

PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. GARUDA EKSPRESS NUSANTARA PEKANBARU

Reza Ramadhani^{1*}, Khusnul Fikri², Rian Rahmat Ramadhan³

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Riau
E-mail : rahmadhanireza115@gmail.com

Article history

Received: 7/2/2023

Revised: 10/3/2023

Accepted: 17/3/2023

Published: 19/3/2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kompetensi terhadap turnover intention pada karyawan PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru, dan metode pengambilan sampel menggunakan metode penelitian kuantitatif dan penggunaan skala likert sebagai pengukuran. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Garuda Ekspres Nusantara yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah 58 responden. Metode teknik analisis pengumpulan data menggunakan aplikasi analisis statistik SPSS versi 22. Hasil analisis membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dan kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir, Kompetensi terhadap Turnover Intention

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi/lembaga, pegawai, dan masyarakat (Putra dan Mei, 2021).

Salah satu masalah yang sangat berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan menurut (Manurung dan Ratnawati, 2012) adalah tingkat *turnover* yang tinggi, karena bukan suatu hal yang mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang dari waktu ke waktu yang terus meningkat, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, dan berpengalaman. Ketika tingkat *turnover intention* pada perusahaan tinggi maka akan muncul banyak dampak yang dialami perusahaan seperti harus mengeluarkan biaya tinggi untuk merekrut karyawan baru, orientasi, lembur, dan pengawasan (Suryani, 2011).

Turnover karyawan yang tinggi juga akan mengganggu jalannya operasional perusahaan dan pada akhirnya akan berpengaruh pada target (*goal*) yang ingin dicapai perusahaan (Khaidir *et al.*, 2016). Oleh karena itu, perusahaan perlu me-manage

tingkat *turnover intention* yang terjadi dan selanjutnya menetapkan kebijakan agar tingkat *turnover intention* yang terjadi bisa diminimalkan (Sandy, 2019).

PT. Garuda Ekspres Nusantara yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa pengiriman barang di Indonesia dengan brand J&T Ekspres yang melayani masyarakat dengan menawarkan keunggulan yang kompetitif dan inovatif serta mempunyai visi dan misi yaitu menjadi jasa pengiriman nomor satu yang berbasis teknologi yang mendukung pertumbuhan *e-commerce* dengan jangkauan ke seluruh Indonesia, hal ini juga didukung dengan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian serta penanggung jawab kebijakan pemrosesan, pendistribusian dan pengantaran kiriman paket secara efektif dan efisien di wilayah kerjanya. Meskipun perusahaan ini adalah perusahaan baru dibidang jasa pengiriman barang dan ekspedisi, namun J&T Ekspres optimis akan menjadi jasa unggulan dan menjadi pilihan bagi masyarakat Indonesia. Meskipun dikatakan sebagai salah satu ekspedisi yang unggul, perusahaan ini juga mengalami kendala dalam pencapaian tujuan organisasinya. Masalah yang terjadi pun sedikit banyaknya terjadi disumber daya manusia, salah satu contohnya adalah meningkatnya tingkat keinginan karyawan yang dari tahun ke tahun untuk mengundurkan diri. Berikut data yang menunjukkan tingkat *turnover intention* yang cenderung mengalami peningkatan terhitung sejak tahun 2015 yang merupakan tahun berdirinya perusahaan seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Data Turnover Intention Karyawan PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru Tahun 2017-2019

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Persentase Keluar
2017	6	0	7	1	6	14.3%
	12	6	6	3	9	25.0%
2018	6	9	14	6	17	26.1%
	12	17	18	13	22	37.1%
2019	6	22	30	21	31	40.4%
	12	31	46	19	58	24.7%

Sumber: PT. Garuda Ekspres Nusantara tahun, 2020

Berdasarkan dari tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi sejak 2017 hingga 2019, hal ini dikarenakan keinginan karyawan yang ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dimana karyawan yang keluar merupakan karyawan tetap yang sudah bekerja \pm 3 tahun. Didalam perusahaan PT. Garuda Ekspres Nusantara ini sering terjadi pergantian karyawan dikarenakan tingkat *turnover intention* yang dari tahun ke tahun meningkat dimana disebabkan oleh beberapa masalah yang terjadi seperti karyawan merasa tidak ada perkembangan dengan karir maupun kompensasi yang mereka terima selama bergabung di perusahaan tidak sesuai sehingga karyawan juga merasa tidak dapat meningkatkan ilmu dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kualitas yang mereka punya. Karyawan tersebut terdiri dari Agen bos, *General manager*, *staff support* dan *holding* yang terdiri dari *Accounting*, *staff finance*, *staff IT*, *staff HR* dan staf penunjang yang terdiri dari admin, sprinter, transporter serta supervisor/koordinator. Data yang menunjukan terjadi lonjakan *turnover* pada tahun 2018 pada bulan 6 ke bulan, dengan kenaikan sebesar 11% dengan jumlah karyawan keluar bertambah sebanyak 13 orang dan di tahun 2019 jumlah karyawan yang keluar bertambah hingga 21 orang pada bulan 6. Dapat dilihat bahwa lebih dari 25% karyawan tetap keluar setiap tahunnya. Adapun mayoritas keluarnya karyawan adalah dikarenakan mengundurkan diri (*Turnover Intention*).

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap kompensasi maka akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya *turnover*. Adanya *turnover* tinggi mengindikasikan kemungkinan karyawan memiliki komitmen yang rendah. Persepsi negatif terhadap pemberian kompensasi yang diterima, menandakan karyawan mengalami ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima, karyawan cenderung mempunyai keyakinan, pemikiran dan pendapat bahwa perusahaan memberikan kompensasi yang tidak sesuai dengan kontribusi kinerjanya sehingga berdampak pada pelayanan yang buruk terhadap konsumen, kecenderungan untuk pindah ke perusahaan lain, dan sering mangkir dari pekerjaan (Oktarini dan Indrawati, 2014). Karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap kompensasi maka akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya *turnover*. Adanya *turnover* tinggi mengindikasikan kemungkinan karyawan memiliki komitmen yang rendah (Lauren, 2017).

Pada dasarnya, *turnover intention* bisa muncul karena ada banyak faktor yang berperan. Selain kompensasi, adanya pengembangan karir yang menjanjikan juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sekaligus menurunkan *turnover intention*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Simbolon, 2014), bahwasanya ketika seseorang merasa diakui, melalui adanya kesempatan untuk mengembangkan diri dalam perusahaan, kesempatan untuk merasa dihargai serta signifikansi tugas yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan memiliki pengaruh dalam membentuk persepsi sesaat seorang karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi (Siswanto dan Yuniawan, 2012). Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai adalah prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, mentor atau sponsor, dukungan dari bawahan dan kesempatan untuk tumbuh (Hadiwijaya, 2016).

Dalam penelitian Saraih *et al.*, (2016) menjelaskan bahwa kompetensi karyawan memiliki juga berpengaruh terhadap *turnover intention* dimana hal ini disebabkan oleh pengetahuan terkait dengan kemampuan karyawan dalam bekerja. Kompetensi secara konvensional, apabila tidak memiliki komitmen kerja yang sesuai maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan. Oleh karena itu kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia ini bisa dikatakan masih sangat terbatas, maka diharapkan dengan adanya pelatihan *softskill* dan *hardskill* mampu menurunkan tingkat *turnover intention*. Seorang karyawan semakin berkompeten pada bidangnya maka akan menciptakan produktivitas yang baik. Kompetensi tidak hanya diperoleh pada jenjang pendidikan, tetapi kompetensi ini juga bisa diperoleh dari pelatihan-pelatihan. Tentunya, pendidikan dan pelatihan-pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Menurut Rismayanti, (2018) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Terdapat 3 indikator untuk mengukur *turnover intention* menurut Halimah *et al.*, (2016) yang mana indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas :

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*)
3. Niat untuk keluar (*Intention to Quit*).

Kompensasi

Menurut Widodo, (2015) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2011) ada beberapa indikator dalam mengukur kompensasi sebagai berikut adalah:

1. Upah dan Gaji
2. Loyalitas
3. Keadilan
4. Penghargaan

Pengembangan Karir

Menurut Widodo, (2015) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pematangan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

Menurut Rivai (2016) ada beberapa indikator pengembangan karir sebagai berikut adalah:

1. Kebutuhan Karir
2. Pelatihan
3. Perlakuan yang adil dalam berkarir
4. Informasi Karir
5. Promosi
6. Mutasi
7. Pengembangan Tenaga Kerja

Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Dari beberapa pendapat para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*).

Menurut Wibowo (2016) adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan (*Skill*)
2. Pengetahuan (*Knowledge*)
3. Konsep diri (Sikap)
4. Sifat (*Trait*)
5. Motif

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Menurut Widodo, (2015) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi.

Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Rismayanti, 2018). *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

H₁: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*

Pengembangan karir menjadi salah satu permasalahan yang sulit untuk dilakukan secara efektif bagi karyawan dan organisasi. Pengembangan karir merupakan tanggungjawab 3 bersama antara karyawan dan organisasi, (Indiarti dan Wajdi, 2021) mengatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* artinya semakin tinggi perkembangan karir maka akan semakin rendah *turnover intention*.

H₂ : Diduga pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan

Pengaruh Kompetensi terhadap *Turnover Intention*

Menurut Wibowo (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Dalam penelitian (Saraih *et al.*, 2016) menjelaskan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dimana hal ini disebabkan oleh pengetahuan terkait dengan kemampuan karyawan dalam bekerja.

H₃ : Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

METODE

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner melalui *Google Form* dengan jumlah sampel 58 responden. Dikarenakan penelitian kuantitatif ini menggunakan kuesioner, maka uji kualitas data diperlukan seperti uji validitas dan reliabilitas, dan juga teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis melalui aplikasi analisis statistik SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrumen mengukur konsep dan tingkat validitas pada setiap pertanyaan (Ghozali, 2013).

Tabel 2 Rekap Output Uji Validitas

No Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Variabel Kompensasi (X₁)			
1	0,266	0.258	Valid
2	0,325	0.258	Valid
3	0,297	0.258	Valid
4	0,318	0.258	Valid
5	0,208	0.258	Tidak Valid
6	0,455	0.258	Valid
7	0,516	0.258	Valid

8	0,103	0.258	Tidak Valid
9	0,525	0.258	Valid
10	0,440	0.258	Valid
11	0,392	0.258	Valid
12	0,365	0.258	Valid

Variabel Pengembangan Karir (X₂)

1	0,430	0.258	Valid
2	0,079	0.258	Tidak Valid
3	0,390	0.258	Valid
4	0,470	0.258	Valid
5	0,504	0.258	Valid
6	0,414	0.258	Valid
7	0,293	0.258	Valid
8	0,307	0.258	Valid
9	0,450	0.258	Valid
10	0,489	0.258	Valid
11	0,626	0.258	Valid
12	0,384	0.258	Valid
13	0,312	0.258	Valid
14	0,315	0.258	Valid
15	0,285	0.258	Valid
16	0,437	0.258	Valid
17	0,482	0.258	Valid
18	0,470	0.258	Valid
19	0,460	0.258	Valid
20	0,527	0.258	Valid
21	0,450	0.258	Valid

Variabel Kompetensi (X₃)

1	0,594	0.258	Valid
2	0,377	0.258	Valid
3	0,461	0.258	Valid
4	0,467	0.258	Valid

5	0,414	0.258	Valid
6	0,492	0.258	Valid
7	0,323	0.258	Valid
8	0,393	0.258	Valid
9	0,330	0.258	Valid
10	0,468	0.258	Valid
11	0,521	0.258	Valid
12	0,480	0.254	Valid
13	0,504	0.258	Valid
14	0,549	0.258	Valid
15	0,452	0.258	Valid

Variabel *Turnover Intention* (Y)

1	0,537	0.258	Valid
2	0,430	0.258	Valid
3	0,274	0.258	Valid
4	0,337	0.258	Valid
5	0,251	0.258	Tidak Valid
6	0,341	0.258	Valid
7	0,329	0.258	Valid
8	0,259	0.258	Valid
9	0,470	0.258	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 57 butir pertanyaan diketahui 4 pertanyaan tidak valid yaitu pada pertanyaan ke 5, 8 pada variabel kompensasi, pertanyaan ke 2 pada variabel pengembangan karir dan pertanyaan ke 5 pada variabel *turnover intention*.

Hasil Uji Realibilitas

Tabel 3 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	CronbachAlpha	NilaiKritis	Ket
Kompensasi	0.872	0,60	Reliabel
Pengembangan karir	0.802	0,60	Reliabel
Kompetensi	0.914	0,60	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0.887	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* besar dari 0,60. Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan untuk pernyataan variable kompensasi, pengembangan karir , kompetensi dan *turnover intention* memiliki

nilai diatas 0,60 maka dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa indikator setiap variabel dapat dikatakan reliable karena nilai dari *Cronbach alpha* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 4 Statistika Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std.Deviation
Kompensasi	58	25	60	2573	44.36	6.688
Pengembangan Karir	58	53	105	4480	77.24	8.625
Kompetensi	58	45	75	3712	64.00	6.553
Turnover Intention	58	9	45	1640	28.28	8.938
Valid N((listwise))	58					

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 menjelaskan bahwa pada variabel kompensasi jawaban minimum responden yang telah didapatkan dari pengisian kuesioner adalah sebesar 25 dan jawaban maksimum yang telah didapatkan dari pengisian kuesioner adalah sebesar 60, dengan rata-rata sebesar 44,36 dengan standar deviasi sebesar 6,688. Melihat hasil tersebut masih terdapat beberapa variasi perbedaan dari jawaban responden pada variabel kompensasi yang terlihat dari jumlah minimum dan maksimum yang telah diisikan, namun hasil rata-rata cenderung lebih dekat dengan jawaban maksimum, sehingga dapat disimpulkan bahwa para responden lebih cenderung menjawab “setuju” dan “sangat setuju” dengan standar deviasi sebesar 6,688.

Pada variabel pengembangan karir jawaban minimum responden yang telah didapatkan dari pengisian kuesioner adalah sebesar 53 dan jawaban maksimum yang telah didapatkan dari pengisian kuesioner adalah sebesar 105, dengan rata-rata sebesar 77,24 dengan standar deviasi sebesar 8,625. Melihat hasil tersebut masih terdapat beberapa variasi perbedaan dari jawaban responden pada variabel pengembangan karir yang terlihat dari jumlah minimum dan maximum yang telah diisikan, namun hasil rata-rata cenderung lebih dekat dengan jawaban maksimum, sehingga dapat disimpulkan bahwa para responden lebih cenderung menjawab “setuju” dan “sangat setuju” dengan standar deviasi sebesar 8,625.

Pada variabel kompetensi jawaban minimum responden yang telah didapatkan dari pengisian kuesioner adalah sebesar 45 dan jawaban maksimum yang telah didapatkan dari pengisian kuesioner adalah sebesar 75, dengan rata-rata sebesar 64,00 dengan standar deviasi sebesar 6,553. Melihat hasil tersebut masih terdapat beberapa variasi perbedaan dari jawaban responden pada variabel kompetensi yang terlihat dari jumlah minimum dan maximum yang telah diisikan, namun hasil rata-rata cenderung lebih dekat dengan jawaban maksimum, sehingga dapat disimpulkan bahwa para responden lebih cenderung menjawab “setuju” dan “sangat setuju” dengan standar deviasi sebesar 6,553.

Sedangkan pada variabel *turnover intention* jawaban minimum responden yang telah didapatkan dari pengisian kuesioner adalah sebesar 9 dan jawaban maksimum yang telah didapatkan dari pengisian kuesioner adalah sebesar 45, dengan rata-rata sebesar 28,28 dengan standar deviasi sebesar 8,938. Melihat hasil tersebut masih terdapat beberapa variasi perbedaan dari jawaban responden pada variabel *turnover intention* yang terlihat dari jumlah minimum dan maximum yang telah diisikan, namun

hasil rata-rata cenderung lebih dekat dengan jawaban maksimum, sehingga dapat disimpulkan bahwa para responden lebih cenderung menjawab “setuju” dan “sangat setuju” dengan standar deviasi sebesar 8,938.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		58
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.356262
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.041
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai sig. lebih dari 0,05 maka ada hubungan yang normal secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji normalitas dengan tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov juga dapat dilihat pada Lampiran 2. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai p-value (asym. Sig 2- tailed) 0,200 ($0,200 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian telah memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics			
Model	Tolerance	VIF	Keterangan
1 (Constant)			
X1	.549	1.821	Tidak Ada Multiko
X2	.411	2.430	Tidak Ada Multiko
X3	.682	1.467	Tidak Ada Multiko

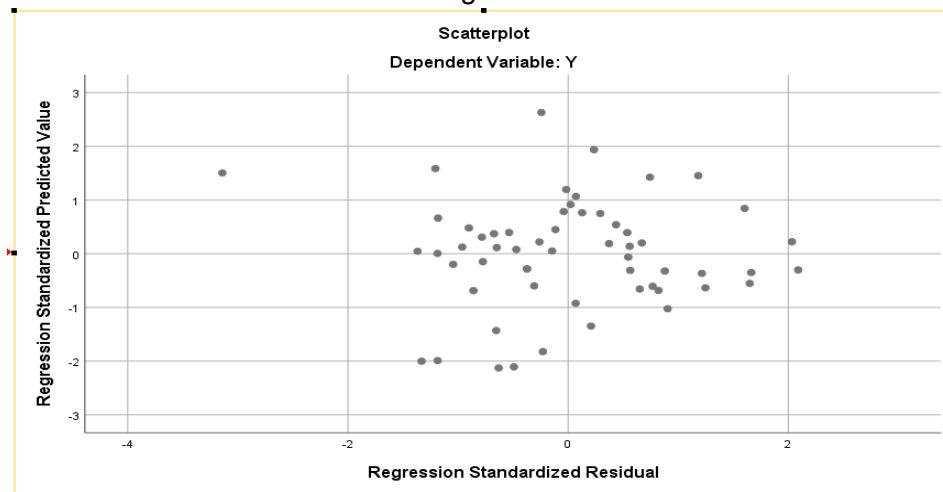
Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk semua variabel independent adalah kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0.1, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen tidak ada multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain Ghazali, (2013). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*, apabila titik-titik menyebar secara acak baik dibagian atas angka nol atau dibagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi



Sumber : Data diolah, 2023

Gambar 1 Hasil Scatterplot

Dari gambar 1 yang dihasilkan dari uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis dengan grafik plot tidak dapat sepenuhnya mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Untuk itu diperlukan uji statistik yang dapat menjamin keakuratan hasil.

Tabel 7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Collinearity Statistics		
Model	Sig	Keterangan
1 (Constant)	0.027	
X1	0.244	Tidak Ada Hetero
X2	0.944	Tidak Ada Hetero
X3	0.051	Tidak Ada Hetero

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis berganda dilakukan untuk melihat hubungan variabel independent Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kompetensi dengan variabel dependen *Turnover Intention*.

Tabel 8 Rekap Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficiens B	Sig.
(Constan)	21.243	0.028
X1 (kompensasi)	-0.992	0.000
X2 (pengembangan karir)	0.686	0.000
X3 (kompetensi)	-0.143	0.376

Dependen Variabel: Y(*turnover intention*)

Sumber : Data diolah, 2023

Persamaan Regresi Linier Berganda dari tabel diatas dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 21.243 - 0.992X_1 + 0.686X_2 - 0.143X_3$$

Keterangan:

a = Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 21.243. Artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

b₁ = Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X₁) sebesar -0.992. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel kompensasi (X₁) dan *turnover intention* (Y).

b₂ = Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X₂) sebesar 0.686. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel pengembangan karir (X₂) dan *turnover intention* (Y).

b₃ = Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X₃) sebesar -0,143. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel kompetensi (X₃) dan variabel *turnover intention* (Y).

Hasil Uji F

Tabel 9 Hasil Pengujian Anova/Uji F

ANOVA				
Model	Df	F	Sig	
Regression	3	9.072	.000	
Residual	54			
Total	57			

Sumber : Data diolah, 2023

Nilai prob. F hitung (sig.) pada tabel Anova nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara X₁ (kompensasi), X₂ (pengembangan karir), dan X₃ (kompetensi) secara simultan berpengaruh terhadap Y (*turnover intention*).

Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 10 Hasil Pengujian Parsial Tekanan

Hipotesis	Thitung	Ttabel	Signifikan	Alpha (α)	Keterangan
H1	4.850	2.003	0.000	0,05	Diterima

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan data olahan diatas diketahui thitung sebesar 4.850 dan ttabel sebesar 2.003 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel atau 4.850 > 2.003 dengan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05. Ini berarti variabel Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, kesimpulannya H₁ diterima

Tabel 11 Hasil Pengujian Piasial Kesempatan

Hipotesis	Thitung	Ttabel	Signifikan	Alpha (α)	Keterangan
H2	4.369	2.003	0.000	0,05	Diterima

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan data olahan diatas diketahui thitung sebesar 4.369 dan ttabel sebesar 2.003 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa

t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $4.369 > 2.003$ dengan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Ini berarti variabel Pengembangan Karir berpengaruh terhadap *turnover intention*, kesimpulannya H_2 diterima.

Tabel 12 Hasil Pengujian Rasionalisasi

Hipotesis	T_{hitung}	T_{tabel}	Signifikan	Alpha (α)	Keterangan
H3	-0.892	2.003	0.376	0,05	Ditolak

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan data olahan diatas diketahui t_{hitung} sebesar -0.892 dan t_{tabel} sebesar 2.003 dengan nilai signifikansinya 0.376 Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $-0.892 < 1.669$ dan nilai signifikansinya lebih Besar dari 0,05 atau $0,376 > 0,05$. Ini berarti variabel Kompetensi berpengaruh terhadap *turnover intention*, kesimpulannya H_3 ditolak.

Pembahasan :

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan Hasil Analisis Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), sehingga hipotesis pertama yang diajukan diterima.

Kompensasi merupakan salah satu masalah yang sangat penting karena dengan kompensasi yang baik maka akan mendorong karyawan tak terkecuali Karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selain itu, kompensasi juga mempunyaipengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Karena karyawan akan memberikan timbal balik terhadap Perusahaan berupa kinerja yang baik sehingga karyawan akan merasa lebih puas dengan mendapat kompensasi yang baik serta kinerja yg baik pula. Pengalaman dapat menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja bahkan menyebabkan karyawan yang berpotensi untuk keluar dari perusahaan. Selain itu kompensasi yang berupa gaji, tunjangan maupun insentif yang diberikan oleh perusahaan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mampu mencukupi kebutuhan karyawan sedangkan insentif yang diberikan akan memberikan kepuasan fisik bagi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh (Wibowo, 2016) menyatakan bahwa pemberian kompensasi baik maka akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan yang berarti bahwa dengan meningkatnya kompensasi maka *turnover intention* juga akan meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanti et al (2021) yang berjudul Pengaruh Pengawasan , Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. Hasil memperlihatkan pengawasan memiliki pengaruh positive terhadap productktivitas karyawan, demikian juga dengan kompensasi dan motivasi memilikii pengaruh positive terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis juga menunjukkan semua variabel secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), sehingga hipotesis pertama yang diajukan diterima.

Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih

tinggi. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawan sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan. Suatu karir mencerminkan perkembangan karyawan secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian, suatu karir menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Karir menunjukkan perkembangan karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Mariana dan Irvianti (2012) ; Diala dan Martinez (2014) ;dan Dawwas dan Zahare (2014) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya di perusahaan tempat bekerja maka semakin besar *turnover intention* yang akan dicapai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan Hasil Analisis Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_3) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), sehingga hipotesis pertama yang diajukan ditolak.

Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, perusahaan menginginkan adanya prestasi kerja karyawan sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Dengan memberikan bonus atau imbalan kepada karyawan maka diharapkan karyawan akan memberikan kontribusi ide-ide baru yang akan membantu perusahaan untuk semakin berkembang. Keterampilan 58 Karyawan yang sesuai dengan kompetensinya juga akan semakin berkembang sehingga menurunkan minat untuk meninggalkan perusahaan. Kompensasi merupakan kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi harus diberikan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah melaksanakan pekerjaannya, dan selanjutnya perusahaan akan memberi dalam bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan dengan tujuan memotivasi karyawan agar turut berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dan juga membangun komitmen karyawan. Dengan kompensasi yang baik pula karyawan akan enggan untuk meninggalkan perusahaan karena telah termotivasi untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tersebut. Sebagaimana penelitian Fakhryan dkk (2012), yang juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi yang diukur melalui *performance appraisal* dan *motivasi intrinsic* dengan kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan atau intensi keluar.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh (Sari dan Supriyadi, 2019) menyatakan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Intan Diane Binangkit, Linda Hetri Suryanti, 2020) yang berjudul Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Pelalawan Tahun 2018, Hasil penelitian Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan dan Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Yanti et al., 2022) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.

Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia. Hasil penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kariawan (Y). sedangkan kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja kariawan (Y). Kedua Variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan Terhadap kinerja kariawan. namun keduanya memberikan kontribusi terhadap kinerja kariawan.

PENUTUP

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh X_1 (kompensasi), X_2 (Pengembangan Karir), dan X_3 (Kompetensi) berpengaruh terhadap Y (*turnover intention*). Analisis dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS Versi 22*. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda secara parsial (uji t) diketahui pengaruh antara masing-masing variabel independen (kompensasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi) terhadap *turnover intention* sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* yang mana berdasarkan nilai signifikansi, Sehingga bisa diambil kesimpulan Bahwa Variabel Kompensasi mempunyai peran dalam Tindakan *turnover intention*.
2. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap *turnover intention* yang mana berdasarkan nilai signifikansi, Sehingga bisa diambil kesimpulan Bahwa Variabel Pengembangan Karir mempunyai peran dalam Tindakan *turnover intention*.
3. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* yang mana berdasarkan nilai signifikansi, Sehingga bisa diambil kesimpulan Bahwa Variabel Kompetensi tidak mempunyai peran dalam Tindakan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Dawwas, M., & Zahare, I. (2014). Testing the direct and indirect relationship between human resource management and turnover intention in a non-Western context of the Palestine. *Islamic and Human Advanced Research*, 4(2), 55–73.
- Diala, I., & Garcia-Martinez, L. (2014). *Career Development and Turnover in Food and Beverage Industry*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiwijaya, H. (2016). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Person Organization Fit Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(4), 439–448.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indiarti, E. D., & Wajdi, M. F. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention dengan Mediasi Kepuasan Kerja*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Intan Diane Binangkit, Linda Hetri Suryanti, A. M. P. (2020). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Pelalawan Tahun 2018. *Valuta*, 6(1), 41–54. <http://ejurnal.umri.ac.id/index.php/jae/article/view/1145%0Ahttp://ejurnal.umri.ac.id/index.php/jae/article/download/1145/690>
- Khaidir, M., Bachri, A. A., & Sugiati, T. (2016). Pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan

- kerja terhadap turnover intention studi pada karyawan kontrak pt. Gagah satria manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175–186.
- Lauren, J. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. "X." *Agora*, 5(1).
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 1(4), 145–157.
- Mariana, S. L., & Irvianti, L. S. D. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention pada PT. APL Indonesia. *Journal of Occupation and Careers*, 9, 424–437.
- Oktarini, K. R. D., & Indrawati, K. R. (2014). Hubungan antara persepsi terhadap keadilan kompensasi dengan komitmen organisasi di hospitality industry. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(2), 291–300.
- Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. *Economics, Accounting and Business*, 1(1), 173–181.
- Putra, S. K., & Mei, R. (2021). KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRAKTIKNYA DI LEMBAGA PENDIDIKAN. *Nazzama: Journal of Management Education*, 1(1), 63–75.
- Rismayanti, R. D. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap pg Kebon Agung Malang)*. Universitas Brawijaya.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya. Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo.
- Sandy, F. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Organizational Commitment Karyawan PT IDX. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–19.
- Saraih, U., Zin Aris, A. Z., Sakdan, M. F., & Ahmad, R. (2016). Factors affecting turnover intention among academicians in the Malaysian Higher Educational Institution. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(1), 1–15.
- Sari, M. P., & Supriyadi, E. (2019). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN REWARDS TERHADAP INTENTION QUIT YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN HOTEL ASTON SIMATUPANG DAN HOTEL ASTON RASUNA. *EKOBISMAN-JURNAL EKONOMI BISNIS DAN MANAJEMEN*, 3(3), 278–290.
- Simbolon, H. (2014). *Pengaruh job characteristic terhadap turnover intention*.
- Siswanto, E. A., & Yuniawan, A. (2012). *ANALISIS PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN KARIR: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT Pertamina (Persero) Pemasaran Wilayah Jateng dan DIY)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- SURYANI, D. (2011). *Perspektif Gender dalam Pengendalian Manajemen Terkait Absen dan Turnover yang Tinggi pada PT SA Makassar*.
- Wibowo, M. M. Y. (2016). *Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja, Turnover Intention, Tekanan Anggaran Waktu, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas terhadap Perilaku Disfungsional Auditor*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Katolik Soegijapranata.
- Widodo, U. (2015). Analisis motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel mediator. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 10(1).
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting ...*, 2(2), 377–386. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/365%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/download/365/68>
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31, pp. 1–21.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193–211.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy

- Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30–36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192–202.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175–182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403–408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168–181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(1), pp. 16–19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure InfluencConvergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274–281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139–149. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeeep.14117>.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184–189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160–164.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993–1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.
- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85. Available at: <https://doi.org/10.24269/ekuilibrium.v16i1.3365>.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154–167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231–239.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55–63.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of lot-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312–317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.