Dengan demikian, semua 30 karyawan Mixue Gading Elok dijadikan bagian dari sampel, sehingga populasi maupun sampel menjadi jenuh.

3.4 Sumber Data

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010), data merupakan fondasi yang diperlukan untuk mendukung kegiatan penelitian. Data dari dua jenis sumber, yaitu data primer dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan peneliti secara langsung di lapangan menggunakan metode seperti observasi, wawancara, atau kuesioner (Supriyanto dan Machfudz, 2010). Jenis data ini mencakup data demografis dan sosioekonomi seperti pekerjaan, tingkat pendidikan, dan variabel-variabel lain yang berhubungan dengan penelitian.

Data primer untuk studi ini dikumpulkan menggunakan kuesioner survei dasar yang dibagikan kepada semua peserta studi, yaitu seluruh karyawan Mixue Gading Elok.

2. Data Sekunder

Data sekunder, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono dan dikutip oleh Supriyanto dan Machfudz (2010), adalah informasi yang tidak dikumpulkan secara langsung oleh peneliti, melainkan diperoleh dari sumber atau media lain yang telah dikumpulkan dan dianalisis oleh orang lain.

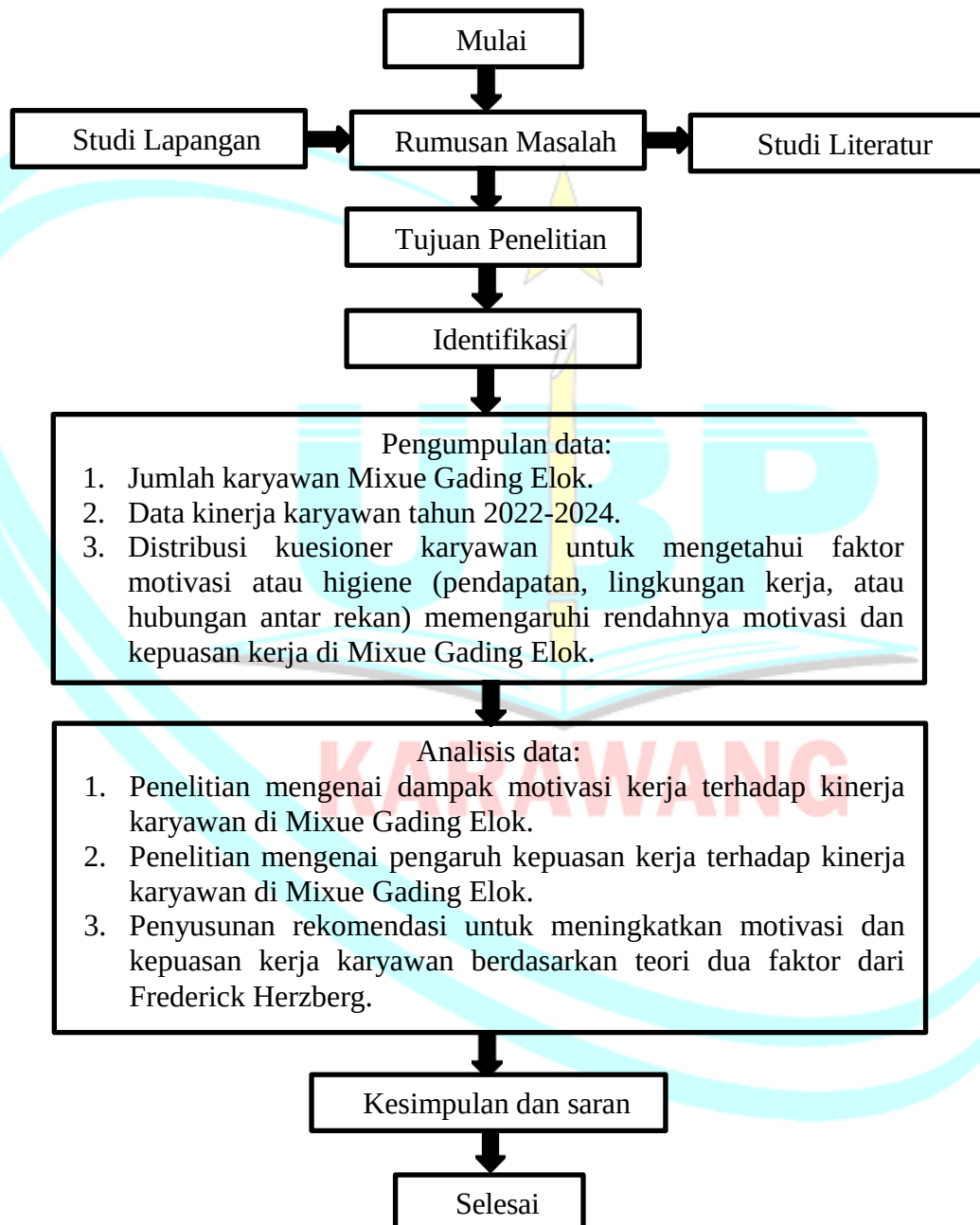
Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bahan-bahan dari Mixue Gading Elok, seperti gambaran umum bisnis, struktur organisasi, jumlah tenaga kerja, dan ringkasan kinerja karyawan.

3.5 Flow Chart Penelitian

Proses penelitian ini dapat digambarkan dengan menggunakan *flow chart* metodologi berikut ini.

Gambar 3.1

Flow Chart Penelitian



Sumber: Penulis, 2025

Setiap tahap dijelaskan pada Gambar 3.1. Setiap tahap dijelaskan di bawah ini sesuai dengan urutan proses penelitian:

1. Mulai, fase ini adalah langkah pertama dalam proses penelitian.
2. Studi lapangan, pada fase ini, peneliti melakukan pengamatan langsung di lokasi studi, Mixue Gading Elok, untuk memahami kondisi lokal, termasuk kegiatan kerja dan aktivitas karyawan.
3. Perumusan masalah, pada fase ini, peneliti mengidentifikasi isu-isu utama terkait motivasi dan produktivitas karyawan berdasarkan temuan penelitian dan analisis literature.
4. Studi literature, pada fase ini, peneliti menerapkan teori-teori yang relevan, terutama teori Herzberg, untuk meningkatkan analisis data
5. Identifikasi masalah, pada fase ini, peneliti lebih fokus pada masalah secara lebih spesifik.
6. Tujuan penelitian, pada fase ini, peneliti menetapkan tujuan utama, seperti meneliti dampak motivasi dan etos kerja terhadap produktivitas karyawan Mixue Gading Elok, serta mengembangkan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
7. Pengumpulan data, selama tahap ini, peneliti mengumpulkan informasi yang mencakup berbagai aktivitas, antara lain
 - a. Jumlah karyawan
Data diperoleh dari 30 orang karyawan Mixue Gading Elok.
 - b. Data penilaian kinerja
Informasi terkait hasil kinerja karyawan diperoleh dari pihak manajemen periode 2022-2024.
 - c. Hasil Kuesioner
Informasi awal dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Mixue Gading Elok. Survei tersebut mencakup pernyataan tentang variabel penelitian.
8. Analisis data, di tahap ini, peneliti menentukan elemen-elemen utama yang berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan serta mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan di lokasi kerja,

berdasarkan teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg (motivasi dan higiene). Selain itu, peneliti juga memberikan saran untuk meningkatkan motivasi serta kepuasan karyawan.

9. Kesimpulan dan saran, di tahap akhir, peneliti mempresentasikan hasil analisis dan memberikan saran praktis yang dapat digunakan oleh manajemen Mixue Gading Elok untuk memperbaiki kinerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Istilah-istilah berikut didefinisikan oleh penulis untuk mengidentifikasi masalah atau kesalahpahaman saat menganalisis temuan penelitian:

1. Variabel dependen merupakan variabel yang terdapat dalam hipotesis serta dipengaruhi oleh variabel yang lain.
2. Variabel independen adalah variabel yang tidak terikat dan berfungsi untuk menjelaskan atau mempengaruhi perubahan pada variabel dependen.

Berikut ini merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Variabel independen (variabel terikat): Motivasi kerja (X_1),

Kepuasan kerja (X_2)

Variabel dependen (variabel bebas): Kinerja karyawan (Y)

1. Motivasi kerja (X_1)

Motivasi dapat diartikan sebagai pendorong atau rangsangan. Menurut Afif Amrulloh dan Sri Nawatmi (2023), pendorong ini mampu membuat karyawan bersinergi, memberikan kontribusi yang signifikan, serta berupaya keras untuk meraih keberhasilan.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut.

- a. Prestasi kerja, pekerjaan harus memberikan rasa pencapaian yang memuaskan bagi karyawan.
- b. Pengakuan/apresiasi, setiap individu memiliki kebutuhan untuk dihargai, yang sering disebut dengan istilah "*belonging*" menurut Maslow (1943).

- c. Tanggungjawab, berarti melaksanakan tugas seefisien mungkin sesuai dengan petunjuk yang diberikan.
- d. Kesempatan berkembang, karyawan perlu memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi.
- e. Pekerjaan itu sendiri, untuk memaksimalkan potensi karyawan, pekerjaan itu sendiri harus kreatif, bervariasi, dan menawarkan berbagai kesempatan.

2. Kepuasan kerja (X_2)

Menurut Robbins, kepuasan dalam bekerja merupakan pandangan umum individu yang menunjukkan adanya perbedaan antara jumlah pekerja yang ada (Afif Amrulloh dan Sri Nawatmi, 2023).

- a. Kondisi lingkungan kerja, yang terdiri dari aspek fisik maupun psikologis.
- b. Hubungan dengan rekan kerja, yaitu individu yang selalu berkomunikasi dengan rekan kerja di lingkungan kerja. Seseorang mungkin merasa bahwa rekan kerjanya itu sangat menyenangkan atau sebaliknya.
- c. Hubungan dengan atasan, yaitu individu yang selalu memberikan panduan atau nasihat terkait pekerjaan. Sikap atasan bisa dirasakan sebagai hal yang tidak menyenangkan atau justru sebaliknya, dan ini dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja.
- d. Kebijakan perusahaan, kebijakan yang adil dan jelas perlu diterapkan di seluruh bagian organisasi.
- e. Gaji dan tunjangan, yaitu total imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya, apakah hal ini dapat memenuhi kebutuhan dan dianggap wajar.

3. Kinerja karyawan (Y)

Menurut Robbins dan Judge (2013), perilaku karyawan dipengaruhi oleh motivasi, pemahaman tentang kinerja karyawan, dan keterampilan. Kinerja tercermin dalam output, yang bergantung pada kombinasi tiga faktor komponen tersebut (de Haan et al., 2022).

- a. Orientasi layanan, kemampuan dan kesiapan karyawan dalam memberikan layanan terbaik kepada pelanggan serta pihak terkait lainnya sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.
- b. Integritas, tingkat kejujuran, prinsip moral, dan konsistensi karyawan dalam melaksanakan tugas serta mematuhi kebijakan perusahaan yang berlaku.
- c. Komitmen, tingkat kesetiaan dan keseriusan karyawan dalam mendukung serta merealisasikan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- d. Disiplin, tingkat kepatuhan karyawan terhadap kebijakan perusahaan, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, dan penerapan prosedur operasional yang telah ditetapkan.
- e. Kerja sama, kemampuan karyawan untuk bekerja sama, menciptakan koordinasi yang baik, dan memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan bersama.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Data dapat dikumpulkan dalam berbagai konteks dengan menggunakan sumber daya dan metode yang berbeda, menurut Sugiyono (2014). Tergantung pada pendekatan atau metode yang dipilih, informasi bisa didapatkan melalui pengamatan, kuesioner, wawancara, atau kombinasi dari ketiganya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan di bawah ini:

1. Kuesioner

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, responden diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan sehingga informasi yang dikumpulkan dapat digunakan untuk mengevaluasi variabel yang sedang diteliti.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Motivasi Kerja (X_1)

Variabel	Aspek	Indikator	Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
Motivasi kerja (X_1)	Prestasi kerja	Karyawan bekerja optimal untuk mencapai hasil terbaik	1, 2	3	3
	Pengakuan/apresiasi	Respon positif saat mendapat ujian atau penghargaan	4, 5	6	3
	Tanggung jawab	Menunjukkan kesungguhan dalam melaksanakan tugas	7, 8	9	3
	Kesempatan berkembang	Antusias terhadap pelatihan atau pembelajaran baru	10, 11	12	3
	Pekerjaan itu sendiri	Menunjukkan ketertarikan dan kepuasan kerjanya	13, 14	15	3

Sumber: Penulis, 2025

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja (X_2)

Variabel	Aspek	Indikator	Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
Kepuasan kerja (X_2)	Kondisi lingkungan kerja	Karyawan merasa aman dan nyaman di tempat kerja	1, 2	3	3

Variabel	Aspek	Indikator	Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
Kepuasan kerja (X ₂)	Hubungan dengan rekan kerja	Terjalin komunikasi yang baik dan saling membantu	4, 5	6	3
	Hubungan dengan atasan	Karyawan menunjukkan rasa hormat dan interaksi positif	7, 8	9	3
	Kebijakan perusahaan	Menunjukkan pada peraturan kerja	10, 11	12	3
	Gaji dan tunjangan	Menunjukkan kepuasan dengan imbalan yang diterima	13, 14	15	3

Sumber: Penulis, 2025

Tabel 3.4

Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Aspek	Indikator	Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
Kinerja karyawan (Y)	Orientasi layanan	Karyawan berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.	1, 3	2	3
	Integritas	Karyawan menunjukkan kejujuran, konsistensi, dan dapat dipercaya.	4, 6	5	3

Variabel	Aspek	Indikator	Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
Kinerja karyawan (Y)	Komitmen	Karyawan menunjukkan kesungguhan dan dedikasi dalam menyelesaikan tugas.	7, 9	8	3
	Disiplin	Karyawan mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas sesuai target waktu.	10, 12	11	3
	Kerjasama	Karyawan mampu bekerja sama, menghargai pendapat, dan aktif dalam bekerja.	13, 15	14	3

Sumber: Penulis, 2025

Skala *Likert*, yang memungkinkan variabel dievaluasi menggunakan indikator tertentu, digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini. Setiap skala *Likert* menawarkan 5 pilihan jawaban untuk menilai tanggapan responden terhadap berbagai aspek yang sedang diteliti.

Tabel 3.5

Skor Alternatif Jawaban Kuesioner Penelitian

Alternatif Jawaban	Skor untuk pernyataan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (STS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Penulis, 2025

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan informasi, yaitu pewawancara mengajukan pertanyaan secara lisan dan responden memberikan jawaban secara langsung.

3. Dokumentasi

Data dalam bentuk catatan, transkrip, buku, koran, jurnal, notulen rapat, dan lain-lain, dianggap sebagai dokumen (Supriyanto dan Machfudz, 2010). Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi praktis. Ini mencakup berbagai sumber yang relevan, seperti buku, manual, laporan kegiatan, foto, dokumen, dan data terkait studi, seperti gambar yang diambil selama proses penelitian, analisis, dan wawancara.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Mengacu pada Sugiyono (2022), sebuah alat ukur dianggap sahih jika data dikumpulkan dari responden penelitian sesuai dengan data yang saat ini sedang diteliti. Alat ukur yang sah adalah yang memberikan informasi yang akurat dan konsisten dengan realitas yang diperiksa atau diteliti. Alat penelitian dianggap valid jika tidak ada perbedaan yang signifikan antara data yang dikumpulkan dan informasi yang diberikan oleh responden. Validitas alat penelitian dapat dievaluasi menggunakan indeks korelasi *product moment* pada tingkat signifikansi 0,05 (5%).

Kriteria validitas, menurut Rizkia (2023), sebagai berikut:

1. Suatu item dianggap valid, jika nilai *r* hitung melebihi nilai *r* tabel pada tingkat signifikansi 5%.
2. Suatu item dianggap tidak valid, jika nilai *r* hitung kurang dari nilai *r* tabel pada tingkat signifikansi 5%,

Validitas alat penelitian diukur menggunakan rumus korelasi *product moment*, menurut Sugiyono (2022).

$$\frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{(\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i^2)\} (\{n \sum y_i^2 - (\sum y_i^2)\})}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien validitas

n = Jumlah responden

X = Skor keseluruhan pernyataan responden variabel X

Y = Skor keseluruhan pernyataan responden variabel Y

$\sum X$ = Jumlah skor pada variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor pada variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah skor kuadrat pada variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah skor kuadrat pada variabel Y

3.8.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi suatu kuesioner dengan memberikan pedoman untuk variabel-variabel tertentu. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika jawaban yang diberikan oleh responden tetap konsisten dan tidak berubah seiring waktu. Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah temuan studi tersebut stabil.

Uji reliabilitas dalam studi ini dilakukan menggunakan Cronbach's alpha dengan SPSS versi 21. Reliabilitas dihitung menggunakan rumus di bawah ini:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

Keterangan:

r = Nilai reliabilitas

k = Total item

$\sum Si$ = Total varian tiap-tiap item

St = Varians total

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, suatu instrumen dianggap reliabel dan konsisten jika nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, sedangkan dianggap tidak reliabel dan tidak konsisten jika nilainya kurang dari 0,60.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan dalam model regresi mengikuti distribusi normal, seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2018). Saat menggunakan teknik regresi, skenario ideal adalah distribusi normal atau hampir normal.

Uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah teknik yang umum digunakan untuk menilai normalitas, dan biasanya dijalankan menggunakan perangkat lunak SPSS. Kesimpulan uji ini didasarkan pada nilai probabilitas berikut::

1. Distribusi data dalam model regresi dianggap normal jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05.
2. Distribusi data dalam model regresi dianggap tidak normal jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dalam model regresi terlalu terkait erat, menurut Sulyanto (2011). Sebuah model regresi menunjukkan multikolinearitas jika variabel independennya terlalu berkorelasi. Berikut adalah beberapa metode untuk mengidentifikasi multikolinearitas:

1. Analisis nilai R^2 dan Uji T

Multikolinearitas mungkin ada jika nilai t sangat rendah atau tidak signifikan, meskipun nilai R^2 tinggi dan uji F menolak hipotesis nol (H_0).

2. Hubungan antara Variabel Independen

Korelasi koefisien yang tinggi antara variabel independen menunjukkan hubungan yang kuat. Penilaian dilakukan menggunakan matriks korelasi.

3. Toleransi (TOL) dan Faktor Inflasi Varians (VIF)

Jika nilai VIF kurang dari 10, model dianggap bebas dari multikolinearitas; sebaliknya, nilai VIF lebih dari 10 menunjukkan adanya multikolinearitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas, menurut Ghozali (2018), adalah untuk mengidentifikasi ketidakstabilan dalam varians residu model regresi. Homoskedastisitas merujuk pada kondisi nilai varians residu konstan di seluruh pengamatan.

Ketidakadaan heteroskedastisitas menjadi ciri utama dari model regresi yang kuat (Ghozali, 2018). Adanya heteroskedastisitas pada variabel-variabel dalam model regresi menandakan bahwa varians variabel tersebut tidaklah stabil. Di sisi lain, homoskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel memiliki nilai yang konsisten dalam model regresi.

Teknik Glejser digunakan dalam studi ini untuk memeriksa heteroskedastisitas. Pendekatan Glejser digunakan untuk mengambil keputusan di bawah kondisi berikut:

1. Model regresi dianggap bebas dari heteroskedastisitas jika nilai nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05.
2. Model regresi dianggap tidak bebas dari heteroskedastisitas jika nilai nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05.

3.10 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menilai pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, menurut Sugiyono (2019). Pendekatan ini membantu memahami hubungan antara variabel dependen, seperti kinerja karyawan, dan satu atau lebih variabel independen, seperti kepuasan kerja dan motivasi. Studi ini juga bertujuan untuk menentukan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresi linier berganda dapat dinyatakan dibawah ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X_1 = Variabel independen (Motivasi Kerja)

X_2 = Variabel independen (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta, titik potong garis pada sumbu Y

b = Koefisien regresi

e = Standar error

3.11 Uji Hipotesis

Hipotesis diuji untuk melihat apakah satu variabel memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel lain. Uji ini sangat penting dalam menentukan apakah variabel independen memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen, baik secara kolektif maupun secara terpisah.

3.11.1 Uji Parsial (Uji T)

Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis menggunakan uji T, sesuai dengan Suliyanto (2011). Kontribusi masing-masing variabel secara individu dievaluasi dengan membandingkan nilai T hitung dengan nilai T tabel.

Hipotesis parsial dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H_0 (hipotesis nol): $\beta = 0$, yang menyatakan bahwa variabel independen motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. H_a (hipotesis alternatif): $\beta \neq 0$, variabel independen motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$):

1. Variabel independen memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Variabel independen tidak memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Dampak gabungan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen dievaluasi menggunakan uji F. Seperti yang dinyatakan oleh Suliyanto (2011), tujuan eksperimen ini adalah untuk menentukan apakah variabel independen memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Signifikansi koefisien regresi dan korelasi berganda dievaluasi dengan membandingkan nilai F yang diperoleh dengan nilai F tabel.

Hipotesis uji F dinyatakan sebagai berikut.

1. H_0 (hipotesis nol): $\beta_1, \beta_2, \text{ dan } \beta_3 = 0$, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak memiliki dampak simultan terhadap kinerja karyawan.
2. H_a (hipotesis alternatif): $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Kriteria pengambilan keputusan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$):

1. Fakta bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel menunjukkan bahwa variabel independen secara keseluruhan memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

2. Jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak, menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen secara keseluruhan.

3.11.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menggunakan koefisien determinasi (R^2), kita dapat mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Suliyanto (2011), semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

Koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk persentase dengan rentang nilai antara 0 dan 1: $0 < R^2 < 1$.

1. Nilai R^2 tinggi = Variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dengan baik.
2. Nilai R^2 rendah = Variabel independen memiliki kemampuan terbatas untuk menjelaskan variabel dependen.
3. Nilai $R^2 = 0$ = Variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen dengan cara apa pun.

Dalam bukunya tahun 2011, Suliyanto menyatakan bahwa jumlah variabel independen dalam suatu model dapat memengaruhi nilai R^2 . Meskipun efek penambahan variabel independen baru mungkin kecil, hal ini seringkali berpotensi meningkatkan nilai R^2 . Untuk mengatasi hal ini, digunakan *adjusted* R^2 , yang memperhitungkan baik jumlah variabel maupun ukuran sampel, sehingga menghasilkan perkiraan yang lebih akurat mengenai kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.