

THE EFFECT OF MUTATION AND PROMOTION ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE AT BANK BRI, JAYABAYA UNIT BRANCH, CENTRAL JAKARTA

1 Satia Wulandari

1 satiawulandari88@gmail.com

2 Sri Wahyuningsih

2 yuni.wahyuningsih1205@gmail.com

3 Meirna Milisani

3 meirnamilisani@yahoo.com

^{1,2,3} Prodi Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa Jakarta

Abstract

This research has a quantitative approach, descriptive and associative type, the population in this research is 31 employees of Bank BRI Jayabaya Unit Branch, Central Jakarta. The sampling technique used total sampling. The regression value (tcount) for variable X1 (Mutation) is 3,802, while the ttable value for N = 31 is 2.041. So 3,802 > 2.041, it can be concluded that partially the Mutation variable does have a positive influence on employee work performance. Probability value (significance) = 0.005. So the probability of 0.005 is below 0.05. Thus, H₀ is rejected and H_a is accepted, it can be concluded that there is a positive and significant influence between variable X1 and variable Y, because the probability value is smaller than 0.05. The regression value (tcount) for variable X2 (Promotion) is 3,298, ttable value for N = 31 is 2.041. So 3,298 > 2.041, it can be concluded that partially the Promotion variable does have a positive influence on employee work performance. Thus, H₀ is rejected and H_a is accepted, and it can be concluded that there is a positive and significant influence between variable X2 and variable Y, because the probability value is smaller than 0.05. The calculated F value is 20,254 which is greater than the F table of 2.91 with a significant level of 0.000 because 0.000 < 0.05, so it can be said that the Mutation variable (X1) and the Promotion variable (X2) together have an influence on the employee work performance variable. (Y). Meanwhile, the result of the R₂ (R Square) value is 0.591. This shows that 59.1% of simultaneous transfers and promotions have a positive effect on employee work performance, while the remaining 40.9% have an effect on other factors not examined in this research.

Keywords: Transfers, Promotions, Employee Work Performance

Abstrak

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif, yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah 31 karyawan Bank BRI Cabang Unit Jayabaya Jakarta Pusat teknik pengambilan sampelnya menggunakan total sampling. Nilai regresi (thitung) untuk variabel X1 (Mutasi) adalah sebesar 3.802, sedangkan nilai ttabel untuk N = 31 adalah sebesar 2,041. Jadi 3.802 > 2,041, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Mutasi memang mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi kerja karyawan. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,005. Jadi probabilitas 0,005 dibawah 0,05. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a terima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X1 dengan variabel Y, karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari pada 0,05. Nilai regresi (thitung) untuk variabel X2 (Promosi) adalah sebesar 3.298, sedangkan nilai ttabel untuk N = 31 adalah sebesar 2,041. Jadi 3.298 > 2,041, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Promosi memang mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a terima, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel X2 dengan variabel Y, karena nilai probabilitanya lebih kecil dari pada 0,05. Nilai Fhitung di dapat nilai sebesar 20.254 dimana lebih besar dari Ftabel sebesar 2.91 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka Mutasi (X1) dan variabel Promosi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan (Y). Sedangkan hasil dari nilai R₂ (R Square) sebesar 0,591. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 59,1% Mutasi dan Promosi secara simultan berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja sisanya 40,9% berpengaruh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Mutasi, Promosi, Prestasi kerja karyawan

PENDAHULUAN

Pentingnya kinerja di dalam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Unit Jayabaya Jakarta Pusat untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Prestasi kerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan

menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Permasalahan mengenai prestasi kerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh setiap organisasi salah satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata. Penilaian prestasi kerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Melalui mekanisme penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja merupakan suatu keahlian yang diharapkan oleh instansi atau perusahaan dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan atau instansi dapat tercapai. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Rivai (2018:92).

Mutasi merupakan fungsi pengembangan karyawan, karena tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Menurut Sastrohadiwiryo (2018:68) Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Namun kenyataannya karyawan dimutasikan ke pangkat yang lebih rendah atau dimutasikan ke bidang yang tidak begitu menantang pekerjaannya. Penilaian yang belum objektif menjadi salah satu indikasi terjadinya sistem pemberian mutasi yang salah. Adanya unsur subjektif dalam penilaian pelaksanaan mutasi, dengan menggunakan seniority system.

Promosi jabatan juga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Promosi jabatan terjadi apabila seorang karyawan di pindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Promosi jabatan yang dilakukan manajemen organisasi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahwan setiap karyawan menjadikan promosi jabatan menjadi tujuan yang selalu diharapkan.

Menurut Alex S. Nitisemito (2019:81) mengemukakan bahwa promosi jabatan adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu

pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen organisasi sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Menurut Sugiyono (2017:13), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel bebas pertama adalah Mutasi. Variabel bebas kedua adalah Promosi jabatan. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Prestasi Kerja pada Bank BRI Cabang Unit Jayabaya Jakarta Pusat. antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

Populasi dan Sampel

Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah 31 karyawan Bank BRI Cabang Unit Jayabaya Jakarta Pusat. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan total sampling. Menurut Sugiyono (2020) dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel karyawan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan teknik total sampling, pada penelitian yang penulis lakukan, responden yang penulis gunakan sebanyak 31 responden pada Bank BRI Cabang Unit Jayabaya Jakarta Pusat

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2019:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Sedangkan menurut Tersiana (2018: 12) mendefinisikan observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Pada dasarnya, observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas, individu, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh Mutasi dan Promosi terhadap Prestasi Kerja pada Bank BRI Cabang Unit Jayabaya Jakarta Pusat.

Arikunto (2016:102), Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Orang yang diharapkan memberikan respons ini disebut responden. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sifat yang terdapat di dalam angket yaitu terdapat interaksi antara objek yang diamati dengan pengamat atau pengumpul data. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:223) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Imam Ghazali (2016) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

PEMBAHASAN

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran kuesioner atau angket yang telah peneltii lakukan menjadi nilai rata-rata variabel X1 (kualitas pelayanan), variabel X2 (Kinerja Pegawai) dan variabel Y (Citra Organisasi) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program SPSS Release 29.00 For Windows, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap Citra Organisasi atau sebaliknya. Data dianalisis dengan menggunakan perintah (option) analysis regression yang terdapat pada menu utama SPSS. Nilai-nilai dalam setiap output SPSS, diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1 Uji Korelasi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.657	10.201		-2.025	.052		
Mutasi (X1)	.685	.180	.496	3.802	.001	.858	1.165
Promosi (X2)	.620	.188	.430	3.298	.003	.858	1.165

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut:

$$Y = 20,657 + 0,685 X_1 + 0,620 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta intersep sebesar 20,657 menyatakan bahwa jika variabel Mutasi (X1), variabel Promosi (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel Prestasi Kerja Pegawai(Y) akan meningkat sebesar 20,657.

Nilai koefisien regresi variabel Mutasi (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai(Y) adalah sebesar 0,685. Hal ini berarti jika variabel Mutasi (X1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja Pegawai(Y) sebesar 0,685, dengan asumsi variabel Mutasi (X1) dianggap konstan.

Nilai koefisien regresi variabel Promosi (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai(Y) adalah sebesar 0,620. Hal ini berarti jika variabel Promosi (X2) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja Pegawai(Y) sebesar 0,620, dengan asumsi variabel Prestasi Kerja (X2) dianggap konstan

Pengaruh Mutasi (X₁) Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai (Y)

Nilai thitung variabel sebesar 3.802, sedangkan nilai ttabel untuk N = 31 adalah sebesar 2,041. Jadi $3.802 > 2,041$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Mutasi memang mempunyai pengaruh yang positif terhadap Hasil Belajar Karyawan. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,005. Jadi probabilitas 0,005 dibawah 0,05. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a terima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X₁ dengan variabel Y, karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari pada 0,05.

Pengaruh Promosi (X₂) Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai (Y)

Nilai thitung variabel Promosi (X₂) adalah sebesar 3.298, sedangkan nilai ttabel untuk N = 31 adalah sebesar 2,041. Jadi $3.298 > 2,041$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Promosi memang mempunyai pengaruh yang positif terhadap Hasil Belajar Karyawan. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a terima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X₂ dengan variabel Y, karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari pada 0,05.

**Tabel 2 Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1634.561	2	817.280	20.254	.000 ^b
Residual	1129.826	28	40.351		
Total	2764.387	30			

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)
 b. Predictors: (Constant), Promosi (X₂), Mutasi (X₁)

Dari hasil uji ANOVA atau Ftest atau Fhitung di dapat nilai sebesar 20.254 dimana lebih besar dari Ftabel sebesar 2.91 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Mutasi (X₁) dan variabel Promosi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Prestasi kerja karyawan (Y)

**Tabel 3 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.591	.562	6.35224	2.661

- a. Predictors: (Constant), Promosi (X₂), Mutasi (X₁)
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel model Summary yang menghasilkan nilai R sebesar 0.879, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 0.769% Mutasi dan Promosi secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja karyawan dan sisanya sebesar 76.9%. hasil dari nilai R² (R Square) sebesar 0.591. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 59.1% Mutasi dan Promosi secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 40.9% berpengaruh terhadap faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Nilai regresi (thitung) untuk variabel X₁ (Mutasi) adalah sebesar 3.802, sedangkan nilai ttabel untuk N = 31 adalah sebesar 2,041. Jadi $3.802 > 2,041$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Mutasi memang mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi kerja karyawan . Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,005. Jadi probabilitas 0,005 dibawah 0,05. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a terima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X₁ dengan variabel Y, karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari pada 0,05. Nilai regresi (thitung) untuk variabel X₂ (Promosi) adalah sebesar 3.298, sedangkan nilai ttabel untuk N = 31 adalah sebesar 2,041. Jadi $3.298 > 2,041$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Promosi memang mempunyai pengaruh yang

positif terhadap Prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a terima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X₂ dengan variabel Y, karena nilai probabilitanya lebih kecil dari pada 0,05. Nilai Fhitung di dapat nilai sebesar 20.254 dimana lebih besar dari Ftabel sebesar 2.91 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Mutasi (X₁) dan variabel Promosi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Prestasi kerja karyawan (Y). Sedangkan hasil dari nilai R² (R Square) sebesar 0.591. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 59.1% Mutasi dan Promosi secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 40.9% berpengaruh terhadap faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atik,dan ratminto. 2019. Manajemen Pelayanan, disertai dengan pengembangan model konseptual, penerapan citizen's charter dan standar pelayanan minimal. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka. Setia.
- Baharuddin, Sudarwan. 2019. Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok. Jakarta: Rineka Cipta
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Daryanto. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa
- Erlina, 2012. Metodologi Penelitian. Medan: USU Press.
- Farida, Umi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia 1. Ponorogo: UNMUH. Ponorogo Press.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N. 2012. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C.. Jakarta: Salemba Empat.
- Hanggraeni 2018. Manajemen Pendidikan Budaya dan Kepemimpinan Organisasi. Padang: UNP Press
- Harries Madiistriyatno, 2020. Selayang Pandang Mengelola Sumber Daya Manusia di Lingkungan Perusahaan. Penerbit CV. Pena Persada
- 2023. Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis. Transformasi Digital dan Strategi Manajemen. Jurnal Oikos-Nomos/VOLUME 16, Nomor 1 / Juni 2023 E-ISSN: 2747-0059 P-ISSN: 1979-1607
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Hermawati, Adya. 2018. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. Jurnal Dinamika Dotcom. Vol.3, No.2. Universitas Widyagama Malang.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2014."Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen", Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

- Kriyantono. 2012. Public Relations & Crisis Management: Pendekatan Critical Public Relations Etnografi Kritis & Kualitatif. Jakarta: Kencana
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. Pendidikan dan perilaku kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Nursalam. 2013. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis : Jakarta: SalembaMedika
- Riduwan. 2020. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo. 2018. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Siagian. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Setiawan, Sondang P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Solihin, Ismail. 2015. Manajemen Strategik. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Subekti Akhmad, Mohammad Jauhari (2012), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Karya
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- _____. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana.
- _____. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta:

PUSTAKA PELAJAR