

## PENGARUH PERKEMBANGAN KARIR, TURNOVER INTENTION DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES PADANG TAHUN 2017-2021

Chandra Syahputra<sup>1)</sup> Yulihardi<sup>2)</sup>, Akmal<sup>3)</sup> Septia regina Sofyan<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>\* Universitas Baiturrahmah Padang, Fakultas ekonomi [chandra@fekon.unbrah.ac.id](mailto:chandra@fekon.unbrah.ac.id)

<sup>2)</sup> Universitas Baiturrahmah Padang, Fakultas ekonomi [yulihardi@fekon.unbrah.ac.id](mailto:yulihardi@fekon.unbrah.ac.id)

<sup>3)</sup> Universitas Baiturrahmah Padang, Fakultas ekonomi [Akmal@fekon.unbrah.ac.id](mailto:Akmal@fekon.unbrah.ac.id)

<sup>4)</sup> Universitas Baiturrahmah Padang, Fakultas ekonomi [septiaregina@gmail.com](mailto:septiaregina@gmail.com)

**ABSTRAK:** Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan Cross Sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai yang bekerja di PT Telkom Akses Padang. Data yang digunakan adalah data primer dan analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

Variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja di PT. Telkom Akses Padang. Hal itu terbukti dari hasil t-hitung > t-tabel atau  $4,272 > 1,677$  dengan tingkat signifikannya ( $\text{sig} = 0,001 < 0,05$ ). Variabel turn over intention berpengaruh terhadap kinerja di PT. Telkom Akses Padang. hal itu terbukti dari hasil tingkat signifikans ( $\text{sig} = 0,046 < 0,05$ ).

Variabel self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja di PT. Telkom Akses Padang. Hal itu terbukti dari hasil t-hitung > t-tabel atau  $4.470 > 1,6772$  dengan tingkat signifikannya ( $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ ). Variabel pengembangan diri, turn over intention dan self efficacy berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Padang. Hal itu dapat dilihat dari nilai F-hitung > F-tabel atau  $12.150 > 2,80$ , dengan nilai signifikan sebesar ( $0,000 < 0,05$ ).

**Kata Kunci:** Pengembangan diri, Turnover Intention, Self Efficacy, Kinerja

**ABSTRACT:** This type of research is a quantitative descriptive study with a Cross Sectional approach. The population in this study are all employees who work at PT Telkom Access Padang. The data used is primary data and the data analysis used is multiple linear regression analysis.

Career development variables have a positive effect on performance at PT. Telkom Access Padang. This is evident from the results of t-count > t-table or  $4.272 > 1.677$  with a significant level ( $\text{sig} = 0.001 < 0.05$ ). Turn over intention variable has an effect on performance at PT. Telkom Access Padang. it is evident from the results of the level of significance ( $\text{sig} = 0.046 < 0.05$ ).

The self-efficacy variable has a positive effect on performance at PT. Telkom Access Padang. This is evident from the results of t-count > t-table or  $4.470 > 1.6772$  with a significant level ( $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ ). Variables of self-development, turn over intention and self-efficacy have a joint effect on the performance of employees at PT. Telkom Access Padang. It can be seen from the F-count > F-table or  $12.150 > 2.80$ , with a significant value of ( $0.000 < 0.05$ ).

**Keywords:** Self Development, Turnover Intention, Self efficacy, Performance

### A. PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi begitu sangat cepat dilingkungan bisnis membuat karyawan menjadi rawan terhadap kehilangan pekerjaan. Untuk itulah perencanaan karir menjadi sangat penting, karena saat ini keamanan kerja tidak lagi diukur dengan ada tidaknya pekerjaan yang dimiliki seseorang atau besar kecilnya ukuran organisasi tempatnya bekerja, namun diukur dari kemampuan seseorang untuk dapat memperkerjakan dirinya.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi saat sekarang ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang unggul perusahaan berlomba-lomba untuk mendapatkan karyawan yang unggul dan memiliki spesialisasi yang varian yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam segi internal perusahaan biasanya akan melakukan pelatihan-pelatihan dan training yang dapat meningkatkan kemampuan agar dapat beradaptasi dengan perkembangan bisnis yang semakin pesat.

Menurut Edison (2016) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Suntoyo (2014:175) manajemen karir adalah proses berkelanjutan dari penyiapan, penerapan dan pemantauan rencana karir yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau seiring dengan sistem karir organisasi.

Menurut Sianipar dan Hayati, (2014) "turn over intention memiliki arti bahwa karyawan yang masuk dan keluar pada perusahaan ataupun organisasi. turn over intention merupakan salah satu fenomena yang sering dihadapi oleh perusahaan hal ini dikarenakan dan menunjukkan bahwa tenaga kerja menjadi tidak puas terjadi karena adanya suatu hal misalnya perusahaan yang tidak membayarkan kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan serta diberikan kepada perusahaan ataupun budaya perusahaan yang menutup mata atas praktik indisipliner.

Menurut Friedman dan Schustack (2015) "*Self Efficacy* adalah ekspektansi keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh individu mampu melakukan satu perilaku dalam suatu situasi tertentu". *Self Efficacy* berhubungan dengan keyakinan personal mengenai kemampuan diri dan kompetensi.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri atau self efficacy adalah suatu keyakinan personal bahwa dia memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu dalam situasi tertentu yang ditunjukkan dengan mempunyai level atau tingkatan yang lebih tinggi dalam menghadapi kesulitan, menilai kemampuan berfungsi diberbagai kegiatan dan mempunyai kekuatan bertahan dengan usahanya.

**Tabel**  
**Jumlah Karyawan Tahun 2017-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
2017	98
2018	87
2019	84
2020	74
2021	50

**Sumber: PT. Telkom Akses**

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diambil kesimpulan terdapat penurunan jumlah karyawan dari tahun ke tahun dimana jika di rincikan secara detail ada 11 karyawan yang berkurang antara tahun 2017-2018 sedangkan pada tahun 2018-2019 ada 3 karyawan yang mengundurkan diri. Pada tahun 2020 perusahaan juga mengalami pengurangan karyawan sebanyak 10 orang dan puncaknya pada tahun 2021 PT.

Telkom Akses Cabang Padang menurut pihak perusahaan hal ini terjadi salah satunya dikarenakan lambatnya pengembangan karir dan ditambah harusnya karyawan mengundurkan diri karena kondisi ekonomi perusahaan di tengah situasi Pandemi Covid-19.

Berdasarkan hasil mengenai survey awal dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat permasalahan dari setiap variabel yang diangkat pada penelitian ini dimana masih kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan PT. Telkom Akses Padang baik itu pengembangan karir, tingkat turnover intention yang masih cukup tinggi kemudian rendahnya tingkat efikasi diri dari karyawan tersebut.

Tentunya hal tersebut menjadi fenomena pada penelitian ini dan menjadi perhatian yang serius bagi peneliti dimana dengan adanya pandemic Covid-19 membuat semua menjadi serba sulit diantaranya tentang perkembangan karir dan tingginya tingkat turnover intention dari PT. Telkom Akses Padang berdasarkan data yang peneliti dapatkan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan pembahasan diatas maka penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Perkembangan Karir, Turnover intention dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Padang Tahun 2017-2021".

## **B. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2014:7). Analisis kuantitatif sendiri merupakan analisis data yang telah terkumpul dari para responden, kemudian data yang didapat diolah dan dianalisis sebagai alat pemecah masalah yang dihadapi. Sehingga dengan metode ini dapat memberikan kepastian melihat kinerja dalam penelitian ini.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling. Non Probability Sampling jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (Sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, (Sugiyono, 2015:188). Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses Cabang Padang yang berjumlah 50 orang.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

**Tabel**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-smirnov Test**

Variabel	Asymp Sig.	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	.679	Normal
Pengembangan Karir (X1)	.224	Normal
<i>Turn Over Intention</i> (X2)	.274	Normal
<i>Self Efficacy</i> (X3)	.168	Normal

**Sumber: Hasil Olahan Data SPSS**

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwasanya nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,283, variabel Keterampilan (X1) sebesar 0,374 dan Variabel Pengalaman kerja (X2) sebesar 0,340. Dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ( $\alpha = 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian telah berdistribusi secara normal.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

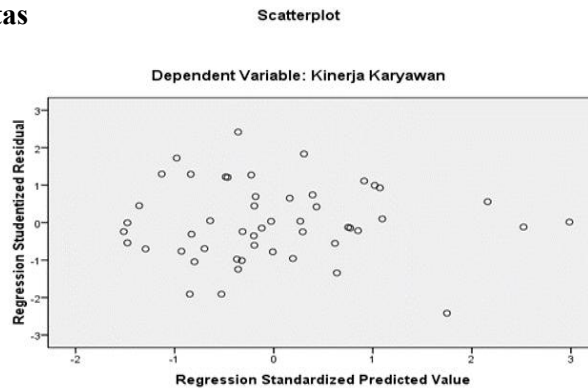
**Tabel Hasil**  
**Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir (X1)	0.889	1.125
<i>Turn Over Intention</i> (X2)	0.798	1.254
<i>Self Efficacy</i> (X3)	0.880	1.137

**Sumber: Hasil Olahan Data SPSS**

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwasanya nilai *tolerance* variabel pengembangan karir, *turnover intention* dan *self efficacy* lebih dari 0,1 dan nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwasanya titik-titik membentuk pola yang tidak jelas atau penyebarannya tidak teratur dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Hasil Uji Autokorelasi**

**Tabel**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	Durbin-Waston	Keterangan
1	1.678	Tidak Terjadi Autokorelasi

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS*

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwasanya nilai Durbin-waston adalah 1.678 terletak diantara (-2) sampai (+2), maka hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi Autokorelasi.

**Uji Hipotesis**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah Pengembangan karir, Turn over intention dan Self efficacy. Adapun variabel terikat ada penelitian ini adalah Kinerja pada PT. Telkom Akses Cabang Padang. berikut hasil uji hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda sebagai berikut:

Model	B
(Contant)	16.571
Pengembangan Karir (X1)	4.042
Turn Over Intention (X2)	-0.547
Self Efficacy (X3)	1.070

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS*

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,571 + 4.042 X_1 + (-0.547 X_2) + 1.070 X_3$$

Nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebasnya, dapat dijelaskan sebagai berikut: Konstanta sebesar 16,571 menyatakan bahwa Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Padang pada awalnya sebesar 16,571 itu menandakan bahwasanya nilai yang diperoleh sebelum adanya dampak dari variabel pengembangan karir, *turnover intention*, dan *self efficacy*.

Nilai koefisien regresi dari variabel pengembangan karir memiliki nilai yang positif yaitu sebesar 4,042, artinya Jika variabel nilainya tetap dan pengembangan karir mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka pengembangan karir mengalami peningkatan sebesar 4,042. Koefisien bernilai positif artinya terjadinya hubungan positif antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, semakin baik tingkat pengembangan karir maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Padang.

Nilai koefisien regresi dari variabel *turnover intention* memiliki nilai yang negatif yaitu sebesar -0,547, artinya Jika variabel nilainya tetap dan *turnover intention* mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -0,547. Koefisien bernilai negatif artinya terjadinya hubungan yang berlawanan antara *turnover intention* dan kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat *turnover intention* maka semakin buruk kinerja karyawan PT. Telkom Akses Padang.

Nilai koefisien regresi dari variabel *self efficacy* memiliki nilai yang positif yaitu sebesar 1,070, artinya Jika variabel nilainya tetap dan *self efficacy* mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka *self efficacy* mengalami peningkatan sebesar 1,070. Koefisien bernilai positif artinya terjadinya hubungan positif antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, semakin baik tingkat *self efficacy* maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Padang.

## Hasil Uji T (Parsial)

**Tabel**  
**Uji t Parsial**

Model	B	T	Sig.
(Contant)	16.571	3.608	.001
Pengembangan Karir (X1)	4.042	4.272	.002
Turn Over Intention (X2)	-0.547	-2.049	.046
Self Efficacy (X3)	1.070	4.470	.000

**Sumber: Hasil Olahan data SPSS**

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan uji t sebagai berikut: Variabel Pengembangan Karir dengan nilai t-hitung 4,272 dan nilai (sig=0,002 < 0,05), dengan df = 50 - 2 = 48 maka diperoleh t-tabel sebesar 1,6772. Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat

bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $4,272 > 1,6772$  artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwasanya variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Padang.

Variabel *Turnover Intention* dengan nilai ( $\text{sig} = 0,046 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa artinya  $H_a$  tolak dan  $H_0$  diterima. Sejalan dengan hasil di atas dapat dilihat bahwa  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  atau  $-0,547 < 1,6772$  artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwasanya variabel *turnover intention* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Padang. Hal tersebut dikarenakan salah satu syarat tidak terpenuhi dari uji pengaruh yaitu dimana  $t\text{-tabel}$  lebih besar dari  $t\text{-hitung}$ .

Variabel *Self Efficacy* dengan nilai  $t\text{-hitung}$  4.470 dan nilai ( $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ ), dengan  $df = 50 - 2 = 48$  maka diperoleh  $t\text{-tabel}$  sebesar 1,6772. Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $4,470 > 1,6772$  artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwasanya variabel *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Padang.

### Hasil Uji F (Simultan)

Tabel  
Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Sig.
Regression	12.150	.000 <sup>a</sup>

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas dapat dijelaskan uji f sebagai berikut: Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh nilai  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  atau  $12,150 > 2,80$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan nilai signifikan sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir, *Turnover Intention* dan *Self Efficacy* secara bersama-sama terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Padang.

### Koefisien Determinan (R-Square)

Tabel  
Hasil Uji R-Square

Model	R Square
1	0.442 <sup>a</sup>

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwasanya *R Square* sebesar 0.442 artinya persentase sumbangan pengaruh Pengembangan Karir, *Turnover Intention* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Padang sebesar 44,2%, sedangkan sisanya yang 55,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Padang. Hal itu terbukti dari hasil  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $4,272 > 1,677$  dengan tingkat signifikannya ( $\text{sig}=0,002 < 0,05$ ). Berdasarkan dari hasil TCR (Total Capaian Resonden) diperoleh sebesar 36,10 % atau dengan Frekuensi 108 yang memilih **Tidak Setuju**, berarti dapat dikatakan bahwa TCR dari variabel pengembangan karir dalam **Kurang Baik**.
2. Variabel *Turnover intention* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Padang. hal tersebut dapat dilihat berdasarkan tingkat signifikan ( $\text{sig}=0,046 < 0,05$ ) dengan  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  atau  $-0,547 < 1,6772$  artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dikarenakan salah satu syarat tidak terpenuhi dari uji pengaruh yaitu dimana  $t\text{-tabel}$  lebih besar dari  $t\text{-hitung}$ .
3. Variabel *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Padang. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan dari hasil  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$   $4,470 > 1,6772$  dan tingkat signifikan yaitu dimana nilai ( $\text{sig}= 0,000 < 0,05$ ).
4. Variabel Pengembangan karir, *Turnover intention* dan *Self Efficacy* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Padang. Hal itu dapat dilihat dari nilai  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  atau  $12,150 > 2,80$ , dengan nilai signifikan sebesar ( $0,000 < 0,05$ ).

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Akmal. 2022. *The Influence Of Work Culture, Servant Leadership And Work Ethoson Performance Of Employees At Agricultural Services, West Padang City, West Sumatra*. Jurnal Icobuss
- Chen, J., Zhang, Y., Wei, Y., & Hu, J. (2019). *Discrimination of the Contextual Features of Top Performers in Scientific Literacy Using a Machine Learning*.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Rivai. 2019. *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Aksara



- Rina Febriani. 2021. *Pengaruh Leverage Keuangan, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Harga Saham (Studi Kasus: Perusahaan Property dan Real Estate Periode 2015-2018 di Bursa Efek Indonesia)*. Vol 12, No 2
- Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group: Jakarta.
- Sunoto, Danang. 2014. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan ke-2. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing. Service).
- Sianipar. 2014. *Manajemen Pelayanan Masyarakat*, Jakarta: Lembaga.
- Sinambela, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba
- Siagian, Sondang. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- TC. Yoda. 2019. *Analisis Ketimpangan Kemandirian Keuangan Daerah Menggunakan Indeks Williamson Pada Kabupaten Dan Kota Di Sumatera Barat*. Jurnal Menara Ekonomi. Vol 5, No 3.
- TC. Yoda. 2021. *Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Likuiditas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Financial Distress Studi Kasus Pada Perusahaan Perhotelan, Restoran Dan Pariwisata Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2019*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen. Vol. 6, No. 3. E-ISSN: 2598-635X, P-ISSN: 2614-7696
- Yefri Reswita. 2020. *Pengaruh Ownership, Independent Board Dan Firm Size Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2018*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen. Vol. 5, No. 4. E-ISSN: 2598-635X, P-ISSN: 2614-7696
- Yulihardi. 2020. *Pengaruh Religiusitas Lingkungan Keluarga Dan Efikasi Diri Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Baiturrahmah Padang*. Jurnal JMBT. Vol.3No.2. e-ISSN : 2715-7644 p-ISSN: 2716-2842

Yulihardi. 2022. *The Effect Of Organizational Climate, Leadership And Procedural Justice On Job Satisfaction At The Department Of Energy And Mineral Resources Of West Sumatra*. Jurnal Penanomic. Vol. 1 No. 2.

Yulihardi. 2022. *Work Family Conflict, Work Stress And Organizational Commitment In Affecting The Performance Of Physical Nurses In Padang City*. Jurnal Penanomic. Vol. 1 No. 1.