

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Pada penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Penelitian ini berfokus pada variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka peneliti hanya mengambil data dari staf karyawan yang bekerja pada PT Serasi Tunggal Mandiri.

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri yang beralamat di Gedung Wisma Indocement, Jl. Jend. Sudirman Kav. 70 – 71 RT.003/RW.003 Setiabudi, Kuningan, Jakarta Selatan 12910.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini mulai dilakukan pada bulan Agustus 2020 untuk mengetahui permasalahan yang ada pada PT Serasi Tunggal Mandiri. Kemudian dilanjutkan pada bulan Agustus 2021 untuk memperoleh data sekunder dari PT Serasi Tunggal Mandiri terkait permasalahan komitmen organisasi pada PT Serasi Tunggal Mandiri.

B. Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dan *ex post facto*, serta teknik penelitian yang digunakan adalah teknik analisis regresi. Analisis regresi merupakan metode untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat Ghozali, (2013). Lalu menurut Sekaran, (2011) metode deskriptif digunakan untuk mengetahui serta menjelaskan karakteristik suatu variabel yang diteliti dalam kondisi tertentu. Dalam penelitian deskriptif peneliti akan

menggambarkan suatu objek dan subjek yang akan diteliti serta menganalisis variabel-variabel yang akan diteliti sesuai dengan masalah-masalah yang terjadi di lingkungan kerja. Serta dalam penelitian kuantitatif *ex post facto* peneliti akan menjelaskan hubungan sebab akibat yang terjadi dalam setiap variabel yang ada. Melalui teknik analisis regresi, peneliti akan mengumpulkan data melalui instrumen penelitian dan menyebarkannya dalam bentuk kuesioner kepada karyawan, yang hasilnya diolah melalui *software* SPSS.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah objek secara keseluruhan yang dapat berupa orang, kejadian, atau benda yang memiliki karakteristik yang sama dan membuat peneliti tertarik untuk menelitinya Sekaran & Bougie, (2013). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Serasi Tunggal Mandiri yang berjumlah 186 karyawan.

Jumlah karyawan yang akan menjadi populasi dalam penelitian di PT Serasi Tunggal Mandiri ini terdiri dari 186 karyawan, yang terdiri dari :

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri

No.	Departemen	Jumlah
1.	<i>Human Resoures and General Affair</i>	11
2.	<i>Purchasing</i>	4
3.	<i>Accounting & Finance</i>	10
4.	<i>Food & Beverage</i>	8
5.	<i>Building Relation</i>	7

6.	Teknik	29
7.	<i>House Keeping & Gardening</i>	54
8.	<i>Security</i>	63
Jumlah		186

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2021)

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan diuji Devia, (2016). Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus Hair, hal ini dikarenakan jumlah populasi yang ada belum diketahui secara pasti jumlahnya. Menurut Hair Jr et al., (2017) sampel yang akan digunakan untuk dijadikan responden harus disesuaikan dengan indikator yang ada. Melalui perhitungan hair peneliti menggunakan 20 indikator yang bila dikalikan enam menjadi 120. Maka peneliti akan menggunakan 120 responden dari seluruh populasi yang ada.

a. Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah dengan metode *non probability sampling*, dimana unsur dari populasi yang terpilih tidak ditentukan secara acak, melainkan karena adanya faktor lain yang sudah ditentukan oleh peneliti. Peneliti memilih pendekatan *purposive sampling* sebagai metode pengambilan sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga diharapkan dapat menjawab masalah penelitian.

D. Penyusunan Instrumen

Variable dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas yaitu pengembangan karir (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sedangkan untuk variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y).

1. Operasional Variabel Penelitian

Operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut Nazir, (2005). Berdasarkan landasan teori, variabel dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Komitmen Organisasi (Y)					
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Ukur	Tipe Skala
Komitmen Organisasi (Y) Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan memiliki rasa kesatuan, kepercayaan, dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi,	Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	Emosional Karyawan	1	Interval 1-4	Likert
		Identifikasi karyawan pada organisasi	2		
		Keterlibatan karyawan pada	3		

<p>adanya kemauan untuk mencapai kepentingan organisasi, serta adanya keinginan untuk mempertahankan posisi anggota dalam suatu organisasi.</p> <p>Luthans (2011), Mathis dan Jackson (2001), Robbins dan Judge (2008), Mayer & Allen (2012), Sopiah (2008), Susanti <i>et al</i> (2014)</p>		organisasi			
	Komitmen berkelanjutan (<i>Continuence Commitment</i>)	Persepsi karyawan manfaat meninggalkan perusahaan	4		
		Persepsi karyawan kerugian meninggalkan perusahaan	5		
	Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	Perasaan wajib bertanggung jawab pada organisasi	6		
		Kesetiaan personal dalam organisasi	7		

Pengembangan Karir (X1)					
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Ukur	Tipe Skala
Pengembangan Karir (X2) pengembangan karir adalah suatu proses dari seorang karyawan melalui upaya-upaya tertentu yang dapat meningkatkan	Pendidikan	Latar belakang pendidikan	8	Interval 1-4	Likert
		Wawasan pengetahuan	9,10		
	Pelatihan	Frekuensi	11		

<p>produktivitas yang bertujuan untuk mencapai posisi karir yang diinginkan sehingga dapat menguntungkan karyawan dan organisasinya.</p> <p>Menurut Simamora (2007),</p> <p>Menurut Handoko (2012),</p> <p>F Andi Budi et al (2016),</p> <p>Rivai (2016),</p> <p>Susi Susanti et al (2014)</p>		pelatihan			
		Keahlian tertentu	12		
	Pengalaman Kerja	Masa Kerja	13		
		Penguasaan pengetahuan	14		
		Keterampilan	15		

Kepuasan Kerja (X2)					
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Ukur	Tipe Skala
<p>Kepuasan Kerja (X2)</p> <p>kepuasan kerja merupakan bentuk dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada pada pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang</p>	Pekerjaan itu Sendiri	Tugas	16	Interval 1-4	Likert
		Kesempatan belajar	17		
		Tanggung jawab	18		
	Gaji	Sistem Penggajian	19		
		Keadilan Penggajian	20		
	Promosi	Peluang promosi	21		

<p>atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Apa yang dirasakan individu tersebut dapat positif atau negatif, tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan.</p> <p>Handoko (2012), Robbins dan Judge (2013), Hezberg (2016), Susi Susanti et al, (2014)</p>		Transparansi promosi	22		
	Pimpinan	Gaya memimpin	23		
		Pengawasan	24		
	Rekan kerja	Keharmonisan antar rekan kerja	25		
Dukungan antar rekan kerja		26			

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2021)

2. Skala Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert, yaitu skala yang dirancang untuk menentukan seberapa kuatnya sebuah objek. Peneliti menggunakan skala likert interval 1 sampai 4 dengan mengacu Sugiyono, (2015), karena pengukuran skala genap dianggap lebih tepat dibandingkan dengan pengukuran skala ganjil untuk menghindari bias. Maka dari itu peneliti membuat kuesioner skala likert dengan menggunakan kategori jawaban genap. Di dalam kuesioner yang akan digunakan terdiri dari indikator-indikator variabel yang disusun melalui item-item instrumen dalam bentuk pernyataan yang diberikan jawaban setiap item

instrumennya. Skala dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan interval empat (*a four point likert scale*). Bentuk dari skala likert dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.3
Skor Dalam Penelitian

Skor Jawaban	Keterangan
4	Sangat Setuju (SS)
3	Setuju (S)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2021)

E. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini digolongkan ke dalam dua jenis data, yaitu :

1. Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden di lokasi penelitian melalui kuesioner dan wawancara mengenai variabel yang diteliti (Ratu Gera, 2012). Teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui data primer adalah sebagai berikut :

1.1 Kuesioner

Kuesioner yaitu penyebaran daftar pertanyaan tertulis berdasarkan tabel operasional variabel dan dilengkapi dengan alternatif jawaban yang ditujukan kepada karyawan suatu perusahaan yang terpilih menjadi sampel Devia, (2016). Kuesioner dapat berupa pertanyaan dan pernyataan terbuka dan tertutup. Pertanyaan dan pernyataan tertutup adalah jenis pertanyaan yang memungkinkan jawabannya sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban lain. Lalu, pertanyaan dan pernyataan terbuka adalah jenis pertanyaan atau pernyataan dimana kemungkinan jawabannya tidak ditentukan terlebih dahulu dan responden bebas memberikan jawaban sesuai dengan kondisi yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dengan jenis pertanyaan atau pernyataan tertutup. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data melalui angket berupa daftar pertanyaan yang ditunjukkan langsung kepada sejumlah responden terpilih yang berkaitan dengan analisis pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT Serasi Tunggal Mandiri.

1.2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dan informasi dengan melakukan tanya jawab dengan pihak terkait Devia, (2016). Pelaksanaan dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung. Wawancara bisa berstruktur dan tidak berstruktur. Wawancara berstruktur adalah wawancara yang dilakukan ketika mengetahui informasi yang akan diperlakukan. Pewawancara memiliki daftar pertanyaan yang direncanakan untuk ditanyakan kepada responden. Sedangkan wawancara tidak berstruktur adalah wawancara yang berada dalam situasi tidak ada urutan pertanyaan yang terencana untuk ditanyakan kepada responden. Dalam

penelitian ini, wawancara yang dilakukan adalah wawancara tidak berstruktur.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berisikan informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Data sekunder diperoleh melalui literature, jurnal dan internet Ratu Gera, (2012). Sumber data sekunder adalah data yang mendukung data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti dokumen dokumen perusahaan (Purhantara, 2010) berupa data absensi, data riwayat pendidikan, data seminar dan pelatihan karyawan, serta data keterlambatan karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri yang berkaitan dengan analisis pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT Serasi Tunggal Mandiri.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data digunakan untuk memberikan kesimpulan terhadap hasil data penelitian yang sudah terkumpul. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) sebagai *software* untuk mengolah dan menganalisis data-data tersebut.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen kuesioner yang digunakan peneliti cocok dengan penelitian (Sugiyono, 2007). Dengan kata lain setiap butir pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner harus dianggap valid, untuk itu dibutuhkan pengujian terhadap validitas instrumen kuesioner. Rumus perhitungan uji validitas data adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

N = Banyaknya sampel

$\sum X$ = Skor tiap item

$\sum Y$ = Skor tiap variabel

$\sum X^2$

$\sum Y^2$

kriteria keputusan uji validitas sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel (dengan taraf signifikansi 0,05) maka instrumen atau item-item pernyataan korelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel (dengan taraf signifikansi 0,05) maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tinyatakan tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Kuncoro (2003:154) reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang konsisten dan stanilitas dari suatu alat ukur. Jawaban dari kuesioner di katakan reliabilitas jika jawaban kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Instrumen atau alat ukur dalam penelitian harus memiliki validitas dan reliabilitas yang dapat diandalkan. Dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Adapun rumus dari *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan

σ_b^2 = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Jumlah varians total

Uji reliabilitas untuk alternatif untuk jawaban lebih dari dua menggunakan uji Cronbach's Alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai kofisiensi reliabilitas minimal yang dapat diterima, kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- 1.) Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7 maka instrumen penelitian reliabel.
- 2.) Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,7 maka instrumen penelitian tidak reliable.

2. Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis deskriptif untuk menganalisis dan menggambarkan data yang sudah terkumpul secara statistik. Analisis deskriptif adalah gambaran tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varian, modus, dll (Priyatno, 2010). Data tersebut diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada sampel penelitian yaitu sebanyak 100 responden yang merupakan staf karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh

responden akan digunakan untuk mengetahui gambaran kondisi perusahaan mengenai variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Untuk menentukan hasil interpretasi penelitian yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, maka peneliti mengacu pada penentuan hasil skoring yaitu sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Persentase Tertinggi} &= \text{skor tertinggi} / \text{skor tertinggi} \times 100\% \\ &= 5 / 5 \times 100\% \\ &= 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Persentase Terendah} &= \text{skor terendah} / \text{skor tertinggi} \times 100\% \\ &= 1 / 5 \times 100\% \\ &= 20\% \end{aligned}$$

Untuk mempermudah menginterpretasikan hasil penelitian, maka peneliti mengacu penafsiran data dalam tabel berikut :

Tabel 3.4
Bobot Skor Kriteria Variabel

Skor Kriteria	Pengembangan Karir		Kepuasan Kerja		Komitmen Organisasi	
	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)
0 – 25%	Sangat Baik		Sangat Puas		Sangat Tinggi	
26 – 50%	Baik		Puas		Tinggi	
51 – 75%	Kurang Baik		Kurang Puas		Rendah	
76 – 100%	Sangat Kurang Baik		Sangan Kurang Puas		Sangat Rendah	

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2010). Tidak terdistribusi dengan normal mempunyai arti bahwa sampel dapat mewakili populasi sehingga penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test* taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan kriteria uji normalitas data sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi dari penelitian $> 0,05$ (taraf signifikansi) maka data dalam penelitian tersebut berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi dari penelitian $< 0,05$ (taraf signifikansi) maka dalam penelitian tersebut tidak berdistribusi normal

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji yang dapat mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Priyatno, 2010). Uji linearitas ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Berikut merupakan dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas :

1. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linear
2. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linear

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi (Priyatno, 2010). Uji multikolinearitas

digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai Variance Inflation factor (VIF) pada model regresi yaitu

- 1) Jika kecil $VIF < 5$ dan nilai tolerance > 1 , maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas.
- 2) Jika nilai $VIF > 5$ dan nilai tolerance > 1 , maka mencerminkan terdapat multikolinearitas

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi varians yang berbeda dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, sementara itu varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah spearman's rho adalah mengkorelasikan nilai residual (*unstandardizes residual*) dengan masing-masing variabel independent. Kriteria dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka mencerminkan tidak terjadi masalah pada heterokedastisitas 2)
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka mencerminkan terjadi masalah pada heterokedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Rigresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (Priyatno, 2010). Dimana variabel terikat (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel x). Adanya penambahan variabel bebas diharapkan dapat menjelaskan

karakteristik hubungan yang ada. Bentuk umum dari persamaan regresi linear berganda memiliki rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Komitmen Organisasi)

a = Konstanta

b_1 = Koefisien untuk X1

b_2 = Koefisien untuk X2

X_1 = Variabel bebas pertama (Pengembangan Karir)

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini, uji t digunakan untuk menguji pengaruh pengembangan karir (X1), kepuasan kerja (X2), terhadap komitmen organisasi (Y). Uji t dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi parsial

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Keputusan :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Sebelum melakukan uji, peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

H_0 = Pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri

H_a = Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri

2. Hipotesis 2

H_0 = Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri

H_a = Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri

c. Uji Kelayakan Model (Uji f)

Pada penelitian ini, uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui model penelitian pengembangan karir (X1) dan kepuasan kerja (X2) dalam memprediksi komitmen organisasi (Y). Nilai F_{hitung} yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - K1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel

Selanjutnya sebelum melakukan pengujian peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3

Ho : Pengembangan karir dan kepuasan kerja tidak dapat memprediksi komitmen organisasi PT Serasi Tunggal Mandiri

Ha : Pengembangan karir dan kepuasan kerja dapat memprediksi komitmen organisasi PT Serasi Tunggal Mandiri

a. Kriteria penolakan dan penerimaan :

1. $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar 0,05

2. $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi atau yang sering disebut dengan R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model variasi untuk menjelaskan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2007). Nilai koefisien determinasi berkisar dari rentang angka nol sampai satu. Uji koefisien determinasi memiliki kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai R^2 , atau nilai signifikansi mendekati 1 dan menjauhi angka 0 maka, hampir semua informasi yang dibutuhkan diberikan oleh variabel independen untuk memprediksi variabel-variabel dependen
- 2) Jika nilai R^2 , atau nilai signifikansi menjauhi 1 dan mendekati angka 0 maka, hampir semua informasi yang diberikan oleh variabel independen terbatas untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

