

BAB III

METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Strategi yang digunakan adalah strategi asosiatif. Sugiyono (2017:125) mengatakan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel. Strategi ini dimaksudkan agar dapat memberikan penjelasan mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan karir yang merupakan variabel bebas terhadap komitmen organisasi yang merupakan variabel terikat.

Metoda penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metoda survei, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Sugiyono (2017:113) mengatakan bahwa metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen). Penggunaan metode survey akan memudahkan peneliti untuk memperoleh data untuk diolah dengan tujuan memecahkan masalah yang menjadi tujuan akhir suatu penelitian. Adapun langkah – langkah yang bisa dilakukan dalam pelaksanaan survei menurut Singarimbun (2011:12-13) adalah :

- 1) Merumuskan masalah penelitian dan menentukan tujuan survei;
- 2) Menentukan konsep dan hipotesa serta menggali kepustakaan;
- 3) pengambilan sampel;
- 4) Pembuatan kuesioner;
- 5) Pekerjaan lapangan;
- 6) Pengolahan data;
- 7) Analisa dan pelaporan.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi penelitian

Sekaran (2013:121) mendefinisikan populasi (population) mengacu pada keseluruhan kelompok orang kejadian, atau hal minat yang ingin di

investigasi. Menurut Sugiyono (2017:115) menyatakan bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pada CV. Rizky Mandiri seperti terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.1. Komposisi Karyawan CV. Rizky Mandiri Jakarta

No	Jenis Bagian	Jumlah
1	Pimpinan CV. Rizky Mandiri	1
2	Bagian Keuangan dan Administrasi	10
3	Bagian Produksi	44
4	Bagian Pemasaran	28
Total		83

Sumber : CV. Rizky Mandiri

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa komposisi karyawan secara keseluruhan sebanyak 83 orang.

3.2.2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2017:116) mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel yang diambil dari populasi tersebut betul-betul mewakili.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada CV. Rizky Mandiri yaitu sebanyak 83 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel peneliti dengan sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.3. Data dan Metoda Pengumpulan Data

3.3.1. Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer. Menurut Sugiyono (2017:187) data primer merupakan data yang dikumpulkan dan olah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu persepsi responden berkaitan dengan variabel penelitian.

3.3.2. Metoda Pengumpulan Data

Metoda pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kuesioner.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017: 142). Dalam penelitian ini pertanyaan dalam kuesioner disusun sesuai dengan urutan variabel yang sesuai dengan indikator, tujuannya agar pertanyaan dalam kuesioner tidak menyimpang dari tujuan penelitian.

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini berasal dari kuesioner dengan pengukuran data ordinal. Pengukuran data ordinal (ordinal scale) akan menunjukkan data sesuai dengan sebuah orde atau urutan tertentu (Ferdinand, 2015:261). Sedangkan tipe skala ordinal yang digunakan yaitu *sematic scale* yaitu respons terhadap sebuah stimuli yang disajikan dalam bentuk kategori sematik, yang menyatakan sebuah tingkatan sifat atau keterangan tertentu.

Untuk mengetahui serta menilai sikap dan persepsi responden tentang kepuasan kerja, motivasi, pengembangan karir serta komitmen organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Jawaban setiap item instrumen mempunyai bobot nilai seperti tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2. Bobot Nilai Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

2. Wawancara.

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap nara sumber atau sumber data.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable).

1. Variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2017:152). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) dan pengembangan karir (X_3). Dengan penjelasan sebagai berikut :
 - a. Kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan senang atau tidaknya terhadap pekerjaannya. Mereka yang cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya cenderung memiliki kepuasan yang sangat tinggi. Jika seseorang yang memiliki perasaan yang negatif maka cenderung mereka memiliki kepuasan kerja yang rendah.
 - b. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu yang baik dan dapat mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.
 - c. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status dan peningkatan kemampuan kerja individu didalam

organisasi dalam rangka pencapaian tujuan pribadi yang dapat menjadi alasan untuk bertahan didalam organisasi tersebut.

2. Variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:153). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y). Komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Dengan indikator komitmen yaitu: *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*.

Instrumen penelitian ini diukur dengan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian tertentu. Variabel yang diukur, dijabarkan ke dalam beberapa indikator, dan masing-masing indikator mempunyai sub indikator. Sub indikator dijadikan sebagai titik tolak menyusun item-item instrument yang berupa pernyataan dalam sebuah kuesioner.

Indikator-indikator yang digunakan untuk penyusunan kuesioner penelitian secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2. Variabel dan Indikator Kepuasan kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Kepuasan Kerja (X₁)	Pekerjaan sendiri	Puas terhadap pekerjaan	1
		Kesempatan untuk belajar	2
	Gaji/Upah	Imbalan dari pekerjaan	3
		Uang yang diterima	4
	Promosi	Kesempatan promosi	5
		Kenaikan jabatan	6
	Pengawasan	Supervisi dari atasan	7
		Keperdulian atasan	8
	Rekan Kerja	Antar karyawan	9
		Sumber dukungan	10

Sumber: Robbins (2013)

Tabel 3.3. Variabel dan Indikator Motivasi

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Motivasi (X₂)	Kebutuhan Fisiologis	Pemberian gaji	1
		Pemberian fasilitas	2
	Kebutuhan Rasa Aman	Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja	3
		Rasa aman terhadap kecelakaan kerja	4
	Kebutuhan Sosial	Diterima dengan baik oleh sesama	5
		Hubungan kerja yang harmonis antar tingkatan manajemen	6
	Kebutuhan Harga Diri	Penghargaan atas prestasi	7
		Perhatian atasan pemimpin	8
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Kesempatan promosi jabatan	9
		Kesempatan pengembangan diri	10

Sumber: Sutrisno (2012)

Tabel 3.4. Variabel dan Indikator Pengembangan Karir

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Pengembangan Karir (X ₃)	Pendidikan	Latar belakang pendidikan	1
		Wawasan pengetahuan	2
	Pelatihan	Frekuensi pelatihan	3,4
		Keahlian tertentu	5
	Pengalaman Kerja	Lama Kerja	6
		Penguasaan pengetahuan	7
		Keterampilan	8,9,10

Sumber: Handoko (2012)

Tabel 3.5. Variabel dan Indikator Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Komitmen Organisasi (Y)	<i>Affective Commitment</i>	Kedekatan emosional	1
		Rasa memiliki pada organisasi	2
		Menghabiskan masa karir dalam organisasi	3
		Merasa bahwa organisasi adalah masalah karyawan	4
	<i>Continuance Commitment</i>	Merasa rugi jika meninggalkan organisasi	5
		Bertahan pada organisasi	6
		Mempunyai harapan besar pada kemajuan organisasi	7
	<i>Normative Commitment</i>	Kesediaan mengikuti aturan yang diterapkan	8
		Kesediaan memenuhi kewajiban yang berlaku	9
		Kesungguhan dalam melaksanakan tugas	10

Sumber: Robbins (2012)

3.5. Metoda Analisis Data

Langkah-langkah yang digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.5.1. Metoda pengolahan data

Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan menggunakan software SPSS Versi 24.00. Software SPSS digunakan untuk mempermudah dalam melakukan pengolahan data, sehingga hasilnya lebih cepat dan tepat. Dimana dilakukan editing dan coding. *Editing* adalah tahapan pertama dalam pengolahan data yang diperoleh peneliti dari lapangan dengan melakukan pengecekan terhadap kemungkinan kesalahan jawaban responden serta ketidakpastian jawaban responden. *Coding* adalah memberikan atau tanda atau kode tertentu terhadap alternatif jawaban sejenis atau menggolongkan sehingga dapat memudahkan peneliti mengenai tabulasi.

3.5.2. Metoda penyajian data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk tabel agar mempermudah dalam menganalisis dan memahami data sehingga data yang disajikan lebih sistematis. Dimana dilakukan tabulasi. Tabulasi adalah perhitungan data yang telah dikumpulkan dalam masing-masing kategori sampai tersusun dalam tabel yang mudah dimengerti.

Data yang diperoleh, setelah diolah dan disortir akan digunakan untuk analisis statistik data sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

3.5.3. Analisis statistik data

Untuk membahas hasil penelitian, penulis menggunakan data berpasangan berdasarkan data yang diperoleh. Oleh karena terdapat lebih dari satu variabel independen, yaitu tiga buah variabel independen, dan satu buah variabel dependen, maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis (parsial dan berganda) sebagai berikut :

3.5.3.1. Uji Instrumen

Suatu kuesioner bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki *validity* (tingkat kesahihan) dan *realibility* (tingkat keandalan) yang tinggi. Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2011:88). Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya

pernyataan dinyatakan oleh Sugiyono (2017:126) : Jika $r_{hitung} \geq 0,30$ (r_{kritis}) maka item pernyataan tersebut valid.

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

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots (3.2)$$

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

2. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau *handal* jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah *reliable* akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program computer SPSS. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan *handal* (*reliable*) apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (Duwi Priyatno, 2012:26).

$$\text{Koefisien Alpha Cronbach: } \alpha_{it} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

k = jumlah butir kuisisioner

α_{it} = koefisien keterandalan butir kuisisioner

$\sum S_i^2$ = jumlah variansi skor butir yang valid

S_t^2 = variansi total skor butir

Untuk mencari besarnya variansi butir kuisioner dan variansi total skor butir di gunakan rumus sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2}{n} - \left(\frac{\sum X_i}{n} \right)^2$$

Keterangan :

$\sum X_i$ = jumlah skor setiap butir

$\sum X_i^2$ = jumlah kuadrat skor setiap butir

Menurut Sekaran (2013), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

Jika koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6 \rightarrow$ maka *Cronbach's Alpha acceptable (construct reliable)*.

Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,6 \rightarrow$ maka *Cronbach's Alpha poor acceptable (construct unreliable)*.

3.5.3.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (*R square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0-1). Jika nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel variabel independen terhadap variabel dependen. sebaliknya, jika R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel indepeden menerangkan variabel dependen. (Priyatno, 2012:125) Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel independent terhadap variabel dependent dapat ditentukan terhadap rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

1. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

$$R^2_1 = (r_{Y1.23})^2 \cdot 100\%$$

2. Kontribusi pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi

$$R^2_2 = (r_{Y2.13})^2 \cdot 100\%$$

3. Kontribusi pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi

$$R^2_3 = (r_{Y3.12})^2 \cdot 100\%$$

4. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi

$$R^2_4 = (r_{Y123})^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

- a. Koefisien korelasi parsial antara X_1 dengan Y (X_2 dan $X_3 = \text{konstan}$)

$$r_{Y1.23} = \frac{r_{Y1} - (r_{Y2} \cdot r_{Y3} \cdot r_{123})}{\sqrt{(1 - (r_{Y2})^2) \cdot (1 - (r_{Y3})^2) \cdot (1 - (r_{123})^2)}} \dots\dots\dots(3.4.)$$

- b. Koefisien korelasi parsial antara X_2 dengan Y (X_1 dan $X_3 = \text{konstan}$)

$$r_{Y2.13} = \frac{r_{Y2} - (r_{Y1} \cdot r_{Y3} \cdot r_{123})}{\sqrt{(1 - (r_{Y1})^2) \cdot (1 - (r_{Y3})^2) \cdot (1 - (r_{123})^2)}} \dots\dots\dots(3.5.)$$

- c. Koefisien korelasi parsial antara X_3 dengan Y (X_1 dan $X_2 = \text{konstan}$)

$$r_{Y3.12} = \frac{r_{Y3} - (r_{Y1} \cdot r_{Y2} \cdot r_{123})}{\sqrt{(1 - (r_{Y1})^2) \cdot (1 - (r_{Y2})^2) \cdot (1 - (r_{123})^2)}} \dots\dots\dots(3.6.)$$

- d. Koefisien korelasi simultan

$$r_{Y123} = \sqrt{\frac{(r_{Y1})^2 + (r_{Y2})^2 \cdot (r_{Y3}) - 2(r_{Y1} \cdot r_{Y2} \cdot r_{Y3})}{1 - (r_{123})^2}} \dots\dots\dots(3.7)$$

Dimana :

r_{Y1} = Koefisien korelasi sederhana antar X_1 dengan Y

$$= \frac{\sum X_{1i} \cdot Y_i}{\sqrt{\sum X_{1i}^2} \sqrt{\sum Y_i^2}} \dots\dots\dots(3.8.)$$

r_{Y2} = Koefisien korelasi sederhana antar X_2 dengan Y

$$= \frac{\sum X_{2i} \cdot Y_i}{\sqrt{\sum X_{2i}^2} \sqrt{\sum Y_i^2}} \dots\dots\dots(3.9.)$$

r_{Y3} = Koefisien korelasi sederhana antar X_3 dengan Y

$$= \frac{\sum \chi_{3i} \cdot y_i}{\sqrt{\sum \chi_{3i}^2} \sqrt{\sum y_i^2}} \dots\dots\dots(3.10.)$$

r_{123} = Koefisien korelasi sederhana antara X_1 X_2 X_3 dengan Y

$$= \frac{\sum \chi_1 \chi_2 \chi_3}{\sqrt{\sum \chi_1^2} \sqrt{\sum \chi_2^2} \sqrt{\sum \chi_3^2}} \dots\dots\dots(3.11.)$$

χ_1 = Selisih skor variabel kepuasan kerja butir i (X_{1i}) dengan rata-rata skor variabel kepuasan kerja $\bar{x}_1$ atau ($X_{1i} - \bar{X}_1$)

χ_2 = Selisih skor variabel motivasi butir i (X_{2i}) dengan rata-rata skor variabel motivasi $\bar{x}_2$ atau ($X_{2i} - \bar{X}_2$)

χ_3 = Selisih skor variabel pengembangan karir butir i (X_{3i}) dengan rata-rata skor variabel pengembangan karir $\bar{x}_3$ atau ($X_{3i} - \bar{X}_3$)

y_i = Selisih skor variabel komitmen organisasi butir i (Y_i) dengan rata-rata skor variabel komitmen organisasi $\bar{y}$ atau ($Y_i - \bar{Y}_1$)

$$\bar{X}_1 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_{1i}$$

= Rata-rata skor variabel Kepuasan kerja (X_1)

$$\bar{X}_2 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_{2i}$$

= Rata-rata skor variabel Motivasi (X_2)

$$\bar{X}_3 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_{3i}$$

= Rata-rata skor variabel Pengembangan karir (X_3)

$$\bar{Y} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n Y_i$$

= Rata-rata skor variabel Komitmen organisasi (Y)

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Motivasi

X_3 = Pengembangan karir

Y = Komitmen organisasi

3.5.3.3. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji koefisien korelasi secara parsial dan berganda. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh X_1 terhadap Y

$H_0 : \beta_{y1.23} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi).

$H_a : \beta_{y1.23} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi).

2. Pengaruh X_2 terhadap Y

$H_0 : \beta_{y2.13} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi).

$H_a : \beta_{y2.13} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi).

3. Pengaruh X_3 terhadap Y

$H_0 : \beta_{y3.12} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi).

$H_a : \beta_{y3.12} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi).

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dilihat dari nilai *P-value* dibandingkan terhadap α ($5\% = 0,05$)

H_0 ditolak, H_a diterima jika $P\text{-value} < 0,05$ dan

H_0 diterima, H_a ditolak jika $P\text{-value} \geq 0,05$

atau

Ho ditolak, Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan

Ho diterima, Ha ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

4. Pengaruh X_1X_2 dan X_3 terhadap Y

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji koefisien korelasi secara berganda. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

Ho : $\beta_{y123} = 0$ (secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi).

Ha : $\beta_{y123} \neq 0$ (secara simultan terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi).

Adapun untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, digunakan nilai *Significance F* dibandingkan terhadap α ($5\% = 0,05$).

Ho ditolak, Ha diterima jika *Significance F* $< 0,05$ dan

Ho diterima, Ha ditolak jika *Significance F* $\geq 0,05$

atau

Ho ditolak, Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan

Ho diterima, Ha ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$