

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN – INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

**Nama** : Natalia Damanik  
**NPM** : 20520081  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Skripsi** : **PENGARUH HUBUNGAN KERJA,  
PENGEMBANGAN KARIR DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI PADA PEGAWAI RUMAH  
SAKIT PUTRI HIJAU MEDAN.**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)  
Program Studi Manajemen**

**Pembimbing Utama**



**Drs. Inara Simanjuntak, M.Si**



**Dr. E. Hamonangan Siallagan, S.E., M.Si**

**Pembimbing Pendamping**



**Hanna M. Damanik S.E., MM**

**Ketua Program Studi**



**Romindo M. Pasaribu S.E., MBA**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit adalah sebuah institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit juga salah satu sarana untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, sehingga rumah sakit harus memberikan pelayanan kesehatan yang memuaskan agar pasien merasa senang untuk berobat di rumah sakit. Rumah sakit juga merupakan salah satu contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat, untuk itu keberadaannya sangatlah penting.

Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi merasa terikat dengan organisasi dan memiliki keinginan kuat untuk tetap bekerja di sana. Mereka bersedia untuk mengerahkan usaha ekstra untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dan cenderung untuk mempromosikan organisasi tersebut kepada orang lain. Komitmen organisasional juga sebagai pengenalan dan loyalitas seseorang terhadap sebuah organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan, komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Oleh sebab itu penting bagi karyawan untuk memiliki komitmen agar menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya Astuti, (2022:56).

Menurut Hayati *et al.*, (2020:117) mengatakan komitmen organisasi adalah tingkat dimana personal berpihak pada suatu organisasi serta tujuan-tujuan

dan keinginannya untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang dilaksanakan dengan baik akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Komitmen organisasi yang baik akan berdampak pada performa kerja tinggi. Selain itu komitmen organisasi bertujuan untuk mengurangi tingkat kesalahan yang terjadi dan diharapkan tidak terjadi secara terus menerus. Sehingga perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis berupa wawancara kepada Kepala Urusan Pers Bapak Joko Rumah Sakit Putri Hijau mengatakan bahwa komitmen organisasi yang ada di Rumah Sakit Putri Hijau belum mencapai hasil yang maksimal, berikut data jumlah karyawan yang mengalami masalah internal dalam bekerja tahun 2022-2023:

**Tabel 1.1**  
**Laporan Hasil Jumlah Pegawai Yang Keluar Karena Pensiun**  
**Tahun 2022-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
2022	15 Pegawai
2023	14 Pegawai

*Sumber : Divisi Personalia, Rumah Sakit Putri Hijau*

Berdasarkan pada Tabel 1.1 diketahui bahwa pada tahun 2022 ada 15 pegawai dan pada tahun 2023 ada 14 pegawai yang keluar karena pensiun di Rumah Sakit Putri Hijau. Hal ini membuat instansi kehilangan tenaga kerja berpengalaman, dimana pegawai yang pensiun seringkali memiliki pengalaman dan pengetahuan yang berharga yang dapat mempengaruhi kontinuitas operasional dan transfer pengetahuan di instansi. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi pada Rumah Sakit Putri Hijau masih tidak maksimal, hal tersebut membuat Rumah Sakit Putri Hijau tidak maksimal dalam operasional dan tidak mencapai tujuannya dengan baik.

Dalam memaksimalkan komitmen organisasi yang ada di Rumah Sakit Putri Hijau, hubungan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi pada instansi tersebut. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis berupa wawancara kepada Kepala Pers Bapak Joko Rumah Sakit Putri Hijau mengatakan bahwa Rumah Sakit Putri Hijau masih mengalami masalah didalam hubungan kerjanya, dimana Rumah Sakit Putri Hijau masih terjadi kurangnya hubungan kerja antara pegawai yang dimana membuat dampak yang buruk kepada instansi. Hal ini menjadi masalah bagi perusahaan sehingga dapat berakibat pada menurunnya produktivitas instansi dan menurunnya kinerja para pegawai. Maka dari itu Rumah Sakit Putri Hijau selalu meningkatkan hubungan kerja didalamnya sehingga mengharapkan hubungan kerja antar pegawai menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya.

Untuk memaksimalkan komitmen organisasi, pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi secara optimal pada pegawai Rumah Sakit Putri Hijau. Pengembangan karir dapat menciptakan pelatihan dan pengembangan sebagai faktor dalam peningkatan komitmen organisasi para pegawai, dimana hal tersebut membuat para pegawai mempelajari keterampilan baru yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif, mengembangkan keterampilan seperti komunikasi, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan sehingga para pegawai dapat mematuhi komitmen organisasi yang ada di perusahaan tersebut. Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Seorang pegawai memerlukan perbaikan diri untuk mencapai karir yang lebih baik dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai target yang memuaskan demi untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir menjadi salah satu tujuan tertentu untuk mencapai gelar atau posisi terbesar yang mungkin dipegang seseorang (Yolinza & Marlius, 2023:184)

Dengan adanya pengembangan karir di Rumah Sakit Putri Hijau hal tersebut menjadi penyemangat bagi para pegawai, karena para pegawai dapat mencapai posisi yang diinginkan sehingga pegawai harus lebih keras lagi dalam bekerja sehingga perusahaan mendapat dampak yang baik dalam operasional dan juga perusahaan dapat mudah mencapai tujuannya dengan baik. Adapun informasi yang saya dapatkan melalui wawancara kepada Kepala Urusan Pers Rumah Sakit Putri Hijau terdapat kenaikan pada pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat dalam pengembangan karir pada Rumah Sakit Putri Hijau tahun 2022-2023 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Pegawai Yang Mendapatkan Kenaikan Pangkat Tahun 2022-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
2022	17 Pegawai
2023	38 Pegawai

*Sumber : Divisi Personalia, Rumah Sakit Putri Hijau*

Dapat dilihat pada Tabel 1.2 di atas merupakan data kenaikan pangkat pada pegawai Rumah Sakit Putri Hijau tahun 2022-2023 mengalami kenaikan, hal tersebut menjadi hal yang baik pada instansi. Terlepas dari kenaikan tersebut, instansi juga harus mengembangkan sistem pengembangan karir dengan maksimal, karena jika instansi tidak memaksimalkan sistem pengembangan karir tersebut kepada pegawai, maka karir para pegawai tidak akan berkembang ditahun selanjutnya atau bahkan turun. Sehingga hal tersebut membuat instansi tidak maju dalam pengembangan karir kepada para pegawainya.

Selain hubungan kerja dan pengembangan karir yang mempengaruhi komitmen organisasi, ada satu variabel yang dapat memaksimalkan komitmen organisasi yaitu kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, atau kapasitas seseorang dalam melakukan tugas di bidang tertentu. Berdasarkan hasil observasi berupa wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Kepala Urusan Pers Bapak Joko di Rumah Sakit Putri Hijau, mengatakan bahwa kompetensi pegawai yang ada di instansi yaitu sangat baik, jujur dalam bekerja, memberikan pelayanan kesehatan yang prima, memberikan dukungan kesehatan yang handal

serta meningkatkan profesionalisme dan bekerja. Tidak ada pegawai yang kompetensinya buruk dan semua pegawai menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik. Kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen Prayogi *et al.*, (2019:667).

Berdasarkan latar belakang dan penelitian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian di Rumah Sakit Putri Hijau dengan judul **“Pengaruh Hubungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Rumah Sakit Putri Hijau”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, masalah peneliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Putri Hijau?
2. Bagaimana pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Putri Hijau?
3. Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Putri Hijau?
4. Bagaimana hubungan kerja, pengembangan karir, kompetensi secara bersama sama terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Putri Hijau?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan kerja terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Putri Hijau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Putri Hijau.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap

komitmen organisasi di Rumah Sakit Putri Hijau.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan kerja, pengembangan karir, kompetensi secara bersama sama terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Putri Hijau

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

#### 1. Bagi Penulis

Penulis melakukan penelitian ini untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman yang lebih mendalam lagi tentang pengaruh hubungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi terhadap komitmen organisasi.

#### 2. Bagi Universitas HKBP Nommensen

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi baru bagi mahasiswa Universitas HKBP Nommensen serta menjadi bahan pembelajaran dan penerapan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk referensi dan perbandingan oleh peneliti lain terkait pengaruh hubungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi terhadap komitmen organisasi.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini akan menjadi faktor faktor ilmiah yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, serta saran yang dapat diperhatikan oleh Manajemen Rumah Sakit Putri Hijau mengenai hubungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi terhadap komitmen organisasi pada Manajemen Rumah Sakit Putri Hijau.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU**

#### **KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

Teori yang digunakan dalam penelitian ini terkait dengan kinerja yang dilihat dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

##### **2.1.1 Pengertian Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan timbal balik antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Menurut penelitian Pratiwi *et al.*, (2022:169) hubungan Kerja adalah merupakan suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Maka dari itu hubungan kerja bukan hanya tentang menyelesaikan tugas, tetapi juga tentang membangun kerjasama, saling menghormati, dan mencapai tujuan bersama. Dengan memahami hak, kewajiban, dan peraturan yang berlaku, hubungan kerja yang kondusif dan saling menguntungkan dapat tercipta. Menurut Indrawati, (2021:314) hubungan kerja adalah suatu ikatan yang selaras, terbentuk berdasarkan keyakinan dan kemauan untuk tercapainya tujuan bersama. Suatu hubungan kerja yang selaras antar pimpinan dan karyawan dengan karyawan lainnya merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi. Jika hubungan kerja karyawan mengalami kendala di dalam perusahaan berakibat pada tidak fokusnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hal ini tentu berkaitan pada motivasi kerja karyawan tersebut.

##### **2.1.2 Indikator Hubungan Kerja**

Menurut Rikhad, (2024:24) ada beberapa indikator hubungan kerja didalam pekerjaan sebagai berikut:

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.

3. Kerjasama Antar Karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

## **2.2 Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir, bagaikan sebuah peta yang menuntun individu dalam perjalanan profesional mereka, merupakan proses berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan. Menurut Natalia & Netra, (2020:1508) pengembangan karir adalah suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan apresiasi kenaikan jenjang jabatan yang diberikan perusahaan. Perusahaan juga diharapkan lebih memberikan pengembangan karir dengan memperhatikan peluang untuk melakukan promosi dan perlunya mentor untuk bimbingan informal, sehingga karyawan dapat menguasai pekerjaan yang mereka miliki sesuai dengan tanggung jawab yang didapat. Karyawan agar dapat bertahan lama, perusahaan juga menyediakan peluang karir bagi setiap karyawan. Menurut Ni Luh Eva Riantini *et al.*, (2021:80) pengembangan karir merupakan sebuah

proses seorang individu yang berkelanjutan melalui rangkaian tingkatan yang dirancang secara formal oleh organisasi atau fokus suatu perusahaan dalam rangka proses mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Kesempatan untuk mengembangkan karir sangat penting bagi karyawan agar lebih terotivasi untuk berkarya lebih baik, dengan memberikan kesempatan yang lebih baik, karyawan akan berpikir untuk bertahan lebih lama diperusahaan dan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

### **2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Menurut Nugraha *et al.*, (2022:83) pengembangan karir memiliki beberapa faktor yaitu:

1. Sikap Atasan

Sikap atasan merupakan hal yang sangat penting dalam lingkungan kerja. Seorang atasan yang baik dapat memengaruhi suasana kerja, produktivitas tim, dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

2. Rekan Kerja

Rekan kerja adalah orang yang bekerja dalam satu perusahaan dan saling berkolaborasi di bidang pekerjaan yang sama. Mereka adalah teman sekerja yang kita temui setiap hari di lingkungan kerja. Rekan kerja bisa menjadi salah satu faktor yang memengaruhi pengembangan karir di tempat kerja.

3. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran, dengan tujuan agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri. Jadi, pendidikan bukan hanya terjadi di sekolah, tetapi juga melibatkan pengembangan karir.

### **2.2.2 Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Purnawati *et al.*, (2021:59) ada beberapa indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir

Perlakuan yang adil dalam berkarir adalah kondisi di mana pekerja mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam melaksanakan tugas dan mengembangkan karirnya.

## 2. Keperdulian Para Atasan Langsung

Keperdulian para atasan langsung adalah sikap dan tindakan atasan terhadap bawahan yang menunjukkan perhatian, empati, dan kepedulian terhadap kesejahteraan, pengembangan, dan karier mereka.

## 3. Informasi Tentang Berbagai Peluang Promosi

Peluang promosi merupakan hal yang sangat relevan dalam dunia kerja. Bagi karyawan, peluang promosi berarti kesempatan untuk naik jabatan atau mendapatkan tanggung jawab yang lebih tinggi.

### **2.3 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku tertentu yang memungkinkan seseorang untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam mengerjakan tugas tertentu. Dalam pengertian ini, kompetensi mencakup lebih dari sekadar keahlian teknis. Menurut Rohman, (2020:94) kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang. Kompetensi merupakan perpaduan yang harmonis dari beberapa unsur, antara lain pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak, sehingga erat sekali kaitannya dengan kualitas secara personal. Menurut Rismawati *et al.*, (2021:33) kompetensi merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dan sejajar dengan sikap kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu. Kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja didalam melakukan pekerjaan yang di berikan melalui keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang memberikan hasil yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, hasil pekerjaan seseorang terlihat dari perilakunya menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang dapat dilandasi oleh sikap kerja dari seseorang di dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan.

### **2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Fitriani *et al.*, (2022:984) kompetensi memiliki beberapa faktor sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan merupakan klasifikasi formal yang menunjukkan tahapan belajar yang telah dilalui seseorang dalam sistem pendidikan. Setiap tingkat pendidikan memiliki tujuan, kurikulum, dan durasi belajar yang berbeda, dan bertujuan untuk membekali individu dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk mencapai jenjang pendidikan selanjutnya atau memasuki dunia kerja.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

3. Kompetensi Untuk Melakukan Analisis

Kompetensi Untuk Melakukan Analisis merupakan tujuan melakukan analisis kebutuhan kompetensi, dengan mengidentifikasi kompetensi yang sekiranya dibutuhkan di masa depan.

### **2.3.2 Indikator Kompetensi**

Menurut Lumanauw, (2022:53) ada beberapa indikator kompetensi didalam pekerjaan sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Kompetensi adalah gabungan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang yang dapat diukur dan diamati dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien. Kompetensi bukan hanya tentang kemampuan teknis atau hard skills, tetapi juga mencakup soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja tim.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

### 3. Perilaku

Perilaku adalah cara individu dalam merespon atau bereaksi terhadap stimulus atau rangsangan dari lingkungannya. Perilaku dapat diamati secara langsung, seperti berbicara, berjalan, dan makan, atau tidak langsung, seperti berpikir, merasakan, dan berniat. Perilaku merupakan hasil dari interaksi antara faktor internal individu, seperti kepribadian, nilai, dan keyakinan, dengan faktor eksternal, seperti lingkungan sosial, budaya, dan ekonomi.

## 2.4 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis karyawan yang menunjukkan keterikatan dan loyalitasnya terhadap organisasi tertentu. Ini berarti karyawan memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sofia *et al.*, (2024:14) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut. Menurut Karim *et al.*, (2023:307) komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi.

### 2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Angraini *et al.*, (2021:879) komitmen organisasi memiliki beberapa faktor sebagai berikut:

#### 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala hal yang melingkupi tempat di mana karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas.

## 2. Kebijakan-Kebijakan

Kebijakan adalah suatu konsep dan strategi yang diwujudkan dalam tindakan-tindakan dengan tujuan untuk menyelesaikan berbagai permasalahan dan menciptakan kesejahteraan.

## 3. Status Organisasi

Status organisasi adalah konsep yang relevan dalam konteks keberadaan dan dinamika suatu organisasi. Status organisasi memengaruhi bagaimana organisasi beroperasi dan beradaptasi terhadap perubahan.

### **2.4.2 Indikator Komitmen Organisas**

Menurut Kaswan, (2020:35) ada beberapa indikator komitmen organisas didalam pekerjaan sebagai berikut:

#### 1. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan atau berpikir dengan tujuan tertentu, baik sadar atau tidak sadar.

#### 2. Bekerja Kersa

Maksud kerja keras secara istilah adalah mempunyai semangat yang berkobar serta memiliki kemauan dan kemampuan untuk mencapai target pribadi yang dianggap sedikit melebihi batas kemampuan kita sendiri.

#### 3. Jujur

Kejujuran atau kebenaran adalah aspek karakter moral yang berarti sifa-sifat positif dan berbudi luhur seperti integritas, kejujuran, keterusterangan, serta tidak adanya kebohongan, kecurangan, pencurian, dll. Kejujuran juga mencakup sikap dapat dipercaya, setia, adil dan tulus.

### **2.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini digunakan untuk mendukung dan memperkuat teori yang sudah ada. Selain itu dapat digunakan sebagai pedoman

pendukung dalam penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat Pada tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Penulis</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil</b>
<b>1</b>	(Sri <i>et al.</i> , 2024)	Pengaruh Hubungan kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul	X1 : Hubungan kerja X2 : Kompetensi Z : Komitmen Organisasi Y : Kepuasan Kerja	Analisis Statistik	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi, Pengembangan karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh

					terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2	(Ghania <i>et al.</i> , 2024)	Pengaruh Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Tunas Segar Indah	X1 : Komunikasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja X3 : Pengembangan Karir Y : Komitmen Organisasi	<i>Structural Equation Model</i> (SEM)	Hasil ini menunjukkan bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Pengembangan Karir berpengaruh Positif dan Signifikan

					terhadap Komitmen Organisasi
3	(Dewi <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. X	X1: Pengembangan Karir X2: Kepuasan Kerja Y: Komitmen Organisasi	Analisis Statistik	Hasil yang didapatkan dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan pengaruh dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan pengembangan karir dan kepuasan kerja bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen

					organisasi.
4	(Zainudin <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekolah Dasar Di Satuan Koordinasi Pendidikan Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara	X1 : Motivasi Berprestasi X2 : Pengembangan Karier Z X Komitmen Organisasi Y : Kinerja	Analisis Jalur Model Regresi Berganda	.Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi komitmen organisasi.
5	(Meiliana, 2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	X1 : Disiplin Kerja X2 : Budaya Organisasi X3 : Komitmen Organisasi X4 : Pengembangan Karir	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan pengembangan karir

		Badiklat Pkn Bpk Ri Jakarta	Kepemimpinan Y : Kinerja Pegawai		berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
--	--	--------------------------------	--	--	---

*Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024*

## 2.6 Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Putri Hijau. Kerangka berfikir dilakukan bertujuan agar mempermudah memahami hubungan antara variabel yang diteliti oleh peneliti.

### 2.6.1 Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hubungan kerja adalah hubungan timbal balik antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan dan upah dengan disertai perintah dari pemberi kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan terhadap suatu komitmen pada organisasi. Adanya pengaruh hubungan kerja dengan komitmen organisasi sebagaimana hasil penelitian Sri *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

### 2.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat komitmen yang lebih tinggi dari karyawan tersebut. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan komitmen kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan. Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan

oleh Ghania *et al.*, (2024) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

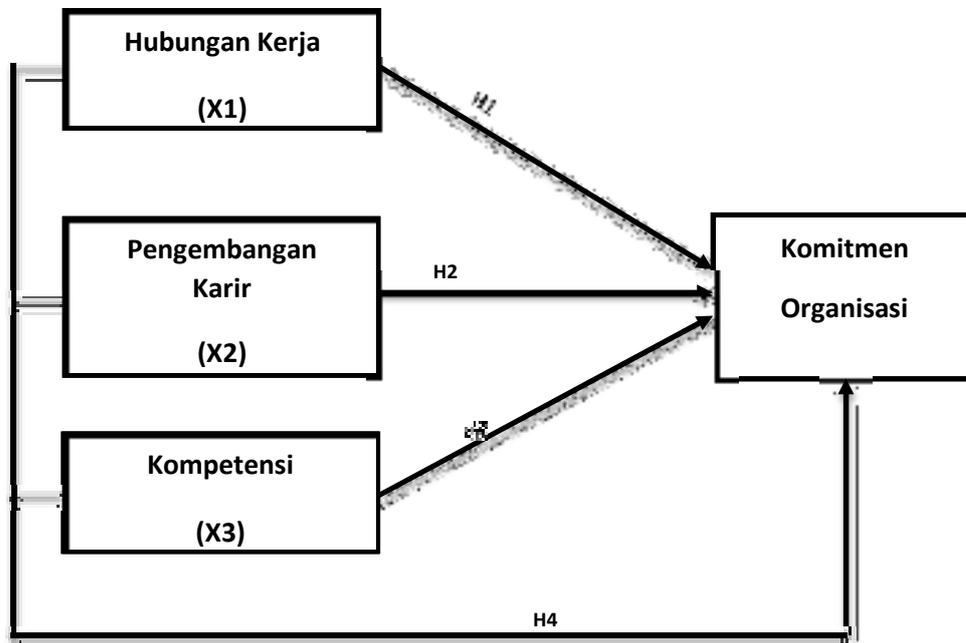
### **2.6.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi**

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas, yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang digambarkan oleh potensi fisik dan non-fisik yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk dapat memikul amanah atau memangku jabatan tertentu dalam perguruan tinggi. Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sri *et al.*, (2024) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **2.6.4 Pengaruh Hubungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi**

Jika pengembangan karir dan hubungan kerja pegawai baik maka akan meningkatkan komitmen kerja organisasi. Komitmen pada organisasi yang tinggi merupakan suatu tanda bahwa suatu organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Menurut Sri *et al.*, (2024) menyatakan bahwa hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan teori di atas dapat disusun kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut



**Gambar 2.1.**

**Kerangka Berpikir**

**2.7 Hipotesis**

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Putri Hijau.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Putri Hijau.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Putri Hijau.
4. Hubungan kerja, pengembangan karir, dan kompetensi secara bersama-sama simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Putri Hijau Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:174) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini adalah Rumah Sakit Putri Hijau Jl. Putri Hijau No. 17 Medan, Sumatera Utara 20111. Waktu penelitian dimulai dari Juli 2024 sampai dengan Agustus 2024.

#### **3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Putri Hijau yang berjumlah 200 pegawai tetap.

##### **3.3.2 Sampel**

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Standar error

Ditentukan sebesar 10%, sehingga jumlah sampel adalah:

$$n = \frac{200}{1+200(0,1)^2}$$

$$n = \frac{200}{1+2}$$

$$n = \frac{200}{3} = 67 \text{ pegawai}$$

Jadi sampel yang diambil dalam penelitian adalah 67 pegawai negeri sipil seperti, Perawat 47 pegawai, Bidan 11 pegawai, Dokter Umum 5 pegawai, Apoteker 1 pegawai dan Radiografik 3 pegawai.

### 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampling

Menurut Sugiyono (2018:227) untuk menentukan sampel dalam penelitian terdapat berbagai metode yang dapat digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*, yaitu metode ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak kepada pegawai.

## 3.4 Jenis Data Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data

### 3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:80) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data penelitian diperoleh secara langsung dari responden. Pada penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarakan oleh peneliti.

### 3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:80) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan tersebut. Data ini berupa

gambaran umum perusahaan umum, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas seluruh karyawan.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisisioner. Menurut Sugiyono (2018:245) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner yang disebarakan berisi pertanyaan mengenai hubungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Rumah Sakit Putri Hijau.

### 3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah skala ordinal dan salah satu adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:142) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Berikut adalah ukuran setiap skor yang diberikut:

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Sugiyono, 2016*

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Berikut

definisi operasional dan pengukuran variabel yang peneliti sajikan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Hubungan Kerja (X1)	Hubungan Kerja adalah merupakan suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan (Pratiwi <i>et al.</i> , 2022:169)	1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat 2. Hubungan Atasan Dengan Karyawan 3. Kerjasama Antar Karyawan	<i>Likert</i>
Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir adalah suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan apresiasi kenaikan jenjang jabatan yang diberikan perusahaan (Natalia & Netra, 2020:1508)	1. Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir 2. Keperdulian Para Atasan Langsung 3. Informasi Tentang Berbagai Peluang Promosi	<i>Likert</i>
Kompetensi (X3)	Kompetensi merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku tertentu yang memungkinkan seseorang untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam mengerjakan tugas tertentu. (Rohman, 2020:94)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Perilaku	<i>Likert</i>
Komitmen organisasi (Y)	Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis karyawan yang menunjukkan keterikatan dan	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen	<i>Likert</i>

	loyalitasnya terhadap organisasi tertentu. (Sofia <i>et al.</i> , 2024:14)	Normatif	
--	--	----------	--

Sumber : Diolah Oleh Penulis, 2024

### 3.8 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) Uji validitas merupakan teknik pengujian untuk menentukan valid tidaknya instrumen penelitian. Uji ini dilakukan untuk mengukur data yang didapat setelah penelitian yang merupakan data valid dengan alat ukur yang digunakan. Dalam hal ini alat ukur penelitian adalah kusioner. Uji intrumen tersebut dilakukan diluar sampel. Dalam penelitian ini uji instrumen dilakukan di Pegadaian Cabang Kabanjahe.

Kriteria yang digunakan untuk uji validitas dengan menetapkan taraf signifikan  $\alpha$  sebesar 5%, item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai probabilitas tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$  (0,05)

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017 : 130) Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan handal (*reliabel*) apabila memiliki kehandalan atau alpha sebesar 0,7 atau lebih. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *program statistical program for sosial sciences* (SPSS). Yakni dengan uji statistik. Menurut sugiyono (2017) konstruk atau variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika *Cronbach Alpha*  $> 0.70$  maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan reliabel.
2. Jika sebaliknya *Cronbach Alpha*  $< 0.70$  maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan tidak reliabel

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis. Uji normalitas, uji heterokedasitas dan uji multikolinieritas merupakan uji yang perlu dilakukan untuk memverifikasi asumsi klasik. Dalam penelitian ini, gejala penyimpangan asumsi klasik diuji dengan menggunakan metodologi sebagai berikut:

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Umar (2014) mengemukakan bahwa uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berkontribusi normal, mendekati normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik dianggap tidak valid. Model regresi yang baik adalah berkontribusi normal atau mendekati normal

Pengujian normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan adalah model regresi yang baik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan analisis *Kolmogorof Smirnov test*. Uji ini digunakan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

1. Jika nilai signifikan  $> 0,5$  Maka data Berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan  $< 0,5$  Maka data tidak normal

#### 3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2013), uji heteroskedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan lain. Jika varians dari residual tetap sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tanpa heteroskedastisitas, karena data ini mengumpulkan data dengan ukuran yang berbeda.

Adapun faktor yang menentukan terdapatnya heteroskedastisitas sebagai berikut :

1. Titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dapat diidentifikasi heteroskedastisitas jika terdapat pola yang teratur
2. Tidak ada heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang terlihat dan titiktitik pada sumbu Y terdistribusi secara merata di atas dan di bawah nol

### 3.9.3 Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Model regresi yang baik akan tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk menemukan adanya problem multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai *Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai tolerance < 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) > 10, maka terjadi adanya multikolinieritas.

### 3.10 Metode Analisis Data

Regresi linier berganda merupakan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi berikut digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel hubungan kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel pengembangan karir

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel kompetensi

X<sub>1</sub> = Hubungan kerja

X2 = Pengembangan karir

X3 = Kompetensi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

### 3.10.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018:206) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

## 3.11 Uji Hipotesis

### 3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Tujuan Uji Parsial (Uji t) adalah untuk memastikan adanya pengaruh yang nyata atau signifikan dari hasil regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini nilai signifikansi dengan nilai alpha ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05 diperiksa dengan menggunakan uji t. Menggunakan metode pengujian selanjutnya:

1. Ho: b1 dan b2 = variabel hubungan kerja, pengembangan karir, dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel komitmen organisasi.
2. Ha: b1 dan b2 > 0, variabel hubungan kerja, pengembangan karir, dan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel komitmen organisasi.

Menggunakan Kriteria pengujian berikutnya:

1. Jika nilai signifikan < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Jika nilai signifikan > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

### 3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Dengan menggunakan nilai alpha ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05 maka dilakukan Uji Simultan (Uji F) untuk mengetahui apakah hubungan kerja,

pengembangan karir, dan kompetensi benar-benar mempunyai pengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Menggunakan metode pengujian selanjutnya:

1.  $H_0$ :  $b_1$  dan  $b_2 = 0$ , variabel hubungan kerja, pengembangan karir, dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel komitmen organisasi.
2.  $H_a$ :  $b_1$  dan  $b_2 \neq 0$ , variabel hubungan kerja, pengembangan karir, dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel komitmen organisasi.

Menggunakan Kriteria pengujian berikutnya:

1. Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### **3.11.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

