

**PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada PT. Multi Garmen Jaya)**

**TESIS**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen Program Studi Manajemen



**Oleh:**

**Winda Nur Sriastuti**

**1906432**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
BANDUNG  
2023**

**PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada PT. Multi Garmen Jaya)**

Oleh

Winda Nur Sriastuti

Universitas Pendidikan Indonesia, 2023

Sebuah Tesis yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Magister Manajemen (M.M) Pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

Program Studi Manajemen

© Winda Nur Sriastuti 2023

Universitas Pendidikan Indonesia

Juni 2023

Hak Cipta dilindungi undang-undang.

Tesis ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak ulang,  
difoto copy, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada PT. Multi Garmen Jaya)**

Oleh:  
**Winda Nur Sriastuti**  
1906432

**Disetujui dan Disahkan Oleh,  
Pembimbing 1**



**Prof. Dr. H. Edi Suryadi, M. Si**  
NIP. 196004121986031002

**Pembimbing 2**



**Dr. Askolani, S.E., M.M., CSBA.**  
NIP. 197507042003121001

**Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen S2 dan S3  
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pendidikan Indonesia**



**Dr. Maya Sari, S.E., M.M.**  
NIP. 197107052002012001

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

“Dengan ini saya menyatakan bahwa Tesis dengan judul “**Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Turnover *Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Multi Garmen Jaya)**” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko / sanksi yang dijatuhkan apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.”

Bandung, 31 agustus 2023

Yang membuat pernyataan



Winda Nur Sriastuti

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan ridhonya penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Multi Garmen Jaya)”** yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat sidang Tesis dan memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2023.

Tesis yang telah disusun ini merupakan hasil penelitian mengenai pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap *turnover intention* karyawan. Adanya rekrutmen dan kompetensi yang baik akan mampu menurunkan tingkat *turnover* karyawan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang terjadi dilapangan.

Dalam penyusunan Tesis ini, masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan. Untuk itu, penulis memohon maaf atas segala kekurangannya dan diharapkan atas kritik dan sarannya kepada pembaca agar dapat memberikan perbaikan dalam Tesis ini sehingga menjadi lebih baik dan sempurna. Semoga Tesis ini dapat diterima dan bermanfaat untuk mengembangkan wawasan dan informasi bagi pembaca umumnya dan bagi penulis pada khususnya, terima kasih.

Bandung, Juni 2023



Penulis

## UCAPAN TERIMA KASIH

Tesis ini penyelesaiannya tidak terlepas dari bantuan pihak yang telah memberikan kemudahan, bimbingan serta arahan, hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang tinggi penulis sampaikan pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

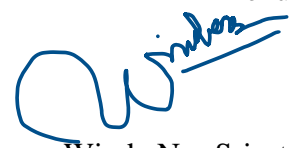
1. Bapak Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd., M.A., selaku Rektor UPI Bandung beserta Staf dan Dosen yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi S2 di SPS UPI Bandung.
2. Bapak Prof. Dr. H. Syihabuddin, M.Pd., selaku Direktur Sekolah Pascasarjana UPI beserta Staf Pimpinan, Staf Dosen, dan Staf Tata Usaha yang telah memberikan bimbingan, bantuan, fasilitas, dan informasi yang bermanfaat selama penulis menyelesaikan pendidikan.
3. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S., selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis UPI beserta Staf Pimpinan, Staf Dosen, dan Staf Tata Usaha yang telah memberikan bimbingan, bantuan, fasilitas, dan informasi yang bermanfaat selama penulis menyelesaikan pendidikan.
4. Ibu Dr. Maya Sari, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen UPI yang telah memberikan dorongan dan semangat pada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. Edi Suryadi, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingannya kepada penulis.
6. Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M., CSBA., selaku Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran telah mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga tesis ini dapat selesai pada waktunya.
7. Bapak dan Ibu yang mengajar di Prodi Manajemen Sekolah Pascasarjana UPI Bandung yang telah membagikan ilmunya.
8. Ibu Keziah Puspita (Kekey) yang telah memberikan arahan dalam setiap prosedur penyusunan tesis, sehingga tesis ini dapat selesai pada waktunya.

9. Pimpinan PT. Multi Garmen Jaya yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PT. Multi Garmen Jaya hingga penelitian selesai.
10. Bapak Dadang Budiaji, S.E., M.M selaku selaku Senior Manajer HRD PT. Multi Garmen Jaya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian hingga terselesaikan tesis ini.
11. Bapak Kholil Latief Hendriawan, S.E., M.M selaku selaku Manajer HRD PT. Multi Garmen Jaya Unit Ketapang yang telah mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga tesis ini dapat selesai pada waktunya.
12. Seluruh Staf dan Karyawan PT. Multi Garmen Jaya yang telah meluangkan waktunya untuk turut ikut serta dalam pengisian angket kuisisioner tesis ini.
13. Kedua Orang Tua tersayang Ibu Dra. Budiastuti dan Bapak Mayor Purn. Suhariyanto yang selalu mendoakan dan mendukung setiap saat.
14. Adik tercinta Ahmad Kamarul yang telah memberikan dukungan dan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
15. Teman Seangkatan, Mahasiswa Program Magister Manajemen angkatan 2019, yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis juga pelajaran, pengalaman dan kenangannya yang begitu indah baik suka maupun duka.
16. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas bantuan, dorongan dan do'anya.

Semoga amal baik yang telah mereka berikan kepada penulis mendapatkan balasan pahala yang berlipat ganda dan selalu dalam rahmat serta ridho dari Allah SWT, Aamiin. Akhir kata, penulis berharap agar Tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Bandung, 31 Agustus 2023

Penulis



Winda Nur Sriastuti

## ABSTRAK

### **PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Multi Garmen Jaya)**

Oleh:  
Winda Nur Sriastuti  
1906432

Dibawah Bimbingan:  
Prof. Dr. H. Edi Suryadi, M.Si.  
Dr. Askolani, S.E., M.M., CSBA.

Penelitian ini bertujuan mengkaji efektivitas pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap *turnover intention* karyawan Pada PT. Multi Garmen Jaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Multi Garmen Jaya yang berjumlah 96 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari kuesioner / angket. Penelitian ini menggunakan data primer yang diolah dengan *SPSS Versi 24* dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan: 1) rekrutmen berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, 2) kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, 3) serta rekrutmen dan kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: Rekrutmen, Kompetensi, *Turnover Intention* Karyawan.



## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF RECRUITMENT AND COMPETENCE ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION (Case Study at PT. Multi Garmen Jaya)**

By:  
Winda Nur Sriastuti  
1906432

Under the guidance of:  
Prof. Dr. H. Edi Suryadi, M.Sc.  
Dr. Askolani, S.E., M.M., CSBA.

This study aims to examine the effectiveness of the influence of recruitment and competence on employee turnover intention at PT. Multi Garment Jaya. This research uses quantitative methods. The population and sample in this study are permanent employees of PT. Multi Garmen Jaya, totaling 96 employees. The data collection technique is carried out by obtaining the data through a questionnaire. This study uses primary data processed by SPSS Version 24 with multiple linear regression models. The results of this study conclude: 1) recruitment has a not significant and positive effect on employee turnover intention, 2) competence has a significant and negative effect on employee turnover intention, 3) and recruitment and competence have simultaneously not significant and positive effect on employee turnover intention.

Keywords: Recruitment, Competence, Employee Turnover Intention.

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Perilaku Organisasi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Perilaku Organisasi .....	14
2.1.2.2 Perilaku Individu Dalam Organisasi.....	15
2.1.2.3 Perilaku Kelompok Dalam Organisasi.....	15
2.1.3 Rekrutmen .....	16
2.1.3.1 Pengertian Rekrutmen.....	16
2.1.3.2 Tahap-Tahap Rekrutmen .....	17
2.1.3.3 Indikator Rekrutmen .....	19

2.1.3.5. Proses Rekrutmen .....	20
2.1.4 Kompetensi .....	21
2.1.4.1 Pengertian Kompetensi .....	21
2.1.4.2 Tujuan Kompetensi .....	22
2.1.4.3 Manfaat Penggunaan Kompetensi .....	25
2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	25
2.1.4.5 Indikator Kompetensi .....	27
2.1.5 <i>Turnover Intention</i> .....	29
2.1.5.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	29
2.1.5.2 Dampak <i>Turnover Intention</i> .....	30
2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	31
2.1.5.4 Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	32
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu .....	33
2.3 Kerangka Pemikiran .....	38
2.2.1 Hubungan Rekrutmen dengan <i>Turnover Intention</i> Karyawan .....	39
2.2.2 Hubungan Kompetensi dengan <i>Turnover Intention</i> Karyawan .....	40
2.2.3 Hubungan Rekrutmen dan Kompetensi dengan <i>Turnover Intention</i> Karyawan .....	41
2.4 Paradigma Berpikir .....	42
2.5 Hipotesis Penelitian .....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>45</b>
3.1 Desain Penelitian .....	45
3.2 Operasionalisasi Variabel .....	46
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	49
3.3.1 Tempat Penelitian .....	49
3.3.2 Waktu Penelitian .....	49
3.4 Populasi dan Sampel .....	49
3.4.1 Populasi .....	49
3.4.2 Sampel .....	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	50
3.5.1 Data Primer .....	50
3.5.2 Data Sekunder .....	50

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
4.6.1 Efektivitas Rekrutmen, Tingkat Kompetensi, dan Tingkat <i>Turnover Intention</i> Karyawan .....	79
4.6.2 Pengaruh Rekrutmen Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	81
4.6.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	82
4.6.4 Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	84
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	86
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Rekomendasi .....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	96

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 2. 2 Paradigma Berpikir .....	43
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Multi Garmen Jaya.....	57
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	75

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data <i>Turnover</i> Karyawan PT. Multi Garmen Jaya Tahun 2015-2019 ...	3
Tabel 1. 2 Temuan <i>GAP Research</i> .....	5
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel .....	47
Tabel 4. 1 Hasil Validitas Item Variabel Rekrutmen (X1) .....	61
Tabel 4. 2 Hasil Validitas Item Variabel Kompetensi (X2).....	62
Tabel 4. 3 Hasil Validitas Item Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	63
Tabel 4. 4 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	64
Tabel 4. 5 Bobot Skor Rekrutmen .....	64
Tabel 4. 6 Bobot Skor Kompetensi.....	64
Tabel 4. 7 Bobot Skor <i>Turnover Intention</i> .....	65
Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Variabel Rekrutmen (X1) .....	65
Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X2) .....	68
Tabel 4. 10 Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	70
Tabel 4. 11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas .....	74
Tabel 4. 13 Nilai VIF Uji Multikolinieritas.....	75
Tabel 4. 14 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t) .....	76
Tabel 4. 15 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-f) .....	78
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	78

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Data <i>Turnover</i> Karyawan PT. Multi Garmen Jaya .....	96
Lampiran 2: Struktur Organisasi PT. Multi Garmen Jaya .....	97
Lampiran 3: Kuisisioner Penelitian .....	98
Lampiran 4: Data Hasil Kuisisioner .....	103
Lampiran 5: Output SPSS Uji Validitas dan Uji Realibitas Rekrutmen.....	104
Lampiran 6: Output SPSS Uji Validitas dan Uji Realibitas Kompetensi .....	105
Lampiran 7: Output SPSS Uji Validitas dan Uji Realibitas <i>Turnover Intention</i> ..	106
Lampiran 8: Output SPSS Analisis Regresi Linear Berganda.....	107
Lampiran 9: Output SPSS Uji Normalitas .....	108
Lampiran 10: Output SPSS Uji Heteroskedastisitas.....	109
Lampiran 11: Output SPSS Uji Multikolinearitas .....	110
Lampiran 12: Output SPSS Signifikan Uji Parsial (Uji t) .....	111
Lampiran 13: Output SPSS Uji Signifikan Simultan (Uji-f) .....	112
Lampiran 14: Output SPSS Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	113
Lampiran 15: Dokumentasi Foto di PT. Multi Garmen Jaya.....	114
Lampiran 16: Surat Permohonan Izin Penelitian Dari UPI .....	115
Lampiran 17: Surat Balasan Permohonan Penelitian Dari PT. Multi Garmen Jaya .....	116

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

- Armstrong, Michael. (2014). *A Handbook of: Human Resource Management Practice, 13<sup>th</sup> edition*. London: Kogan Page.
- Athoillah, Anton. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Cooper, D. R., Schindler, P. S., & Sun, J. (2006). *Business Research Methods* (Vol. 9). Mcgraw-Hill New York.
- Darmawan, H. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 10*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Gordon. (1988). *Pembelajaran Kompetensi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawijaya, Adam. (2002). *Perilaku Organisasi*. Bandung. Sinar Baru.
- Ivancevich, M. J. dan Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jackson, Schuler, dan Werner. (2010). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Benny Prihartanto, Penerjemah., 10<sup>th</sup> edition)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kartono, P. (2017). *Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Cv. Budi Utama.



- KBBI (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*). (2005). Jakarta: PT. (Persero) Penerbitan dan Percetakan.
- Mangkunegara, A. W. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martono, N. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali.
- Mathis, L., Robert dan Jackson. H. John. (2011). *Human Resource Management (Edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, William H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya. Alih Bahasa: Nurul Imam*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy, R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Nazir, Mohammad. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyono, M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Robbin dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah, (2008), *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: C. Andi Offset.
- Sofyandi, H dan Garniwa, I. (2007). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer. (2012). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Stoner, James A. F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Metodelogi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.

- Supriyanto, A. S. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafina, L. (2018). *Panduan Penelitian Kuantitatif Akuntansi*. Medan: Febi Press.
- Toha, Miftah. (2004). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

#### **JURNAL:**

- A, Park Sun and Ahn Seung Hee. (2015). Relation of Compassionate Competence to Burnout, Job Stress, Turnover Intention, Job Satisfaction and Organizational Commitment for Oncology Nurses in Korea. *Asian Pacific Journal of Cancer Prevention*, (16). 5463-5469.
- Ali, Mohamed Ahmed, et al. (2022). Towards Sustainable Careers for Saudi Employees in Tourism and Hospitality Sector: The Impact of Career Competencies on Turnover Intention. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11 (3), 134-149.
- Andika, Rizky Rachma dan Dyah Pikanthi Diwanti. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Terhadap *Turnover Intention* Pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7 (3), 673-681.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18 (1), 45–60.
- Bula, Hannah Orwa and Charles Muriithi. (2018). Influence of Recruitment Practices on Employee Turnover in Hotels and Resorts in Kilifi County, Kenya. *The University Journal Volume*, 1 (2). 17-34.

- Chen, Y.C., Wang, W.C. & Chu, Y.C. (2010) Structural investigation of the relationship between working satisfaction and employee turnover. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(1), 41-50.
- Dharma, C. (2013). Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Di Pt. X Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, 1(2), 1–9.
- Elburdah, Risza Putri. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Dwi Karya Kreasindo Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Semarang*, 5, (1), 62-69.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4 (1), 15-33.
- Gallup. (2004). Employee Engagement Index Survey. *Gallup Management Journal*.
- Hamsinah. (2019). The Influence of Competence, Job Stress and Career Development on Turn-over Intention (Case Study At PT. Adis Dimension Footwear in-Tangerang). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*, 9 (2), 373-382.
- Hasibuan, J., S. dan Nurmala Sari. (2021). Studi Kinerja Pegawai: Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Pt Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 45-56.
- Hossain, Mir Sohrab. (2015). Effects of Recruitment and Selection Process on Employee Turnover and Its Consequence on Organization's Profitability-A Study on Financial Sector of Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 7 (35), 36-44.
- Hyang, Kim Se and Lee Mi aie. (2014). Effects of Emotional Labor and Communication Competence on Turnover Intention in Nurses. *J Korean Acad Nurs Adm (간호행정학회지)*, 20 (3). 332-341.
- Kirana, C. (2021). Analisis Keterkaitan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang

- Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis [Jimeis]*, 1(2), 90-98.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 57-63.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 88-95.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 29-32.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII (3), 407-428.
- Nasution, W.A., (2009). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap intensi turnover pada call center telkomsel di Medan. *Jurnal Mandiri*, 4(1), 1-57.
- Nafiudin dan Umdiana, (2017), Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis (JPBE)*, 2 (1), 1-9.
- Novarini, Ni Nyoman Ari, dkk. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12 (1), 75-85.
- Nurliawan, Anggy Elfa, dkk. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Victory International Futures Malang). *The 3<sup>rd</sup> Widayagama National Conference on Economics and Business (WNCEB 2022)*.
- Pratiwi, A. R., & Muzakki Muzakki, M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111-120.

- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20 (1), 39-51.
- Putra, Dewa Made Bayu Adi dan Ni Wayan Mujiati. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 8 (7), 4045-4027.
- Ramadhani, Reza, dkk. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2 (1), 444-458.
- Rangkuti, M. A. (2021). Dampak Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis [Jimeis]*, 1(4).
- Roseman, Edward. (2017). Managing employee turnover: A Positive Approach. *Jurnal of Economic and Management*, 11(46).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rusilowati, Umi and Hira Maulida. (2020). Effect of Competence and Career Development on Turnover and It's Impact on Productivity. *Jurnal Manajemen*, XXIV (01), 59-73.
- Safrianti, A. (2021). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Prestasi Karyawan Pada Pt. Bprs Al-Washliyah. *Al-Multazim: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(1), 39–53.
- Sari, Adhita Freshdiana. (2022). Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT.

Samiplast Mitra Makmur). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4*

- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3 (2).
- Sartika, Dewi. (2022). Effect of Recruitment and Training on Employee Turnover Intention at Bfi Finance Serpong. *International Journal of Education, Information Technology and Others (IJEIT)*, 5 (4), 226-234.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., Jenkins Jr., G. D. dan Gupta, N. (1998). An organization level analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy Of Management Journal*. 41(5), 511-525.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15 (1), 83-90.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 45–54.
- Wu, Xixi. (2016). Elementary Study on the Relationship between Employees' Career Competencies and Turnover Intention. *2<sup>nd</sup> International Conference on Humanities and Social Science Research (ICHSSR 2016)*. 1-5.

#### **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN:**

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Pasal 3 Tentang *Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*.

#### **BLOG:**

- Raharjo,Sahid. (2018). “cara meghitung SE dan SR dalam analisis regresi linier berganda“ <https://www.spssindonesia.com/2018/cara-meghitung-se-sr-regresi-berganda.html>”.
- <https://ocw.upj.ac.id>.