

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif yang berfokus pada hubungan sebab-akibat. Metode kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang dirancang untuk mempelajari kelompok tertentu (populasi atau sampel) dengan cara mengumpulkan data melalui alat penelitian. Data yang dikumpulkan kemudian menjadi sasaran analisis statistik untuk menilai hipotesis yang sebelumnya dikembangkan. Seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2019), tujuan utama penelitian kuantitatif adalah untuk memastikan hubungan kausal antara variabel independen (penyebab) dan variabel dependen (efek). Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada filosofi berprinsip, di mana data dikumpulkan melalui survei melalui penyebaran kuesioner kepada peserta yang merupakan titik fokus penyelidikan.

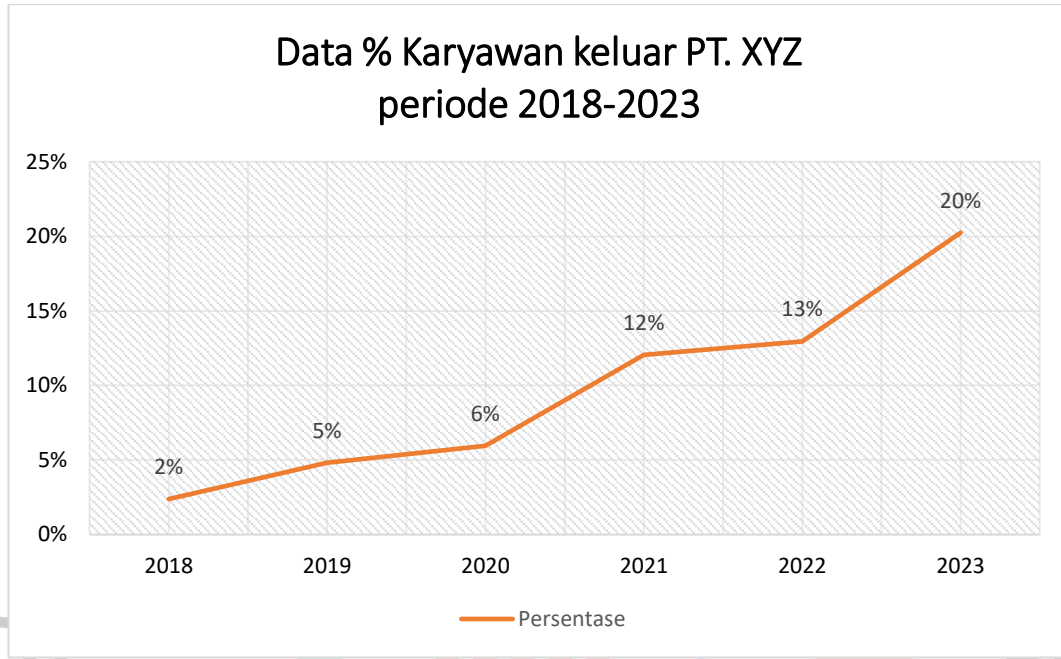
Sesuai dengan tujuan masalah dan perumusan masalah, penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas. Pendekatan ini menekankan pada pengamatan hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel, dengan tujuan utama memahami bagaimana satu variabel dapat memengaruhi yang lain.

### **3.2. Objek Penelitian**

Penelitian akan dilakukan di PT. XYZ yang berlokasi di Kabupaten Tangerang. Menurut Waruwu (2023), langkah awal dalam proses penelitian yaitu menentukan objek penelitian, melibatkan perumusan masalah dengan menentukan objek yang akan diselidiki, serta pencarian informasi untuk mendapatkan data, waktu, dan lokasi penelitian yang penting.

PT XYZ, Perusahaan yang berkonsentrasi dibidang audit yang berlokasi di Kabupaten Tangerang memiliki indikasi tingginya karyawan yang keluar dari perusahaan. Data karyawan yang keluar berikut digambarkan pada diagram sebagai berikut:

Gambar 3.1 Data Karyawan Keluar PT XYZ Periode tahun 2018 – 2023



Sumber: Data keluar karyawan 2018 – 2023 PT XYZ

Adapun alasan meneliti PT. XYZ yaitu terdapat tren peningkatan pergantian karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Tren tersebut menimbulkan pertanyaan faktor-faktor yang mendasarinya serta dampaknya terhadap produktivitas dan stabilitas organisasi. Data di bawah ini:

Tabel 1.1 Data Karyawan Keluar PT XYZ Periode tahun 2018 – 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	karyawan Masuk		karyawan Keluar	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
2018	84	2	2%	2	2%
2019	83	3	4%	4	5%
2020	84	6	7%	5	6%
2021	83	11	13%	10	12%
2022	85	10	12%	11	13%
2023	84	17	20%	17	20%

Sumber: Data HRD Karyawan PT XYZ.

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Dalam penyelidikan ini, istilah populasi menunjukkan wilayah geografis lengkap yang diawasi oleh peneliti. Sebagaimana menurut Sugiyono (2019), suatu populasi merupakan sekelompok entitas atau individu yang memiliki atribut tertentu, sebagaimana ditetapkan oleh peneliti untuk memenuhi tujuan penelitian dan merumuskan kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi umum didefinisikan sebagai seluruh karyawan PT. XYZ. Sedangkan populasi targetnya adalah semua karyawan tetap dan kontrak PT. XYZ yang berjumlah total 84 Orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Penelitian menggunakan sampel jenuh atau teknik sensus dengan melibatkan pendekatan metodologis di mana semua anggota populasi dimasukkan dalam sampel, tidak meninggalkan elemen populasi yang tidak diperhitungkan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel khusus ini umumnya digunakan dalam situasi di mana ukuran populasi agak terbatas, biasanya terdiri dari kurang dari 100 individu seperti yang kemukakan oleh Sugiyono (2019). Manfaat utama yang terkait dengan pemanfaatan teknik pengambilan sampel jenuh terutama adalah peningkatan tingkat akurasi dalam temuan penelitian dan pengurangan kesalahan. Kekurangan dari teknik sampling jenuh adalah proses pengumpulan data yang relatif lama dan membutuhkan biaya yang lebih besar. Berdasarkan penjelasan tersebut, diketahui bahwa sampel yang digunakan adalah 84 orang.

#### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Penulisan ini menggunakan teknik pengumpulan data primer sebagai sumber data. Data primer diperoleh langsung oleh peneliti melalui proses pengumpulan data dari penyebaran kuisioner dan wawancara (Sugiyono, 2019). Pengumpulan data dari responden sangatlah penting untuk memahami pandangan responden terkait komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2019), Kuesioner adalah metode yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data dengan menyajikan serangkaian pertanyaan terstruktur atau opsi pilihan ganda kepada individu,

biasanya disebut sebagai responden, dengan tujuan mengumpulkan informasi atau wawasan spesifik yang terkait dengan topik atau tujuan penelitian tertentu. Teknik pengumpulan data ini berusaha untuk secara sistematis mengumpulkan tanggapan dari peserta dengan cara standar, seringkali dalam bentuk tertulis, untuk memungkinkan peneliti menganalisis dan menafsirkan data yang dikumpulkan untuk tujuan menarik kesimpulan atau membuat keputusan berdasarkan tanggapan yang diberikan. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang memuat serangkaian pernyataan untuk mendapatkan jawaban dari para responden. Kuesioner tersebut dibagikan kepada 84 karyawan PT XYZ yang tergabung dalam sampel penelitian.

Menurut Sugiyono (2019), kegunaan dari skala *Likert* yaitu untuk mengetahui sikap, persepsi individu, pendapat, dan kelompok terhadap fenomena sosial. Kategori penilaian setiap variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert

1	2	3	4
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono 2019.

Pilihan dalam skala *Likert* dapat diartikan sebagai angka, dimana nilai tertinggi diberikan kepada opsi "Sangat Setuju" dan nilai terendah diberikan kepada opsi "Sangat Tidak Setuju". Dengan demikian, angka-angka ini bisa digunakan untuk menghitung rata-rata atau total skor dari respon yang diberikan oleh responden.

### 3.5. Definisi Operasional

Sugiyono (2019), Definisi operasional berfungsi sebagai variabel penting yang tidak hanya memberikan makna dan spesifikasi tetapi juga menetapkan dasar operasional untuk melakukan pengukuran variabel yang dimaksudkan untuk dinilai. Definisi operasional membantu mengklarifikasi arti dari konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian. Dengan merumuskan definisi operasional yang jelas dan konsisten, peneliti dapat memastikan semua pihak yang terlibat dalam

penelitian memiliki pemahaman yang seragam tentang variabel-variabel yang diamati.

Penelitian ini mengkaji tiga variabel independen (variabel bebas), yaitu komitmen organisasional ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ), serta satu variabel dependen (variabel terikat), yaitu *turnover intention* ( $Y$ ). Penjelasan definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional

Terdapat 4 indikator menurut Ardianto *et al.*, (2021) yaitu:

- a) Keinginan yang kuat dalam keanggotaan: Keinginan kuat yang berakar dalam jiwa individu, mendorong mereka untuk berjuang untuk keunggulan dan berkontribusi secara bermakna pada tujuan dan sasaran organisasi yang menyeluruh
- b) Keinginan berusaha keras di dalam pekerjaan: karyawan merasa nyaman, termotivasi, dihargai dalam pengaturan organisasi, lebih cenderung menyalurkan energi untuk mencapai keunggulan dan melampaui harapan kinerja.
- c) Penerimaan nilai-nilai organisasi: Karyawan termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi karena nilai-nilai yang mereka yakini.
- d) Penerimaan tujuan organisasi: Karyawan merasa bahwa tujuan mereka sejalan dengan tujuan organisasi. Karyawan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dan mencapai target demi mewujudkan tujuan bersama.

2. Kompensasi

Menurut Harahap *et al.*, (2019) terdapat 4 indikator dari kompensasi yaitu:

- e) Upah dan Gaji: bentuk pembayaran yang diberikan perusahaan kepada pekerja sebagai bentuk penghargaan atas sumbangsih mereka dalam menyelesaikan pekerjaan atau memberikan jasa.
- f) Insentif: Penghargaan finansial atau non-finansial yang diberikan kepada individu atau tim untuk mencapai target, meningkatkan kinerja, atau menunjukkan perilaku yang diinginkan.

- g) Tunjangan: Bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain gaji pokok, seperti bonus, komisi, tunjangan, dan fasilitas kerja. Tunjangan bisa berupa manfaat non-moneter seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dana pensiun, cuti tambahan, atau bisa juga berupa manfaat keuangan seperti tunjangan transportasi, tunjangan makan, atau tunjangan perumahan.
- h) Fasilitas: berhubungan layanan dari perusahaan seperti kenikmatan, memiliki mobil perusahaan, atau memiliki akses layanan dari perusahaan.

### 3. Kepuasan kerja

Terdapat 4 indikator kepuasan kerja menurut pandangan Luthans *et al.*, (2021) yaitu:

- a) Kondisi kerja: suasana lingkungan kerja berjalan baik, tidak ada masalah terhadap kepuasan kerja.
- b) Kepuasan terhadap keadilan organisasional: meliputi persepsi karyawan tentang keadilan dalam kebijakan dan prosedur organisasi, distribusi sumber daya, serta perlakuan yang adil dalam pengambilan keputusan.
- c) Pengawasan: mencerminkan individu yang mengevaluasi pekerjaan mereka dengan membandingkannya posisi serupa di tempat lain. Biasanya mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat pekerjaan, jam kerja, tekanan kerja, dan sistem kerja yang ada di tempat mereka saat ini.
- d) Promosi: Merujuk pada kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap kesempatan untuk berkembang secara profesional, termasuk pelatihan, pengembangan karir, dan promosi.

### 4. *Turnover intention*

Raditio *et al.*, (2023) Ada 3 indikator dari *turnover intention* yaitu:

- a) Adanya niat untuk keluar dari organisasi: tingkat intensitas keinginan seseorang karyawan memutuskan untuk keluar. Kemungkinan individu untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi.
- b) Pencarian pekerjaan lain: mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. berusaha mencari peluang kerja lain yang lebih cocok dengan preferensi mereka.
- c) Pemikiran keinginan keluar dari organisasi: menjelaskan individu yang berkeinginan pergi dari organisasi. Karyawan merasa tertarik untuk pergi setelah menemukan peluang pekerjaan baru. Ketika karyawan menemukan prospek pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, mereka akan merasa terdorong untuk mengeksplorasi peluang ini dan mempengaruhi keputusan untuk menetap atau meninggalkan pekerjaan.

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Komitmen ( $X_1$ )	Keinginan kuat sebagai anggota.	Ardianto <i>et al.</i> , (2021)
	Keinginan berusaha keras dalam bekerja	
	Penerimaan nilai organisasi	
	Penerimaan tujuan organisasi	
Kompensasi ( $X_2$ )	Upah dan Gaji	Harahap <i>et al.</i> , (2019)
	Insentif	
	Tunjangan	
	Fasilitas	
Kepuasan kerja ( $X_3$ )	Kondisi Kerja	Luthans <i>et al.</i> , (2021)
	Rekan Kerja	
	Pengawasan	
	Promosi	
<i>Turnover intention</i> ( $Y$ )	Adanya niat untuk keluar	Raditio <i>et al.</i> , (2023)
	Pencarian pekerjaan	
	Pemikiran untuk keluar	

Sumber: Berdasarkan penelitian terdahulu.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Sugiyono, (2019) metode analisa data dimulai dengan pengumpulan data dari sumber yang relevan sesuai tujuan penelitian, diikuti dengan pemeriksaan data untuk memastikan keakuratan dan kelengkapan. Selanjutnya, data diklasifikasi dan dikelompokkan sesuai variabel yang diteliti, tahap selanjutnya adalah melakukan analisis deskriptif untuk memahami dan menjabarkan sifat-sifat utama data. Kemudian dilakukan analisis *inferensial* untuk mendapatkan kesimpulan lebih dalam tentang populasi berdasarkan sampel yang digunakan dengan menggunakan metode seperti uji hipotesis, analisis regresi, dan analisis *varians*. Hasil analisis data dijelaskan dan diinterpretasikan untuk mendukung kesimpulan penelitian dan menjawab pertanyaan yang diajukan.

Data hasil analisis disajikan dalam bentuk grafik, tabel, atau visualisasi lain yang mudah dipahami untuk memperjelas temuan dan hasil penelitian. Penggunaan grafik, tabel, dan visualisasi lain membantu dalam memahami makna dan implikasi dari hasil analisis data. Interpretasi dan visualisasi data hasil analisis digunakan untuk memperkuat kesimpulan dan temuan.

Penelitian mengadopsi pendekatan kuantitatif menggunakan program SPSS versi 26 untuk melakukan analisis regresi linier ganda, menunjukkan kerangka kerja yang kuat untuk mengeksplorasi dan memahami hubungan rumit antara variabel. Dengan menggunakan teknik statistik ini, peneliti dapat menggali jauh ke dalam dinamika hubungan antara variabel dependen dan dua atau lebih variabel penjelas (variabel independen) secara bersamaan. Regresi linier berganda tidak hanya mengukur kekuatan asosiasi antara variabel dependen dan independen tetapi juga menjelaskan interaksi di antara berbagai variabel independen, menjelaskan pola dan tren kompleks dalam data.

### 3.7. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2019) Uji validitas berfungsi sebagai alat untuk menilai keakuratan dan ketepatan alat ukur dalam menangkap konsep atau variabel



yang dimaksud. Tes ini dirancang untuk memastikan sejauh mana survei atau instrumen mampu mengukur variabel yang ditargetkan dengan presisi dan keandalan. Alat ukur yang valid adalah alat ukur yang secara efektif menangkap esensi variabel yang diteliti, memastikan bahwa data yang dikumpulkan akurat dan selaras dengan tujuan penelitian. Melalui tes validitas, peneliti dapat mengukur kepercayaan dan ketahanan data mereka, sehingga meningkatkan kredibilitas dan kekakuan temuan studi mereka.

Proses validasi sering melibatkan penggunaan metode korelasi satu sisi, di mana nilai korelasi yang dihitung (disebut  $r$  hitung) dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel berdasarkan derajat kebebasan ( $df$ ) dan tingkat signifikansi (0,05). Jika nilai  $r$  dihitung melebihi nilai  $r$  tabel, alat ukur dianggap valid, menunjukkan hubungan yang signifikan antara pertanyaan atau item survei dan variabel yang diukur. Sebaliknya, jika nilai  $r$  hitung kurang dari nilai  $r$  tabel, instrumen dianggap tidak valid, menunjukkan kurangnya keselarasan antara item survei dan variabel yang dimaksud. Proses validasi yang ketat ini memastikan keakuratan dan keandalan data yang dikumpulkan, memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang bermakna dan kuat berdasarkan temuan mereka.

Dalam penelitian ini, terdapat 84 responden yang terlibat. Dengan jumlah responden tersebut, derajat kebebasan ( $df$ ) dihitung sebesar 82 ( $df = 84 - 2$ ). Berdasarkan  $df$ , nilai  $r$  tabel yang digunakan untuk perbandingan adalah 0,215. Untuk menentukan validitas butir pernyataan dalam alat ukur, dua aturan berikut diterapkan:

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir pernyataan tersebut dianggap valid.
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka butir pernyataan tersebut dianggap tidak valid.

### **3.8. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas mencakup prosedur sistematis yang bertujuan untuk memastikan sejauh mana alat pengukuran, termasuk penilaian dan survei, menghasilkan hasil yang menunjukkan tingkat konsistensi dan

keandalan yang tinggi. Pengujian reliabilitas untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh dari instrumen ini dapat direplikasi dengan andal selama beberapa percobaan dan dalam berbagai kondisi (Janna & Herianto, (2021). Tujuan utama uji reliabilitas adalah untuk memastikan hasil pengukuran yang diperoleh dengan instrumen tersebut stabil dan akurat. Pengujian reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach* yang didasarkan pada prinsip bahwa semakin tinggi korelasi antara butir-butir pertanyaan dalam instrumen, semakin tinggi pula reliabilitas instrumen tersebut. Korelasi ini merepresentasikan sejauh mana butir-butir pertanyaan mengukur konsep yang sama.

Interpretasi nilai dari koefisien *Alpha Cronbach* pada penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut:

- a.  $< 0,6$  menunjukkan kuesioner tidak reliabel dan harus diperbaiki.
- b.  $0,6$  sampai dengan  $0,7$  menunjukkan kuesioner memiliki reliabilitas yang cukup dan dapat digunakan.
- c.  $0,7$  sampai dengan  $0,8$  menunjukkan bahwa kuesioner memiliki reliabilitas yang baik dan dapat digunakan.
- d.  $0,8$  sampai dengan  $0,9$  menunjukkan bahwa kuesioner memiliki reliabilitas yang tinggi dan baik untuk digunakan.
- e.  $> 0,9$  menunjukkan kuesioner sangat reliabel dan bagus untuk digunakan.

### **3.9. Uji Asumsi Klasik**

#### **A. Uji Normalitas**

Uji normalitas melibatkan pemeriksaan apakah data yang dikumpulkan dalam penyelidikan tertentu mematuhi distribusi standar atau anomali. Distribusi normal, sering digambarkan sebagai kurva, merupakan pola distribusi data yang umum dijumpai dalam berbagai bidang penelitian. Pentingnya melakukan tes normalitas terletak pada kapasitasnya untuk mengidentifikasi keberadaan data yang terdistribusi secara normal. Dalam kasus di mana data menyimpang dari distribusi normal, ada risiko

menghasilkan temuan yang tidak akurat atau menyesatkan. Langkah ini diambil karena beberapa teknik regresi linier berganda memerlukan normalitas data untuk memberikan hasil yang akurat. (Mardiatmoko, 2020).

Uji normalitas bisa diuji dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* (KS). Metode *Kolmogorov-Smirnov* adalah uji statistik non-parametrik yang digunakan untuk menguji apakah distribusi data yang diamati berbeda dari distribusi teoritis tertentu, dalam hal ini distribusi normal. cara mengetahui data berdistribusi normal yaitu dengan melihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Jika melebihi 0.05 maka disimpulkan data memiliki berdistribusi normal, sebaliknya jika kurang dari 0.05 data berdistribusi tidak normal.

#### B. Uji Multikolinearitas

Dalam analisis regresi, uji multikolinearitas merupakan langkah penting untuk mendeteksi dan mengukur adanya hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Keberadaan multikolinearitas dapat menimbulkan konsekuensi serius yang berakibat pada validitas dan reliabilitas model regresi. Multikolinearitas dapat mengurangi derajat kebebasan dalam model regresi, sehingga meningkatkan risiko kesalahan mendeteksi hubungan yang sebenarnya.

Teknik yang biasa digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas melibatkan penghitungan *Faktor Inflasi Varians* (VIF) untuk setiap variabel independen. Multikolinearitas ditunjukkan oleh nilai VIF melebihi 10 atau turun di bawah 0,1. Selain itu, keberadaan multikolinearitas dapat disimpulkan ketika nilai toleransi kurang dari 0,1.

#### C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah metode statistik yang digunakan untuk memeriksa keberadaan disparitas varians residual dalam model regresi. Varians sisa mewakili perbedaan antara nilai yang diamati dari variabel dependen dan nilai yang diperkirakan oleh model regresi untuk setiap titik data. Tujuan dilakukan uji ini untuk mengatasi heteroskedastisitas, dimana peneliti dapat memperoleh estimasi koefisien regresi yang lebih akurat dan efisien. Hal ini memungkinkan interpretasi yang lebih tepat tentang korelasi

antara variabel independen dan dependen. Uji heteroskedastisitas dilakukan supaya kesimpulan penelitian lebih valid, andal, dan bebas dari kesalahan statistik. Sehingga dapat menjadi penelitian yang lebih berkualitas dan bermanfaat untuk pengambilan keputusan.

Uji heteroskedastisitas dapat digunakan pendekatan *Glejser* dengan analisis regresi:

- Jika  $p\text{-value} > 0,05$ , tidak terdapat bukti heteroskedastisitas.
- Jika  $p\text{-value} \leq 0,05$ , terdapat indikasi heteroskedastisitas.

### 3.10. Uji t (Uji Parsial)

Uji t adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi individual. Pemeriksaan ini berfungsi untuk memastikan dampak variabel independen individu pada variabel dependen, seperti yang dinyatakan oleh (Ghozali, 2019). Uji t mengukur tingkat pengaruh yang diberikan setiap variabel independen pada variabel dependen. Metode ini membantu dalam memahami kontribusi spesifik dari setiap variabel bebas dalam model yang dianalisis.

Uji t menghasilkan nilai p yang menunjukkan probabilitas bahwa koefisien regresi sama dengan nol (tidak ada pengaruh). Jika nilai p lebih kecil dari tingkat signifikansi (biasanya 0,05), maka hipotesis nol ditolak, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen. Jika nilai p lebih besar dari tingkat signifikansi, maka hipotesis nol tidak ditolak, berarti tidak ada bukti yang cukup untuk menyimpulkan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan. Berikut prosedur pengujian hipotesis:

#### 1. Pengaruh komitmen organisasional ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* (Y)

$H_0 = \beta_1 = 0$ , berarti komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

$H_0 = \beta_1 \neq 0$ , berarti komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

#### 2. Pengaruh kompensasi ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y)

$H_0 = \beta_2 = 0$ , berarti kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

$H_0 = \beta_2 \neq 0$ , berarti kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel *turnover intention*.

### 3. Pengaruh kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap *turnover intention* (Y)

$H_0 = \beta_3 = 0$ , berarti kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

$H_0 = \beta_3 \neq 0$ , berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan (df) yang sesuai dengan interpretasi:

- t hitung  $\geq$  t tabel: variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- t hitung  $<$  t tabel: terdapat bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa variabel independen terdapat hubungan signifikan terhadap variabel dependen.

Derajat kebebasan (df) dalam uji t regresi berganda dihitung persamaan sebagai berikut:

$$Df = n - k - 1$$

Di mana:

n : Jumlah sampel (jumlah total observasi)

k : Jumlah variabel bebas dalam model.

1 : Perhitungan konstanta dalam model regresi.

#### 3.11. Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi linier ganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk memeriksa korelasi antara variabel dependen yaitu *turnover intention*, dan dua atau lebih variabel independen yaitu komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Analisis regresi dengan interaksi memungkinkan kita untuk memodelkan hubungan yang kompleks ini dengan memasukkan unsur interaksi

ke dalam persamaan regresi. Untuk mengevaluasi model, analisis regresi linier ganda digunakan menggunakan rumus berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

$Y$  = *Turnover intention*

$a$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien garis regresi

$X_1$  = Komitmen organisasional

$X_2$  = Kompensasi

$X_3$  = Kepuasan kerja

$e$  = *prediction error* atau *residual*

### 3.12. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi, juga dikenal sebagai *R-squared*, adalah metrik penting dalam analisis regresi yang digunakan untuk menilai kemanjuran dan kesesuaian model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen. Nilai *R-squared* berada dalam kisaran 0 hingga 1, dengan nilai 0 menandakan bahwa model regresi gagal memperhitungkan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai 1 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk memberikan indikasi yang jelas tentang keefektifan sebuah model dalam memprediksi variabel dependen. Hasil uji Koefisien Determinasi juga berfungsi sebagai alat validasi untuk menilai apakah model yang digunakan sudah cukup baik dalam memenuhi kebutuhan prediksi atau memerlukan penyesuaian dan perbaikan lebih lanjut. Jika nilai rendah, ini mengindikasikan bahwa model mungkin perlu mempertimbangkan untuk memasukkan variabel independen tambahan atau bahkan untuk mengevaluasi kembali keseluruhan struktur dan asumsi yang digunakan dalam model regresi tersebut.