

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Desain Penelitian**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, yang merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menyajikan deskripsi statistik, dan menganalisis hasilnya secara sistematis dengan menggunakan data numerik, angka, atau grafik. Menurut Indrawan & Yaniawati (2014), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian ilmiah yang memfokuskan pada permasalahan tertentu dalam suatu fenomena dan menyelidiki kemungkinan hubungan antar variabel yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (explanatory research). Penelitian penjelasan bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Metode kuantitatif digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui alat penelitian, dan menganalisis data secara statistik dengan maksud untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

#### **B. Lokasi/obyek dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek yang berlokasi di Jambangan, Sumbergedong, Kecamatan Trenggalek, Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur 66315.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah umum yang mencakup individu atau kelompok subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti, seperti yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2015). Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa populasi merujuk kepada individu atau kelompok subjek yang menjadi fokus penelitian. Populasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kriteria, dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Kriteria Pegawai Dinsos P3A

Keterangan	Jumlah Pegawai
Pegawai Tetap (PNS)	28
Pegawai Kontrak	50

Berdasarkan tabel 3.1 jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini keseluruhan pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek sebanyak 78 pegawai.

### 2. Sampel

Sampel yang digunakan Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa sampel merujuk kepada bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan metode penentuan sampel dengan mempertimbangkan faktor-faktor spesifik. Hal ini berarti bahwa pengambilan sampel didasarkan pada kriteria atau pertimbangan

husus yang telah diatur sebelumnya oleh peneliti (Sugiyono, 2019).

Kriteria dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2 Kriteria Sampel

Keterangan	Jumlah Pegawai
Pegawai Kontrak:	
1. Administrasi	16
2. Peningkatan kualitas hidup dan pemberdayaan perempuan	17
3. Pemenuhan Hak dan Perlindungan Anak	17
Masa Kerja Minimal Kurang dari Satu Tahun	-
Jumlah pegawai yang dijadikan sampel	50

Berdasarkan kriteria sampel pada tabel 3.2 jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai kontrak dari Dinas Sosial Pemberdayaan perempuan dan Perlindungan Pada Anak Kabupaten Trenggalek yang terdiri dari beberapa pegawai yang memiliki jabatan yang berbeda, dengan kriteria masak kerja minimal kurang dari satu tahun. Hal tersebut di pengaruhi dengan adanya ketidakamanan kerja, kurangnya reward dan munculnya stres kerja pada pegawai baru yang mengakibatkan niat berpindah ke pekerjaan lainya.

#### **D. Pengembangan Instrumen Penelitian**

Pengembangan instrumen penelitian merupakan alat-alat yang digunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan data dalam rangka memecahkan masalah penelitian atau mencapai tujuan penelitian. Sehingga didalam penelitian harus ada pengemangan instrumen supaya dapat

mempermudah dalam mengukur variabel *job insecurity*, *reward* dan stres kerja terhadap *turnover intention* yang di sajikan pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.3 Pengembangan Instrumen

Variabel	Indikator	Item/Instrumen
<i>Job Insecurity</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arti pekerjaan itu bagi individu</li> <li>2. Tuntutan yang dimiliki pegawai mengenai munculnya aspek-aspek terkait pekerjaan</li> <li>3. Adanya ancaman akibat yang bisa saja terjadi dan berpengaruh seluruh pekerjaan individu</li> <li>4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa pekerjaan yang saya dapatkan saat ini tidak sesuai dengan bidang kerja saya.</li> <li>2. Saya sering khawatir dan gelisah terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kinerja saya.</li> <li>3. Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan saya di 5 sampai 10 tahun yang akan datang karena semakin majunya kecanggihan teknologi Rasa khawatir dapat mempengaruhi karir saya</li> <li>4. Saya merasakan kehilangan kontrol terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan</li> </ol>
<i>Reward</i> *	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bonus dan Gaji</li> <li>2. Kesejahteraan</li> <li>3. Pengembangan Karir</li> <li>4. Penghargaan Psikologis dan Sosial</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uang insentif atau uang service yang diberikan cukup besar jika pekerjaan yang saya lakukan melebihi target.</li> <li>2. Tunjangan yang diberikan organisasi dapat mencukupi kebutuhan saat ini</li> <li>3. Organisasi memberikan peluang yang merata kepada pegawai untuk dipromosikan pada</li> </ol>

Variabel	Indikator	Item/Instrumen
		jabatan yang lebih tinggi 4. Organisasi memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada pegawai untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya
Stres Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Indikator psikologis pada</li> <li>2. Indikator pada fisik</li> <li>3. Indikator pada perilaku</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya sering merasakan cemas atau gelisah ketika menghadapi pekerjaan sehari-hari</li> <li>2. Ketika bekerja dalam organisasi ini saya merasa posisi saya dapat menyebabkan pegawai merasa stres atau tertekan Target dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan saya</li> <li>3. Saya merasa situasi atau keadaan kerja yang tidak sehat menyebabkan hubungan antar pegawai kurang baik</li> </ol>
<i>Turnover Intention</i> *	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pola pikir keinginan berhenti bekerja</li> <li>2. Keinginan atau niat mencari ganti</li> <li>3. Tekat untuk ingin berhenti</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya sering memikirkan untuk keluar dari organisasi</li> <li>2. Saya mencoba mencari pekerjaan diluar organisasi yang saya rasa lebih baik.</li> <li>3. Saya menginginkan untuk keluar dari organisasi</li> </ol>

## E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan data

### 1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

#### a. Data Primer

Sugiyono (2015) mendefinisikan data primer sebagai data yang diperoleh secara langsung dari sumber data melalui pengamatan langsung. Data primer diperoleh melalui interaksi secara langsung dengan responden, dalam hal ini pegawai, melalui penggunaan kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan mengenai subjek *job insecurity*, *reward* dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

#### b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015), data sekunder adalah sumber data yang secara tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, mungkin melalui perantara seperti orang lain atau melalui dokumen tertentu. Sumber data sekunder bertindak sebagai sumber data tambahan yang digunakan untuk melengkapi data yang sudah diperoleh dari data primer. Peneliti memperoleh data sekunder ini langsung dari lokasi penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data tentang profil organisasi serta data *turnover* pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang berisi pertanyaan mengenai hal hal yang dibutuhkan didalam penelitian ini. Kuisisioner ini ditujukan untuk pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek.

Untuk Teknik pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Artinya, alternatif jawaban telah disediakan yang digolongkan ke dalam lima poin untuk mengukur suatu variabel. Berikut lima poin skala Likert yang di sajikan pada tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Nilai Skor	<i>Job Insecurity</i>	<i>Reward</i>	<i>Stres Kerja</i>	<i>Turnover Intention</i>
1	Sangat Setuju	5	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
2	Setuju	4	Tinggi	Baik	Tinggi	Tinggi
3	Netral	3	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
4	Tidak Setuju	2	Rendah	Tidak Baik	Rendah	Rendah
5	Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah	Sangat Rendah

## F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjabaran dari variabel-variabel penelitian, dimensi, dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut, dapat di lihat pada tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Job Insecurity</i> (X1) Audina	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah job insecurity	1. Arti pekerjaan itu bagi individu.	Skala Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
& Kusmayadi (2018)	(X1) job insecurity didefinisikan sebagai keadaan mendorong rasa tidak aman atau merasa terancam, tidak nyaman saat bekerja secara langsung yang dimana posisi mereka sebagai pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Tuntutan yang dimiliki karyawan mengenai munculnya aspek-aspek terkait pekerjaan.</li> <li>3. Adanya ancaman akibat yang bisa saja terjadi dan berpengaruh terhadap seluruh pekerjaan individu.</li> <li>4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan.</li> </ol>	
Reward (X2) Mahmudi (2013)	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah <i>reward</i> (X2), strategi pemberian penghargaan merujuk pada upaya dan maksud organisasi dalam menjaga, mengembangkan, dan menerapkan kebijakan praktik serta prosedur pemberian penghargaan dengan tujuan mencapai tujuan bisnis organisasi dan memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan bisnis.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bonus dan Gaji.</li> <li>2. Kesejahteraan</li> <li>3. pengembangan Karir.</li> <li>4. Penghargaan Psikologis dan Sosial.</li> </ol>	Skala Likert
Stres Kerja (X3) Robbins & Judge (2017)	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stress kerja (X3), stress kerja adalah sensasi tekanan yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Indikator pada psikologis.</li> <li>2. Indikator pada fisik.</li> <li>3. Indikator pada perilaku</li> </ol>	Skala Likert.



Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
	dirasakan oleh pekerja saat menghadapi tugas-tugasnya.		
<i>Turnover Intention</i> (Y) Dipboye (2018)	Variabel terikat dalam penelitian ini adalah <i>turnover intention</i> (Y), <i>turnover intention</i> adalah mendukung terhadap karyawan yang memiliki sikap tidak efektif dalam manajemen SDM Perusahaan, hal ini merupakan impian berpindah kerja ( <i>turnover intention</i> ) yang akhirnya pegawai memiliki Keputusan untuk meninggalkan pekerjaan yang dijalani ( <i>turnover</i> ).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pola pikir keinginan berhenti kerja.</li> <li>2. Keinginan atau niat mencari ganti.</li> <li>3. Tekad untuk ingin berhenti.</li> </ol>	Skala Likert

## G. Pengujian Instrument

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam hal ini digunakan beberapa pertanyaan yang dapat secara tepat menggunakan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Adapun kriteria uji validitas sebagai berikut: jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Sedangkan jika nilai r hitung lebih kecil r tabel ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) dan nilai r negatif, maka butir pernyataan dikatakan tidak valid (Ghozali, 2006). Nilai r hitung dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

rx<sub>y</sub>= Koefisien Korelasi

n = Banyak sampel

X = Item dari variabel yang diuji

Y = Jumlah skor semua item variabel yang diuji

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ . (Ghozali, 2006).

Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan metode konsistensi internal dengan teknik Reliabilitas Alpha. Dengan rumus sebagai berikut:

$$= \alpha \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right]$$

Dimana:

k= Banyaknya belahan tes

$s_j^2$ = Varian belahan j; j= 1,2,...k

$s_x^2$  = Varian Skor Tes

Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrumen diatas 0,6 atau 60%, berarti terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 atau 60% berarti tidak terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%.

## H. Metode Analisis Data

Data yang terkumpul dari kuesioner ditabulasi dan selanjutnya diolah dengan menggunakan metode rentang skala, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda. Rentang skala digunakan untuk mengetahui tingkat variabel pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek. Sedangkan regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikan (endogen). Analisis ini dibantu dengan bantuan software IBM SPSS Versi 26.

### 1. Rentang Skala

Dalam penelitian ini teknik pengukuran data yang digunakan yaitu skala likert. Menurut Febtriko & Puspitasari (2018), menyatakan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti. Penentuan skor dilakukan menggunakan skala likert dari nilai tertinggi 5 sampai terendah 1. Dari hasil penyebaran tersebut selanjutnya dilakukannya perhitungan untuk menemukan rentang skala dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

RS: Rentang Skala

n: Jumlah Sampel

m: Jumlah Alternatif Jawaban

Berdasarkan rumus di atas, maka diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut:

$$RS = \frac{50(5-1)}{5} = \frac{200}{5} = 40$$

Penghitungan rentang skala ini akan menjadi landasan untuk menafsirkan penilaian rata-rata dari setiap indikator pada variabel penelitian. Penilaian ini direpresentasikan dalam bentuk indeks rata-rata yang telah dimodifikasi

berdasarkan metode Febtriko & Puspitasari (2018), yang dapat dirinci pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.6 Nilai Indeks

Nilai Indeks	Kategori			
	<i>Job Insecurity</i>	<i>Reward</i>	<i>Stres Kerja</i>	<i>Turnover Intention</i>
50 - 89	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
90 – 129	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah
130 – 169	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
170 – 209	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi
210 - 250	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel di model analisis regresi, maka perlu dilakukan uji asumsi ini. penggunaan alat ujinya adalah:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak. Apabila data berdistribusi normal maka dapat digunakan dalam analisis parametrik. Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji kolmogrov smirnov, apabila hasil uji normalitas menunjukkan nilai Sig > 0,05, maka

data berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan alat bantu IBM SPSS versi 26.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan variabel residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Menurut Ghozali (2006) " Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya". Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Apabila varians berbeda, disebut heteroskedastisitas.

Hal yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas maka digunakan dasar analisis sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik - titik tertentu yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi

diantara variabel independent. Model regresi yang mengandung multikolinearitas menyebabkan kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variable bebas, tingkat signifikansi yang digunakan untuk menolak hipotesis nol akan semakin besar, dan probabilitas akan menerima hipotesis yang salah juga akan semakin besar.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi ada beberapa cara, yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 atau VIF lebih dari 1, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam regresi.

### 3. Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda sebagai pendekatan analisis. Menurut Sugiyono (2019), regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi bagaimana perubahan variabel dependen terjadi ketika dua atau lebih variabel independen, yang disebut faktor prediktor, mengalami manipulasi. Oleh karena itu, analisis regresi berganda dilakukan ketika terdapat setidaknya dua variabel independen yang relevan. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari *job insecurity* (X1), *reward* (X2), dan stres kerja (X3) terhadap variabel terikat, yaitu *turnover intention* (Y). Dalam penelitian ini, model regresi linear berganda digunakan dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

*Y*: Turnover intention

a: Nilai konstanta

b: Koefisien garis regresi

*x*<sub>1</sub>: Job insecurity

*x*<sub>2</sub>: Reward

*x*<sub>3</sub>: Stres kerja

e: error/kesalahan

#### 4. Pengujian Hipotesis

Dalam Penelitian ini terdapat 4 hipotesis, untuk menguji semua hipotesis yang telah dirumuskan menggunakan uji t dan uji f, sebagaimana yang terperinci dibawah ini.

##### a. Uji t

Menurut Sugiyono (2019), Uji t digunakan untuk mengevaluasi dampak *job insecurity* (X1), *reward* (X2), dan stres kerja (X3) secara individu atau parsial terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini membantu dalam mengidentifikasi faktor atau variabel mana yang memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam konteks penelitian ini, uji t dilaksanakan dengan menerapkan pengujian dua arah (*two-tailed*).

Rumus uji t digunakan untuk perhitungan statistik yang relevan dalam analisis ini:



$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  : Hasil t hitung

$b_i$  : Koefisien regresi variabel X ( $b_1, b_2, b_3$ )

$Sb$  : Standar deviasi dari  $b_1, b_2, b_3$

Cara pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Jika  $H_0 : b_{1...3} = 0$  artinya secara parsial variabel  $X_1, X_2, X_3$  tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- 2) Jika  $H_a : b_{1...3} \neq 0$  artinya secara parsial variabel  $X_1, X_2, X_3$  berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Pengujian hipotesis sebagai berikut :

- 1) Jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima.
- 3) Level of significant:  $\alpha = 0,05$ .

#### b. Uji f

\*Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji F digunakan untuk menilai pengaruh gabungan variabel independen yang dalam penelitian ini adalah *job insecurity, reward*, dan stres kerja terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*. Berikut adalah rumus yang digunakan untuk tujuan ini:

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

Keterangan:

F = rasio

$R^2$  = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

