

BAB III

METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi penelitian asosiatif kuantitatif, yaitu menjelaskan atau mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2015:292). Penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) motivasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap komitmen organisasi (Y) yang merupakan variabel terikat. Metode penelitian yang digunakan adalah survei. Unit analisis yang digunakan untuk masing-masing identifikasi masalah adalah analisis individu yaitu karyawan PT. Karyaputra Suryagemilang. Penelitian *cross-sectional* adalah penelitian dimana data dikumpulkan hanya sekali, mungkin selama beberapa hari atau minggu atau bulan, untuk dapat menjawab pertanyaan dari penelitian.(Uma Sekaran, 2014:106)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi penelitian

Populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari suatu obyek yang merupakan perhatian peneliti. Obyek penelitian dapat berupa makhluk hidup, benda-benda, sistem dan prosedur, fenomena dan lain-lain (Sugiyono, 2015:116). Populasi umum dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karyaputra Suryagemilang yaitu 97 orang yang terdiri dari 80 karyawan tetap dan 17 karyawan kontrak, sedangkan populasi sasaran dalam penelitian ini adalah 80 karyawan tetap di PT. Karyaputra Suryagemilang.

3.2.2. Sampel penelitian

Sugiyono (2013:116) memberikan pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Arikunto (2012:117),

menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling*. Tujuan sampling adalah untuk menghemat biaya, waktu, dan tenaga. Namun sampling harus dilakukan sedemikian rupa sehingga dapat menggambarkan populasi yang sebenarnya. Teknik *non probability sampling* yang digunakan peneliti adalah teknik *purposive sampling*. Pengertian *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga tingkat kewajaran terjadinya kesalahan dalam pengambilan sampel masih dapat ditolerir dalam penelitian ini. Rumus *Slovin* yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots\dots\dots(3.1)$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan (5%)

Adapun perhitungan sampel dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{80}{1 + 80.(5\%)^2} = \frac{80}{1,2} = 66,67 \approx 67$$

Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 orang.

3.3. Data dan Metoda Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer. Menurut Sugiyono (2015:187) 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.

Metoda pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara.

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. Di penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah disediakan jawaban sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

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.

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 budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Jawaban setiap item instrumen mempunyai bobot nilai seperti tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1. 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 (2012)

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). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3). Dengan penjelasan sebagai berikut :
 - a. Budaya organisasi menurut Wibowo (2013) merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan. Dengan indikator budaya organisasi yaitu : inovasi & keberanian mengambil resiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas.
 - b. Motivasi kerja menurut teori Abraham Maslow (1973) merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Dengan indikator motivasi menurut Maslow yaitu fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

- c. Kepuasan kerja menurut Luthans (2012) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Adapun indikator dari kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap promosi, dan kepuasan terhadap pengawasan kerja
2. Variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y). Komitmen organisasi menurut Griffin (2014) 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. Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
Budaya Organisasi (X ₁)	Inovasi & Keberanian Mengambil Resiko	Karyawan didorong untuk inovatif	1
		Karyawan berani dalam mengambil resiko	
	Perhatian Pada Hal – Hal Rinci	Karyawan dapat menjalankan presisi, analisis, dan hal detail	2
	Orientasi Hasil	Pihak manajemen mengukur hasil dibandingkan teknik dan proses yang digunakan	3
	Orientasi Orang	Mengambil keputusan terhadap efek dari hasil orang-orang yang ada	4
	Orientasi Tim	Mengukur kinerja tim daripada individu	5
	Keagresifan	Sikap agresif dan kompetitif terhadap perusahaan	6
Stabilitas	Kegiatan organisasi yang dapat dipertahankan statusnya dalam perbandingan dengan pertumbuhan	7	

Sumber : Robbins dan Judge dalam Wibowo (2013)

Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
Motivasi Kerja (X ₂)	Fisiologis	Menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas tugas	8
		Waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan	9
	Rasa Aman	Merasa aman dalam melakukan suatu pekerjaan	10
		Perusahaan memberikan sanksi bila karyawannya melakukan kesalahan	11
Sosial	Sosial	Memiliki banyak teman saat di tempat kerja	12
		Saling membantu bila terjadi masalah	13
	Penghargaan	Memberikan penghargaan kepada karyawannya jika berprestasi	14
		Atasan selalu menghargai pendapat karyawannya	15
	Aktualisasi Diri	Saran dan kritik yang diberikan membuat karyawannya maju	16
		Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat karyawannya lebih disiplin saat bekerja	17

Sumber : Teori Abraham Maslow (1973) dalam Mangkunegara (2011)

Tabel 3.4. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
Kepuasan Kerja (X_3)	Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah	Besar gaji/upah yang di terima dari perusahaan memuaskan	18
		Bonus yang diberikan sudah sesuai	19
	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	Kondisi membuat nyaman bekerja	20
		Perusahaan membuat pekerjaan menantang	21
	Kepuasan terhadap rekan kerja	Rekan kerja dapat saling membantu dalam bekerja	22
	Kepuasan terhadap promosi	Ada kesempatan/peluang promosi yang diberikan perusahaan	23
		Mendapatkan tanggung jawab lebih bila telah dipromosikan	24

Sumber : Luthans (2012)

Tabel 3.5. Kisi-kisi Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
Komitmen Organisasi (Y)	Affective commitment (Komitmen Afektif)	Merasa nyaman di dalam organisasi ini	25
		Merasa bangga saat ada di dalam organisasi ini	26
	Continuance commitment (Komitmen Berkelanjut)	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika keluar dari organisasi ini	27
		Berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji	28
	Normative commitment (Komitmen Normative)	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan	29
		Berkeinginan menghabiskan sisa karir di organisasi ini	30

Sumber : Mayer, Allen, dan Smith dalam Fred Luthans (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. 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 Kualitas Data

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 *reability* (tingkat keandalan) yang tinggi. Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

1. Uji validitas

Uji Validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono untuk menguji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Skor total adalah jumlah dari semua skor pernyataan. Data yang telah diperoleh ditabulasikan dan dilakukan analisis faktor dengan metode *Construct Validity* dengan menggunakan metode korelasi sederhana. Apabila hasilnya sebesar 0.3 atau lebih, maka faktor tersebut merupakan konstruksi yang kuat atau memiliki validitas konstruksi yang baik.

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

$$r_{xy} = \frac{n \sum X Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots(3.1)$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari
- n = Banyaknya responden yang dicari (sampel)
- X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

Kemudian hasil dari r_{xy} dibandingkan dengan *brand association* kritis *product moment* (r_{tabel}), apabila hasil yang diperoleh $r_{xy} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut valid. Dalam praktiknya untuk menguji validitas kuesioner sering menggunakan bantuan *software Microsoft Office Excel* dan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula, kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi dengan menggunakan uji reliabilitas dan validitas. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*Split Half*), yang dianalisis dengan menggunakan rumus *Spearman Brown*, sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2.r_b}{1 + r_b} \dots\dots\dots(3.2)$$

Dimana :

$$r_b = \frac{(n \cdot \sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2} \sqrt{(\sum X_2^2) - (\sum X_2)^2}} \dots\dots\dots(3.3)$$

Keterangan :

- r_i = Reliabilitas instrumen
- r_b = Koefisien korelasi antar kelompok genap dan ganjil
- n = Jumlah anggota sampel
- X_1 = Total skor butir ganjil
- X_2 = Total skor butir genap

Lebih lanjut, instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila reliabilitas instrumen hasilnya sebesar 0.6 atau lebih.

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 independen 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 budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

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

2. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi

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

3. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

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

4. Kontribusi pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja 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 $X_3 =$ 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 $X_3 =$ 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 $X_2 =$ 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

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

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

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

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 budaya organisasi butir i (X_{1i}) dengan rata-rata skor variabel budaya organisasi \bar{x}_1 atau $(X_{1i} - \bar{X}_1)$

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

χ_3 = Selisih skor variabel kepuasan kerja butir i (X_{3i}) dengan rata-rata skor variabel kepuasan kerja \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 Budaya organisasi (X_1)

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

= Rata-rata skor variabel Motivasi kerja (X_2)

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

= Rata-rata skor variabel Kepuasan kerja (X_3)

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

= Rata-rata skor variabel Komitmen organisasi (Y)

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Motivasi kerja

X_3 = Kepuasan kerja

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 : $\rho_{y1.23} = 0$ (secara parsial koefisien korelasi populasi antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi tidak signifikan).

H_a : $\rho_{y1.23} \neq 0$ (secara parsial koefisien korelasi populasi antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi signifikan).

2. Pengaruh X_2 terhadap Y

$H_0 : \rho_{y2.13} = 0$ (secara parsial koefisien korelasi populasi antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi tidak signifikan).

$H_a : \rho_{y2.13} \neq 0$ (secara parsial koefisien korelasi populasi antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi signifikan).

3. Pengaruh X_3 terhadap Y

$H_0 : \rho_{y3.12} = 0$ (secara parsial koefisien korelasi populasi antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi tidak signifikan).

$H_a : \rho_{y3.12} \neq 0$ (secara parsial koefisien korelasi populasi antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi signifikan).

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

H_0 ditolak, H_a diterima jika *P-value* $< 0,05$ dan

H_0 diterima, H_a ditolak jika *P-value* $\geq 0,05$

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:

$H_0 : \rho_{y123} = 0$ (secara serentak (berganda) koefisien korelasi populasi antara budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi tidak signifikan).

$H_a : \rho_{y123} \neq 0$ (secara serentak (berganda) koefisien korelasi populasi antara budaya organisasi, motivasi kerja dan dengan komitmen organisasi signifikan).

Adapun untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara berganda (bersama-sama), 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