

BAB III

METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan strategi asosiatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono,2013). Dalam hal penelitian ini, peneliti mengidentifikasi adanya pengaruh kausal, yaitu pengaruh sebab akibat antara variabel bebas Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kompensasi (X_3), Lingkungan Kerja (X_4) dengan variabel Keterikatan Karyawan (Y) di PT. Upaya Sarana Kosala. Metoda penelitian yang digunakan dalam penelitian ini metode survey.

Pada penelitian kali ini, metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian kuantitatif mengambil dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Pengertian metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik, pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2013).

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Penjelasan lebih lanjut bahwa populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, atau berbagai hal yang menarik untuk diteliti oleh peneliti (Sekaran dan Bougie, 2013). Dari kedua pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa populasi adalah obyek maupun subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah-masalah penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. USK yang berjumlah 149 orang karyawan. Dari Populasi ini akan ditarik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai responden (*sumber data personalia*). Pengambilan Populasi ini diambil di PT. USK yang berlokasi di Gedung RS. MMC, Jalan HR. Rasuna Said, Kav. C-21, Karet Kuningan Setiabudi, Rt 1 / Rw 5, Karet Kuningan, Jakarta Selatan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12940.

3.2.2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2013:116) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dan apabila populasi besar dan peneliti tidak mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Dalam penelitian ini juga menggunakan *Sampling Purposive*. Sugiyono (2013:122) menyatakan bahwa *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun karakteristik sampel yang dipilih adalah karyawan yang bekerja di PT. Upaya Sarana Kosala. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan sebanyak 149 angket kuisisioner. Penyebaran kuisisioner dilakukan dalam waktu 1 bulan, hal ini dilakukan setiap jam istirahat makan siang dan jam pulang kerja. Namun karena keterbatasan waktu yang tersedia dan kendala yang terjadi di lapangan, angket kuisisioner yang kembali hanya sebanyak 60 angket. Dengan begitu jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 60 responden.

3.3. Data dan Metoda Pengumpulan Data

Langkah pengumpulan data adalah salah satu tahap yang menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan di laksanakan tersebut. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Data primer

Sugiyono (2013:193) menyatakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.. Dalam penelitian lapangan ini menggunakan data primer, yaitu dengan cara

pengumpulan data dengan pendekatan langsung pada objek penelitian, yaitu :

- 1) Wawancara, yaitu dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti terhadap nara sumber atau sumber data di PT.Upaya Sarana Kosala. Hal ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai perusahaan, dan untuk mendapatkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini.
- 2) Kuesioner, yaitu dengan cara memberikan lembaran berisi pertanyaan dalam bentuk pernyataan yang berhubungan dengan masalah penelitian kepada karyawan di PT. Upaya Sarana Kosala.

2. Data sekunder

Dalam penelitian kepustakaan ini menggunakan data sekunder yakni data yang diperoleh secara tidak langsung dari narasumber. Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari buku yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti untuk memperoleh teori dari definisi yang digunakan dalam penelitian ini, seperti dari serta data-data yang menunjang penelitian.

Sugiyono (2013;134) menyatakan bahwa *skala likert* merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang suatu fonemena sosial. Alat yang digunakan untuk pengumpulan data berupa daftar pernyataan terhadap faktor-faktor yang akan diberikan skor atau nilai terhadap jawaban responden yaitu dengan menggunakan *skala likert*. Didalam penelitian ini, periode data yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu pada bulan Mei sampai Juni 2018. Adapun jenis instrument kuisisioner atau angket dengan pemberian skor sebagai berikut :

Tabel 3.1. Skor Untuk Jawaban Kuisisioner

No.	Pernyataan	Kode	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	SS	4
2	Setuju	S	3
3	Tidak Setuju	TS	2
4	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono,2012)

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Variabel penelitian merupakan sifat atau nilai dari orang, objek, ataupun kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan disimpulkan (Sugiyono, 2012:59).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variable independen sering disebut variabel stimulus, predictor, antecedent. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas dalam bahasa Indonesia merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan timbulnya variabel dependen (variabel terikat) dan mempunyai hubungan yang positif atau yang negatif bagi variabel dependen lainnya (Sugiyono, 2013). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja.

a) Kepemimpinan

Pada dasarnya kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan perusahaan, memotivasi perilaku karyawan PT. Upaya Sarana Kosala untuk mencapai tujuan, mempengaruhi dan memberi arahan yang lebih baik terhadap karyawan PT. Upaya Sarana Kosala. Hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

b) Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi karyawan PT. Upaya Sarana Kosala, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

c) Kompensasi

Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh PT. Upaya Sarana Kosala. Oleh karena itu, setiap perusahaan/organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul karyawan sebagai tenaga kerja.

d) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada disekitar karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan karna akan berdampak, dalam proses produktivitas di PT. Upaya Sarana Kosala. Jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja, maka karyawan tersebut merasa nyaman dalam melakukan aktivitas di lingkungan kerjanya, sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel dependen (variabel terikat) sering disebut juga variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat dalam bahasa Indonesia sering di sebut dengan variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang penaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013).

Keterikatan Karyawan

Keterikatan sebagai hal yang positif, suatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik vigor, dedication, dan absorption. Keterikatan Karyawan berperan penting dalam berjalannya kelangsungan kerja di PT. Upaya Sarana Kosala, dengan karyawan yang memiliki rasa terikat baik terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut akan terus bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan di PT. Upaya Sarana Kosala.

Tabel 3.2. Indikator Variabel X₁

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Kepemimpinan (X ₁)	1. Kemampuan Membina kerjasama & Hubungan baik	1. Membina kerjasama dan hubungan baik 2. Kemampuan memotivasi bawahan	1 – 2
	2. Kemampuan yang efektif	3. Menyelesaikan tugas diluar kemampuan dan tepat waktu 4. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat	3 – 4
	3. Kepemimpinan yang partisipatif	5. Pengambilan keputusan secara musyawarah 6. Menyelesaikan masalah secara tepat 7. Mampumeniliti masalah yang terjadi	5 – 7
	4. Kemampuan mendelegasikan tugas atau waktu	8. Membawa kepentingan pribadi dan organisasi pada kepentingan yang lebih luas 9. Menyelesaikan tugas sesuai target	8 – 9
	5. Kemampuan mendelegasikan tugas atau wewenang	10. Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas 11. Memberi bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan	10 - 11

Sumber : Veitzhal Rivai (2012)

Tabel 3.3. Indikator Variabel X₂

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Pengembangan Karir (X ₂)	1. Perlakuan yang adil dalam berkarir	1. Pemenuhan kriteria yang didasari objektivitas, rasional, diketahui seluruh pegawai	1
	2. Keperdulian para atasan langsung	2. Pegawai diberitahu masing-masing potensi yang perlu diatasi 3. Pemberian umpan balik mengenai tugas yang harus diselesaikan pegawai	2 - 3
	3. Info tentang berbagai peluang promosi	4. Akses informasi peluang untuk dipromosikan 5. Seleksi internal yang kompetitif 6. Prinsip keadilan dalam tahap promosi	4 - 6
	4. Adanya minat untuk dipromosikan	7. Menumbuhkan minat pegawai mengembangkan karirnya	7

Sumber : Siagian (2011)

Tabel 3.4. Indikator Variabel X₃

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Kompensasi (X ₃)	1. Kompensasi finansial langsung	1. Pemberian gaji 2. Pemberian bonus ketika melebihi target 3. Pemberian insentif berdasarkan kinerja	1 - 3
	2. Kompensasi tidak langsung	4. kompensasi tambahan yang diberikan atas kebijakan perusahaan	4

Sumber : Veitzhal Rivai (2011)

Tabel 3.5 Indikator Variabel X₄

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Lingkungan Kerja (X ₄)	1. Lingkungan kerja fisik	1. Pencahayaan yang cukup 2. Sirkulasi udara yang baik 3. Kondisi lingkungan yang bersih 4. Tempat yang aman dan nyaman 5. Fasilitas yang mendukung	1 – 5
	2. Lingkungan kerja non-fisik	6. Pemberian gaji 7. Pemberian bonus ketika melebihi target 8. Pemberian insentif berdasarkan kinerja	6 - 8

Sumber : Budi W. Soetjipto(2010)

Tabel 3.6. Indikator Variabel Y

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Keterikatan Karyawan (Y)	1. Pernyataan keterlibatan kognitif	1. Waktucepat berlalusaat sedang melakukan pekerjaan 2. Sering memikirkan hal lain ketika melakukan pekerjaan 3. Jarang terganggu ketika melakukan pekerjaan 4. Fokus dengan satu pekerjaan tanpa menghiraukan yang lain	1 - 4

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
	2. Pernyataan keterlibatan emosional	5. Perasaan dipengaruhi oleh hal seberapa baik dalam melakukan pekerjaan 6. Benar-benar menempatkan hati pada pekerjaan 7. Senang ketika mampu bekerja dengan baik 8. Sering merasa terpisah secara emosional dari pekerjaan	5 - 8
	3. Pernyataan keterlibatan fisik	9. Menuntaskan pekerjaan sampai selesai 10. Totalitas dalam menyelesaikan pekerjaan 11. Meneruskan pekerjaan yang belum tuntas di rumah 12. Bekerja secara optimal menghindari lembur 13. Tidak memforsir tenaga dalam bekerja	8 - 13

Sumber : Choo et. Al (2009)

3.4.1. Uji Instrumen Penelitian

Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrument penelitian harus *valid* dan *reliable*. Maka berikut ini dikemukakan cara pengujian validitas dan reliabilitas instrument yang akan digunakan dalam penelitian.

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat ukur yang dianggap valid apabila tingkat ketelitian dan ketetapan pengukuran dapat diandalkan, dan digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur (kuisisioner) mengukur apa yang

diinginkan (Sugiyono, 2013). Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing butir pernyataan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pernyataan (Sugiyono, 2013). Apabila korelasi tersebut signifikan, maka alat ukur yang digunakan mempunyai validitas. Suatu kuesioner atau instrument penelitian dikatakan valid untuk penelitian jika memiliki nilai validitas (r_{hitung}) sebesar 0,30 atau lebih, sehingga faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat atau memiliki validitas konstruksi yang baik, dan sebaiknya jika validitas lebih kecil dari 0,30 instrumen penelitian dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2013).

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah *Product Moment* dari Karl Pearson, sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari

n = Banyaknya responden (sampel)

X = Skor yang diperoleh subyek dari setiap item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

Setelah perhitungan dilakukan Adapun Dasar keputusan untuk kevaliditan pernyataan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $-r_{tabel} < r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tidak valid
- b. Jika $-r_{hitung} < -r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan valid.

b) Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan yang sudah valid, pengujian reliabilitas instrument bertujuan untuk memastikan bahwa instrument memiliki konsistensi sebagai alat ukur sehingga tingkat kehandalan dapat menunjukkan hasil yang konsisten). Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua (*split half*) yaitu dengan cara mengelompokkan skor-skor menjadi dua bagian, yakni kelompok ganjil dan kelompok genap. Rumus yang digunakan adalah rumus *Spearman Brown*:

$$r_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Nilai r_b dapat diperoleh dengan rumus:

$$\frac{(n \cdot \sum X_1 X_2) - (\sum X_1) \cdot (\sum X_2)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

Keterangan :

r_i = Koefisiensi reabilitas internal seluruh instrument

r_b = Koefisiensi korelasi sederhana

n = Jumlah sampel

X = Total skor butir item ganjil

Y = Total skor butir item genap

Instrument penelitian ini dikatakan reliable apabila nilai reliabilitas instrument penelitian lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi ($r_i > 0,60$). Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpecaja.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable.

3.5. Metoda Analisis Data

3.5.1 Metoda Pengolahan Data

Data yang terkumpul diolah menggunakan komputer dengan aplikasi *Microsoft office* (*Microsoft word* dan *Microsoft excel*), dan program statistik SPSS versi 24.0. Dalam menentukan analisis data, diperlukan data yang akurat dan dapat dipercaya. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Analisis data yang dilakukan dengan bantuan dari program SPSS sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan. Program SPSS dipilih karena program ini merupakan sebuah program yang mempunyai kemampuan

untuk menganalisis statistik dengan keakuratan yang cukup tinggi, dan mudah dipahami cara mengoperasikannya.

3.5.2 Penyajian Data

Dalam penelitian ini, data yang telah dikumpulkan akan disajikan dalam bentuk tabel yang diharapkan akan mempermudah penelitian dalam menganalisis dan memahami data, sehingga data yang disajikan lebih sistematis.

3.5.3 Analisis Statistik Data

Metoda analisis statistik data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Analisis statistik dilakukan dengan tujuan untuk melakukan perhitungan data yang telah diperoleh dalam penelitian ini. Hasil survey melalui kuesioner akan dikelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilisasi data, menyiapkan data tiap variabel yang diteliti dan setelah itu melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk membahas hasil penelitian, penulis menggunakan data berpasangan berdasarkan data yang diperoleh. Karena terdapat empat variabel independen dan satu variabel dependen, maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis koefisien determinasi (parsial dan berganda) dan pengujian hipotesis (parsial dan simultan).

1. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dimana nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (Keterikatan Karyawan) sangat terbatas. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasi.

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun berganda, maka akan digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus:

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

1. Determinasi Parsial X_1 terhadap Y (X_2 , X_3 , dan X_4 konstan)

$$KD_{1.234} = r_{y1.234}^2 \times 100\%$$

2. Determinasi Parsial X_2 terhadap Y (X_1 , X_3 , X_4 dan konstan)

$$KD_{2.134} = r_{y2.134}^2 \times 100\%$$

3. Determinasi Parsial X_3 terhadap Y (X_1 , X_2 dan X_4 konstan)

$$KD_{3.124} = r_{y3.124}^2 \times 100\%$$

4. Determinasi Parsial X_3 terhadap Y (X_1 , X_2 dan X_3 konstan)

$$KD_{4.123} = r_{y4.123}^2 \times 100\%$$

5. Determinasi berganda X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

$$KD_{1234} = r_{y1234}^2 \times 100\%$$

2. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing dari variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

(1) Merumuskan Hipotesis

(a) Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Keterikatan Karyawan (Y)

$H_0 : P_{Y1..234} = 0$ Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan secara parsial.

$H_a : P_{Y1..234} \neq 0$ Kepemimpinan berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan secara parsial.

(b) Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Keterikatan Karyawan (Y)

$H_0: P_{Y2..134} = 0$ Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan secara parsial.

$H_a: P_{Y2..134} \neq 0$ Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan secara parsial.

(c) Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Keterikatan Karyawan (Y)

$H_0: P_{Y3..124} = 0$ Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan secara parsial.

$H_a: P_{Y3..124} \neq 0$ Kompensasi berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan secara parsial.

(d) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Keterikatan Karyawan (Y)

$H_0: P_{Y4..123} = 0$ Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan secara parsial.

$H_a: P_{Y4..123} \neq 0$ Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan secara parsial.

(2) Kriteria

H_0 ditolak atau H_a diterima apabila *signifikansi* $t < 0,05$

H_0 ditolak atau H_a ditolak apabila *signifikansi* $t \geq 0,05$

2) Uji signifikansi Simultan (Uji f)

Uji signifikansi simultan (uji f) digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dan variabel bebas terhadap variable terikat. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu Keterikatan Karyawan. Untuk menguji signifikansi simultan ini, peneliti menggunakan $\alpha = 0,05$, langkah untuk menguji hipotesis sebagai berikut :

(1) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : P_{Y_{1234}} = 0$ Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan secara simultan.

$H_a : P_{Y_{1234}} \neq 0$ Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan secara simultan.

(2) Kriteria

H_0 ditolak atau H_a diterima apabila *signifikansi* $f < 0,05$

H_0 ditolak atau H_a ditolak apabila *signifikansi* $f \geq 0,05$