

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP TURN OVER KARYAWAN PADA PT GADING SEMESTA TRANSWISATA DI TANGERANG SELATAN

Mohammad Reza Shah Palehpy¹, Endang Suprapti²
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

mohammadeza808@gmail.com , dosen00728@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This research aims to determine the effect of competency and job training on employee turnover at PT Gading Semesta Transwisata in South Tangerang, both partially and simultaneously.*

Methods. *The research method used was associative quantitative with a sample of 56 respondents, data in the form of a questionnaire which was processed with the SPSS application.*

Results. *The research results show that competency partially influences employee turnover. This is proven by the calculated t value of the competency variable being $3.891 > t$ table of 2.00488 with a significance level of $0.00 < 0.05$, so it can be interpreted that H_a is accepted and H_0 is rejected. Job training partially has a positive effect on employee turnover, as shown by the calculated t value of the job training variable is $6.068 > t$ table of 2.00488 with a significance level of $0.00 < 0.05$, so it can be interpreted that H_a is accepted and H_0 is rejected.*

Implications. *The results of research on competency and job training have a simultaneous influence on employee turnover, The results of the research on competency and job training have a simultaneous influence on employee turnover, so the implication of this research is that reducing the employee turnover rate can be done by increasing employee competency and job training.*

Keywords. *Competence, Job training, Employee Turnover*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap Turn over karyawan pada PT Gading Semesta Transwisata di Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan.

Metode. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan sampel sebanyak 56 responden, data berupa kuisioner yang diolah dengan aplikasi SPSS.

Hasil. Hasil Penelitian menunjukkan Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap turn over karyawan ini dibuktikan Nilai t hitung dari varilabel kompetensi adalah $3.891 > t$ tabel sebesar 2.00488 dengan tingkat signifikan $0.00 < 0,05$ maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap turn over karyawan, ditunjukkan oleh Nilai t hitung dari variabel pelatihan kerja adalah $6.068 > t$ tabel sebesar 2.00488 dengan tingkat signifikan $0.00 < 0,05$ maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak.



Implikasi. Hasil penelitian kompetensi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap turn over karyawan, sehingga implikasi penelitian ini adalah untuk mengurangi tingkat turn over karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi dan pelatihan kerja karyawan.

Kata Kunci. Kompetensi, Pelatihan kerja , Turn Over karyawan

1. Pendahuluan

Dalam persaingan bisnis, tenaga kerja atau karyawan memiliki kontribusi yang cukup signifikan dalam meningkatkan daya saing perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk mengelola sebaik mungkin sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan Dessler (2020:422) yang menyatakan bahwa tenaga kerja perusahaan (pengetahuan, komitmen, keterampilan, dan pelatihan mereka adalah yang memberikan daya saing untuk perusahaan kelas dunia.

Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan mengalami beberapa kendala yang berdampak negatif pada perusahaan, salah satunya adalah turnover karyawan. Menurut Harnoto (2019:204) "turnover adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan".

Turnover karyawan berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat menurunkan keunggulan kompetitif perusahaan dan moral karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan Kumar dalam Memon et al pada tahun 2016 bahwa kehilangan karyawan yang baik akan memberikan efek negatif pada keunggulan kompetitif organisasi dan moral karyawan lain. Selain itu, Waspodo dan kawan - kawan pada tahun 2016 menjelaskan bahwa dampak negatif terjadinya turnover pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru. Berdasarkan pemaparan diatas, penting bagi perusahaan untuk merumuskan dan menentukan strategi yang efektif untuk mengurangi tingkat turnover karyawan guna menjaga dan meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi turnover karyawan. Salah satunya adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2019:402) "kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut". Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan dalam merumuskan visi dan strategi sebuah organisasi serta kemampuan dalam memperoleh dan mengarahkan sumber daya manusia dengan mewujudkan visi dan menetapkan sasaran strategis organisasi maupun perusahaan, Fadillah, (2021:4). Dalam operasional, kompetensi tersebut membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumberdaya manusia lain yang dimiliki sebuah instansi organisasi maupun perusahaan, dimana dapat meningkatkan produktivitas hasil yang optimum bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan, Suri (2021:12).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover karyawan adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah salah satu komponen dalam pengelolaan sumber daya manusia. Mondy dalam penelitiannya pada tahun 2016 mendefinisikan pelatihan karyawan sebagai jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Noe dalam Jehanzeb (2015:2) "pelatihan adalah kegiatan yang direncanakan oleh organisasi untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kerja, dan memperbaiki sikap dan perilaku karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi". Menurut Mello dalam Ismail dalam penelitian pada tahun 2016 investasi pelatihan akan menjadi sebuah keuntungan ketika para karyawan tetap berada dalam organisasi dan tidak kalah dengan para pesaing, sehingga pelatihan kerja memiliki hubungan dengan tingkat turnover karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan diatas dan diperkuat dengan penelitian terdahulu, penulis perlu menentukan lokasi yang tepat dalam melakukan penelitian ini. Sehingga tujuan dari penelitian ini dapat dicapai dan mendapatkan hasil yang maksimal yang nantinya bisa menjadi sumbangsih pengetahuan dalam aspek sumber daya manusia. Perusahaan yang dijadikan lokasi penelitian adalah PT Gading Semesta Transwisata yang berlokasi di Kota Tangerang Selatan.

PT Gading Semesta Transwisata adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang transportasi pariwisata dan tour travel, dimana menyediakan jasa angkutan wisata sesuai dengan keinginan konsumen dan jasa paket wisata dengan wisata nasional maupun Internasional.

Perusahaan ini sangat membutuhkan peranan sumber daya manusia didalam mewujudkan kepuasan pelanggan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari hasil kinerja karyawan, maka perusahaan sangat harus memperhatikan tentang apa yang menjadi permasalahan bagi karyawannya didalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Penulis menyimpulkan untuk melakukan peningkatan tentang kinerja karyawan diperusahaan ini, maka harus mengetahui permasalahan agar dapat dibenahi dan mendapatkan hasil yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis didalam melakukan penelitian di perusahaan ini, bahwa perpindahan karyawan pada PT Gading Semesta Transwisata masih tinggi. Berikut ini adalah tabel perpindahan karyawan per tahun PT Gading Semesta Transwisata tahun 2021 dan 2023.

Tabel 1.1

Perpindahan karyawan PT Gading Semesta Transwisata pada tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2021	60	5	3	58
2022	58	7	5	56
2023	56	5	5	56
Total	174	17	13	170
Persentase		10%	7%	

Sumber: PT Gading Semesta Transwisata

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa bahwa jumlah karyawan masuk terus meningkat, namun persentase jumlah karyawan yang keluar juga semakin meningkat. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa adanya masalah pada perusahaan yang mengakibatkan turnover karyawan menjadi tidak baik. Turnover karyawan menurun diduga dipengaruhi oleh kompetensi. Pengertian kompetensi menurut Dessler (2017:408) "kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan".

Kompetensi menurut Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2014: hal 5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Mc Acshan dalam Sutrisno (2014: 203) memberikan pengertian kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku- perilaku kognitif, efektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan giat-giat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Seseorang dapat dikatakan sebagian berkompoten dalam suatu pekerjaannya jika seseorang tersebut memenuhi kriteria tertentu yang dinyatakan sebagai standar baiknya dalam aspek pengetahuan, keterampilan, kemampuan maupun sikap yang dimiliki. Dalam dunia pekerjaan, kompetensi seseorang menjadi tujuan penting untuk mendukung terwujudnya sumber daya manusia yang lebih professional, namun bukan hanya professional saja tetapi kompetensi ini pun berpengaruh terhadap sebagaimana hasil penelitian berada didalam kategori signifikan yang dipengaruhi oleh faktor lain. Kompetensi (*competency*) adalah berkaian dengan apa yang selalu dikerjakan oleh setiap karyawan ditempat ia bekerja dan standar masing-masing pekerja, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga standar kualitas professional dapat dicapai dengan semaksimal mungkin. Oleh karena itu, kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan yang dimiliki oleh setiap seseorang untuk melakukan sesuatu

pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap standar kerja yang ditetapkan.

Tabel 1.2 Rata-rata Penilaian Kompetensi Kerja Di PT Gading Semesta Transwisata
Pada Tahun 2021-2023

No	Keterangan	Tahun			Kriteria
		2021	2022	2023	
1	Keterampilan administratif,	88	87	85	Tinggi
2	Keterampilan manajerial,	77	72	65	Sedang
3	Keterampilan teknis	75	78	77	Sedang
4	Keterampilan social	78	77	75	Sedang
	Total	318	314	302	
	Persentase	79,5%	78,5%	75,5%	Sedang

Sumber: PT Gading Semesta Transwisata

Tabel 1.3 Kriteria Penilaian Kompetensi kerja

Nilai	Kategori
91-100	Sangat Tinggi (ST)
81-90	Tinggi (T)
71-80	Sedang (S)
61-70	Rendah (R)
0-51	Sangat Rendah (SR)

Sumber: PT Gading Semesta Transwisata

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai kompetensi di PT Gading Semesta Transwisata pada tahun 2021-2023. Keterampilan Administratif: Menunjukkan konsistensi yang baik dari tahun 2021 hingga 2023, meskipun ada sedikit penurunan dari 88 pada tahun 2021 menjadi 85 pada tahun 2023. Secara umum, keterampilan administratif dinilai baik.

Keterampilan Manajerial: Terjadi penurunan yang signifikan dari 77 pada tahun 2021 menjadi 65 pada tahun 2023. Ini menunjukkan adanya masalah atau penurunan kualitas dalam kemampuan manajerial. Perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan untuk meningkatkan keterampilan manajerial.

Keterampilan Teknis: Menunjukkan peningkatan yang stabil dari tahun 2021 hingga 2023, naik dari 75 menjadi 77. Meskipun ada fluktuasi kecil, keterampilan teknis secara keseluruhan cukup baik. Keterampilan Sosial: Secara keseluruhan, keterampilan sosial juga menunjukkan penurunan yang sedikit dari tahun 2021 hingga 2023, dari 78 menjadi 75. Meskipun demikian, keterampilan sosial masih cukup baik. Total dan Persentase Keterampilan: Total skor menunjukkan penurunan dari tahun 2021 hingga 2023, turun dari 318 menjadi 302. Hal ini sejalan dengan penurunan persentase dari 79,5% menjadi 75,5%, yang menunjukkan adanya penurunan kualitas keterampilan secara keseluruhan dari tahun 2021 hingga 2023. Dengan demikian bahwa meskipun keterampilan administratif dan teknis masih dinilai baik, keterampilan manajerial menunjukkan penurunan yang signifikan, sementara keterampilan sosial juga mengalami penurunan. Perlu dilakukan langkah-langkah untuk memperbaiki keterampilan manajerial dan sosial guna meningkatkan kualitas keseluruhan dari tahun ke tahun. Kondisi yang telah diuraikan diatas, akan berdampak pada turnover karyawan PT Gading Semesta Transwisata. Dari hasil data dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erick Putra Wijaya tahun 2016. Bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan.

Selain kompetensi faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover seseorang adalah pelatihan kerja. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seorang karyawan tentunya membutuhkan kemampuan untuk menjalankan tugas dan fungsi tersebut. Ini menjadi peran perusahaan untuk memberikan apa yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya melalui pelatihan kerja. Menurut Cascio (2016) "pelatihan kerja adalah program-

program terencana yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pada individu, kelompok dan/atau tingkat organisasi”. Dijelaskan lebih lanjut bahwa peningkatan kinerja, menyiratkan bahwa ada perubahan yang terukur pada pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku sosial karyawan. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Noe dalam Jehanzeb (2015:4) bahwa “pelatihan adalah kegiatan yang direncanakan oleh organisasi untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kerja, dan memperbaiki sikap dan perilaku karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi”. Selain itu, menurut Simamora (2016) “pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap kerja untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja”.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di PT Gading Semesta Transwisata, dapat dilihat dari fenomena bahwa pelatihan kerja di perusahaan tersebut masih kurang baik. Dengan demikian dapat digambarkan tabel fenomena dibawah ini:

Tabel 1.4 Penilaian pelatihan karyawan tahun 2021 - 2023

No.	Indikator	Tahun			Kriteria
		2021	2022	2023	
1.	<i>Availability of Training</i>	70	75	75	Sedang
2.	<i>Motivation to Learn</i>	66	85	77	Sedang
3.	<i>Coworker Support for Training</i>	76	80	76	Sedang
4.	<i>Supervisor Support for Training</i>	74	78	80	Sedang
5	<i>Benefits of Training</i>	74	80	76	Sedang
RATA-RATA		72	79,6	76,8	Sedang
Persentase		72%	80%	77%	

Sumber: PT Gading Semesta Transwisata

Tabel 1.5 Kriteria pelatihan karyawan

Nilai	Kategori
91-100	Sangat Tinggi (ST)
81-90	Tinggi (T)
71-80	Sedang (S)
61-70	Rendah (R)
0-51	Sangat Rendah (SR)

Sumber: PT Gading Semesta Transwisata

Berdasarkan tabel 1.4, dapat dilihat bahwa penilaian pelatihan karyawan PT Gading Semesta Transwisata pada tahun 2021-2023. Pada tahun 2021 penilaian pelatihan kerja mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Sedangkan pada tahun 2022, rata-rata pelatihan kerja mengalami kenaikan tetapi masih masuk dalam kategori sedang. Dan pada tahun 2023 kembali mengalami penurunan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yonatan pada tahun 2019 menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap turnover karyawan. Namun pada penelitian yang disusun oleh Wulandari dan Virya pada tahun 2019 dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover karyawan. Pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berpengaruh karena pelatihan dan pengembangan tersebut dapat membantu karyawan dalam meningkatkan potensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Hal tersebut dapat membantu meningkatkan produktivitas pada karyawan sehingga menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan.

Literatur-literatur sebelumnya mengenai hubungan antara pelatihan kerja dan turnover karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Newman et al tahun 2022 menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat mengurangi turnover karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Veum tahun 2017 menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap turnover karyawan.

Disamping kompetensi dan pelatihan kerja dalam perusahaan, hal lain yang menarik dan

menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi tingkat turnover karyawan adalah komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi karyawan adalah hal yang sering menjadi penghubung antara faktor komitmen organisasi terhadap tingkat turnover karyawan. Sedangkan dalam Kharismawati & Dewi pada tahun 2016 menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan saat individu yang memiliki pekerjaan mengidentifikasi peran kerjanya dan fokus pada pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Merujuk pada Meyer & Allen dalam Tarigan & Ariani tahun 2015, komitmen organisasi terdiri dari keinginan, kebutuhan, dan kewajiban yang terwakili dalam tiga komponen komitmen organisasi, yaitu: *Affective Commitment*, *Normative Commitment*, dan *Continuance Commitment*. Penelitian yang dilakukan oleh Ismail pada tahun 2016 menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan melalui komitmen organisasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nasution pada tahun 2017 menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan melalui komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian diatas, komitmen organisasi dapat menjadi variabel intervening yang meningkatkan pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi kerja terhadap tingkat turnover karyawan, walaupun pelatihan kerja dan kompetensi kerja dapat mempengaruhi tingkat turnover karyawan secara langsung.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Turnover Karyawan

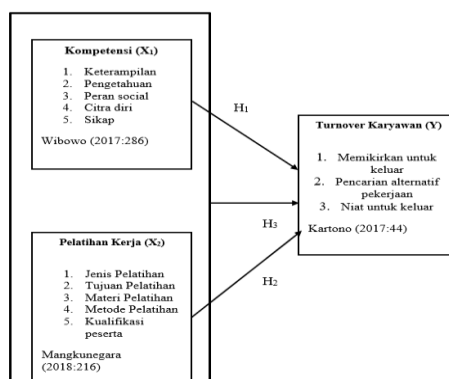
Turnover Karyawan adalah siklus pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi. Hal tersebut adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Kompetensi

Pengertian Kompetensi Menurut Dessler (2017:408) ”kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.”

Pelatihan Kerja

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seorang karyawan tentunya membutuhkan kemampuan untuk menjalankan tugas dan fungsi tersebut. Ini menjadi peran perusahaan untuk memberikan apa yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya melalui pelatihan kerja. Menurut Cascio (2016:9) pelatihan kerja adalah program- program terencana yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pada individu, kelompok, dan/atau tingkat organisasi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

- $H_{01}: \rho_1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap turnover karyawan secara parsial pada PT Gading Semesta Transwisata di Tangerang Selatan.
- $H_{a1}: \rho_1 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh kompetensi terhadap turnover karyawan secara parsial pada PT Gading Semesta Transwisata di Tangerang Selatan.
- $H_{02}: \rho_2 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap turnover karyawan secara parsial pada PT Gading Semesta Transwisata di Tangerang Selatan.
- $H_{a2}: \rho_2 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap turnover karyawan secara parsial pada PT Gading Semesta Transwisata di Tangerang Selatan.
- $H_{03}: \rho_3 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap turnover karyawan secara simultan pada PT Gading Semesta Transwisata di Tangerang Selatan.
- $H_{a3}: \rho_3 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh kompetensi dan pelatihan karyawan terhadap turnover karyawan secara simultan pada PT Gading Semesta Transwisata di Tangerang Selatan.

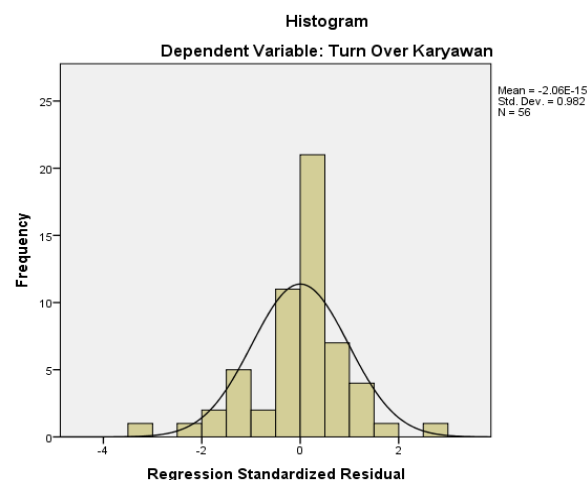
3. Metode Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti mencari kebenaran hipotesis yang disusun dengan metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner pada PT Gading Semesta Transwisata di Tangerang Selatan. Kemudian data yang diperoleh diuji menggunakan program SPSS yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji korelasi, uji hipotesis yaitu uji t dan uji Ft. Guna memperoleh data yang diperlukan sebagai penunjang peneliti dalam melakukan penelitiannya, maka peneliti mengadakan penelitian pada lokasi sumber data yang dilaksanakan di PT Gading Semesta Transwisata yang berada di Jl. Legoso No. 8, Pisangan, Kec. Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, 15419. Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian terhitung mulai bulan Juni 2024 sampai dengan Januari 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gading Semesta Transwisata yang berjumlah 56 orang. Untuk mendapatkan sampel yang menggambarkan populasi Jumlah populasi Sampel dalam penelitian ini adalah 56 karyawan maka layak diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil jumlah sampel tertentu, dikarenakan sampel kurang dari 100 responden maka teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. yang meliputi seluruh karyawan PT Gading Semesta Transwisata yang berjumlah 56 karyawan.

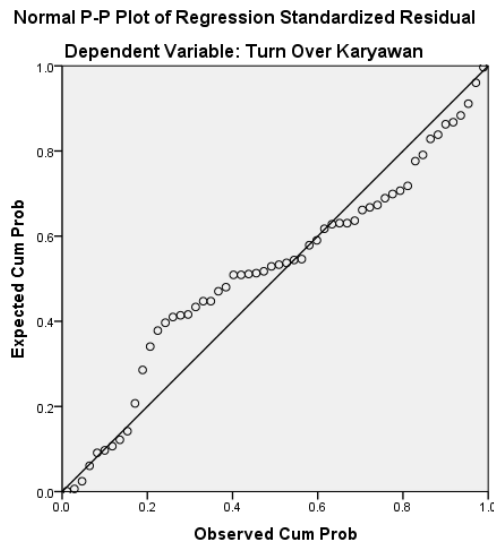
4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Normalitas



Gambar 4.2 Gambar Histogram Uji Normalitas

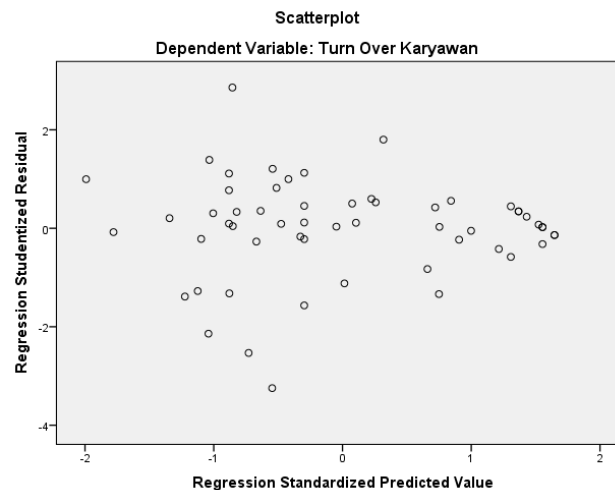
Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa data dapat dikatakan normal, karena kurva tidak condong (miring) ke kanan maupun ke kiri, namun cenderung ditengah dan berbentuk seperti lonceng. Selanjutnya, deteksi normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat kurva normal *p-plot*, penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *plotting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menghubungkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pengujian ini ditemukan dengan melihat grafik P-Plot dengan kriteria pengujian titik-titiknya menyebar di sekitar garis diagonal. Adapun grafik P-Plot pada penelitian ini adalah seperti yang digambarkan di bawah ini.



Gambar 4.3 Gambar Normal Probabilty Plot

Dapat dilihat pada gambar grafik 4.3 tersebut, titik-titiknya berada di sekitar garis diagonal yang menunjukkan bahwa nilai residualnya berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4 Gambar *Scatterplot*

Dapat dilihat pada gambar grafik 4.4 tersebut bahwa titik-titiknya menyebar secara acak dan tidak membentuk pola apa pun. Hal ini menunjukkan bahwa kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Dengan kata lain, penelitian ini menunjukkan bahwa model regresinya memenuhi persyaratan

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.16 Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.747	3.894		-.962	.340		
	Kompetensi	.466	.120	.366	3.891	.000	.546	1.832
	Pelatihan	.617	.102	.572	6.068	.000	.546	1.832

a. Dependent Variable: Turn Over Karyawan

Sumber: data olahan SPSS 2.2

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada nilai tolerance yang kurang dari 0,10, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.17 Regresi parsial Kompetensi terhadap Turn Over Karyawan

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.264	4.908		.798
	Kompetensi	.957	.114	.752	.000

Sumber: output SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 1.264 + 0.957X_1$$

Dari persamaan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1.264 berarti bahwa jika variabel kompetensi (X_1) tidak ada atau bernilai 0, maka sudah terdapat nilai Turn Over Karyawan (Y) sebesar 1.264 poin.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0.957 berarti bahwa jika konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompetensi (X_1) akan menyebabkan perubahan pada Turn Over Karyawan (Y) sebesar 0.957 poin.

Tabel 4.18 Regresi linear parsial Pelatihan Kerja Terhadap Turn Over Karyawan

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.965	3.579		.171
	Pelatihan	.883	.084	.819	.000

Sumber: output SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 4.965 + 0.883X_2$$

Dari persamaan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4.965 berarti bahwa jika variabel Pelatihan (X_2) tidak ada, maka sudah terdapat nilai Turn Over Karyawan (Y) sebesar 4.965 poin.
2. Nilai koefisien regresi Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 0.883 berarti bahwa jika konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan Kerja (X_2) akan menyebabkan perubahan pada Turn Over Karyawan (Y) sebesar 0.883 poin.

Regresi linear berganda

Tabel 4.19 Regresi linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.747	3.894		-.962	.340		
	Kompetensi	.466	.120	.366	3.891	.000	.546	1.832
	Pelatihan	.617	.102	.572	6.068	.000	.546	1.832

Sumber: output SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi:

$$Y = -3.747 + 0.466X_1 + 0.617X_2$$

Dari persamaan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -3.747 berarti bahwa jika variabel kompetensi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) tidak ada, maka nilai Turn Over Karyawan (Y) adalah -3.747.
- Nilai koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0.466 dan koefisien regresi pelatihan kerja (X_2) sebesar 0.617 berarti bahwa jika konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada masing-masing variabel akan menyebabkan perubahan pada Turn Over Karyawan (Y) sesuai dengan nilai koefisien masing-masing variabel.

Koefisien Korelasi

Tabel 4.20 Koefisien korelasi X_1 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.557	3.87153

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber: output SPSS

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,752 yang berarti koefisien antar variabel Kompetensi terhadap Turn Over Karyawan menunjukkan hubungan yang kuat. Berdasarkan tabel koefisien korelasi, rentang 0,6 – 0,799 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.21 Koefisien korelasi X_2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.670	.664	3.37204

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: output SPSS

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,819 yang berarti hubungan antara variabel Pelatihan Kerja terhadap Turn Over Karyawan sangat kuat. Berdasarkan tabel koefisien korelasi, rentang 0,8 – 0,999 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.22 koefisien korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.734	3.00189	1.893

Sumber: Data Olahan SPSS 2.2

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,862 yang berarti hubungan antara variabel Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Turn Over Karyawan sangat kuat. Berdasarkan tabel koefisien korelasi di atas, rentang 0,8 – 0,999 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.23 KD Determinasi Kompetensi terhadap Turn Over Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.557	3.87153

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber: Output SPSS 2.2

Dari hasil perhitungan di Tabel 4.23, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) = (R²) x 100% diperoleh dari R yaitu KD = 0.565 x 100% = 56.5%, sedangkan sisanya 43.5% (100%-56.5%) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini oleh penulis.

Tabel 4.24 KD Determinasi Pelatihan Kerja Terhadap Turn Over Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.670	.664	3.37204

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Output SPSS 2.2

Dari hasil perhitungan di Tabel 4.24, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) = (R²) x 100% diperoleh dari R yaitu KD = 0.670 x 100% = 67%, sedangkan sisanya 33% (100%-67%) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini oleh penulis.

Tabel 4.25 KD Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.734	3.00189	1.893

Sumber: Output SPSS 2.2

Dari hasil perhitungan di Tabel 4.25, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) = (R²) x 100% diperoleh dari R yaitu KD = 0.743 x 100% = 74.3%, sedangkan sisanya 25.7% (100%-74.3%) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini oleh penulis.

Uji t

Tabel 4.26 Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.747	3.894		-.962	.340		
	Kompetensi	.466	.120	.366	3.891	.000	.546	1.832
	Pelatihan	.617	.102	.572	6.068	.000	.546	1.832

Sumber: data olahan SPSS 2.2

Berdasarkan output Coefficients di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel independen yaitu kompetensi dan pelatihan kerja sebagai berikut:

a. Nilai t-hitung dari variabel Kompetensi adalah 3.891 > t-tabel 2.00488 dengan tingkat signifikansi 0.00 < 0.05, maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H₀ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turn Over Karyawan.

b. Nilai t-hitung dari variabel Pelatihan Kerja adalah 6.068 > t-tabel 2.00488 dengan tingkat signifikansi 0.00 < 0.05, maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H₀ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turn Over Karyawan.

Ujil F

Tabel 4.27 Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1383.255	2	691.628	76.751	.000 ^b
	Residual	477.602	53	9.011		
	Total	1860.857	55			

Sumber: data Olahan SPSS 2.2

Dari output di atas, diketahui F-hitung sebesar 76,751 dan nilai signifikansi sebesar 0, sedangkan nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 0.05 dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 53$ adalah 3.17. Dengan demikian, F-hitung > F-tabel ($76,751 > 3.17$) dan signifikansi < 0.05 ($0 < 0.05$), maka H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Turn Over Karyawan pada PT Gading Semesta Transwisata Tangerang Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi terhadap Turn Over Karyawan

Persamaan regresi: $Y = 1.264 + 0.957X_1$

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,752, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel Kompetensi terhadap Turn Over Karyawan. Nilai koefisien determinasi (KD) diperoleh dari $R^2 \times 100\%$, yaitu $0.565 \times 100\% = 56.5\%$.

Nilai t-hitung untuk variabel Kompetensi adalah $3.891 > t$ -tabel sebesar 2.00488, dengan tingkat signifikansi $0.00 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, secara parsial, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turn Over Karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamsal, Nur Annisa, dkk. (2023) mengenai Peran Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada PAUD se-Kecamatan Tambang, Kabupaten Kumpa, yang menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan.

Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Turn Over Karyawan

Persamaan regresi $Y = 4.965 + 0.883X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.819, yang berarti koefisien antar variabel Pelatihan Kerja terhadap Turn Over Karyawan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (KD) = $(R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R, yaitu $KD = 0.670 \times 100\% = 67\%$. Nilai t-hitung dari variabel pelatihan kerja adalah $6.068 > t$ -tabel sebesar 2.00488 dengan tingkat signifikansi $0.00 < 0.05$, maka dapat dinyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turn Over Karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hasna Hasanah, Dr., dkk. pada tahun 2019 mengenai Pengaruh Pelatihan terhadap Turnover Intentions pada PT Inti (Persero) / The Impact of Training on Turnover Intentions at PT Inti (Persero). Hasilnya menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Turnover pada PT Inti (Persero).

Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Turn Over Karyawan

Persamaan regresi $Y = -3.747 + 0.466 X_1 + 0.617 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.862, yang berarti koefisien antar variabel Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Turn Over Karyawan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (KD) = $(R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R, yaitu $KD = 0.743 \times 100\% = 74.3\%$. Diketahui F-hitung sebesar 76.751 dan nilai signifikansi sebesar 0, sedangkan nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 0.05 dengan df_1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$, dan df_2 ($n-k-1$) atau $56-2-1 = 53$ diperoleh nilai F-tabel sebesar 3.17. Jadi, dapat disimpulkan bahwa F-hitung > F-tabel ($76.751 > 3.17$) dan signifikansi < 0.05 ($0 < 0.05$), maka H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Pelatihan Kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap Turn Over Karyawan pada PT Gading Semesta Transwisata Tangerang Selatan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hasna Hasanah, Dr., dkk. pada tahun 2019 dan Hamsal, Nur Annisa, dkk. pada tahun 2023, di mana kedua penelitian ini merupakan penelitian mengenai hal-hal yang mempengaruhi Turn Over Karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa baik Kompetensi maupun Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Turn Over Karyawan.

Kesimpulan

Pada bagian akhir skripsi, penulis akan memaparkan kesimpulan yang dapat diambil, keterbatasan penelitian dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian dilapangan serta pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian terhadap karyawan PT Gading Semesta Transwisata Tangerang Selatan, mengenai pengaruh kompetensi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Turn Over Karyawan (Y) sebagai berikut: Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap turn over karyawan pada PT Gading Semesta Transwisata di Tangerang Selatan dengan persamaan regresi $Y = 1.264 + 0.957X1$ nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,752 yang berarti koefisien antar variabel kompetensi terhadap turn Over karyawan kuat dan koefisien determinasi nilai koefisien yaitu $KD = 56.5\%$ sisanya 43.5% adalah variabel lain yang mempengaruhinya. Hal ini dibuktikan dengan Nilai t hitung dari variabel Kompetensi adalah $3.891 > t$ tabel sebesar 2.00488 dengan tingkat signifikan $0.00 < 0,05$ maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap turn over karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 4.965 + 0.883X2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0. 819 yang berarti koefisien antar variabel pelatihan kerja terhadap turn over karyawan sangat kuat nilai koefisien determinasi (KD) diperoleh dari R yaitu $KD = 67\%$ sisanya 33% adalah variabel lain yang mempengaruhinya. Hal ini dibuktikan dengan Nilai t hitung dari variabel Pelatihan Kerja adalah $6.068 > t$ tabel sebesar 2.00488 dengan tingkat signifikan $0.00 < 0,05$ maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Kompetensi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap turn over karyawan dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = -3.747 + 0.466 X1 + 0,617 X2$ sangat kuat dan nilai koefisien determinasi diperoleh dari R yaitu $KD = 74.3\%$ sisanya 25.7% adalah variabel lain yang mempengaruhinya . Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($76,751 > 3.17$) dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_a diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan Pelatihan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap turn over karyawan pada PT Gading Semesta Transwisata Tangerang Selatan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus, Dharma. 2016. *Manajemen Supervisi*. Penerbit: Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barlin. (2018). *Aplikasi Statistik dan Metode Penelitian*. Dewa Ruchi: Bandung
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Busro, Muhammad. 2018. *Pembinaan Ekonomi Kreatif Dalam Perspektif Pendidikan Ekonomi*. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*,1(1),81-86.
- Cascio, Wayne F. 2016. *Managing Human Resource*. Colorado: Mc Graw-Hill.
- Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, 2016. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Media Global Edukasi
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Edison, Emron., dkk. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fauzi, Irviani. , (2018), *Pengantar Manajemen-Edisi Revisi*, Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI)
- Flippo, Edwin B. 2018. *Personel Management (Manajemen Personalialia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ismail, H. N. 2016. *Training and Turnover: The Mediating Role of Commitment*. *ABL*. 42(1), 62-92.
- Kasmir 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Rajawali pers, Depok.
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moehersono. 2017. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Nitisemito. 2017. *Manajer Personalialia, Edisi Delapan*, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono. 2018. *Manajemen sumber daya Manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Ridlo, I. A. 2021. *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement.
- Rivai, Veithzal. Ramly, Mansyur. Mutis, Thoby. dan Arafah, Willy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: Rajawali Pers
- Kartono. 2017. *Personality, Employe Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish, Yogyakarta
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian Sondang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Veum, J. R. 2017. *Training and Job Mobility among Young Workers in The United States*. Journal of Population Economics. 10, 219-233.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Lima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.