

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIORITAS CABANG BENGKULU

Taufik Bustami¹⁾, Jiki Heryanto²⁾

¹⁾²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
jikiheryanto08@gmail.com

ABSTRACT

The role of human resources becomes increasingly important when associated with global developments full of competition among organizations. One of the ways that organizations do in facing competition is by empowering and exploring all the potential of its human resources to the fullest. This study aims to determine the effect of Organizational Citizenship Behavior and promotion on employee performance at PT. Priority Bengkulu Branch.

The type of research used in this research is quantitative research with a descriptive approach. The sample in this study 46 employees at PT. Priority Bengkulu Branch. Data collection by using a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing.

The results showed a positive regression direction with the equation $Y = 5.820 + 0.546 (X_1) + 0.324 (X_2)$, meaning that if Organizational Citizenship Behavior and promotions increase, the performance of employees at PT. The priority of the Bengkulu Branch will also increase. The coefficient of determination is 0.717 (meaning that the variable Organizational citizenship behavior (X_1) and job promotion (X_2) on the Performance variable contributes 0.717 or 71.7% while the remaining 28.3% is influenced by other variables that are not included in this research model. The results of hypothesis testing for the t-test can be seen that X_1 (Organizational citizenship behavior) shows a significance value of $0.000 < 0.05$, meaning that there is a significant influence of Organizational citizenship behavior on employee performance at PT Prioritas Bengkulu Branch X_2 (position promotion) shows a significance value of $0.025 < 0.05$, meaning that there is a significant influence of job promotion on employee performance at Prioritas Bengkulu Branch Employees. Simultaneous hypothesis testing shows Organizational citizenship behavior (X_1) and job promotion (X_2) together positive effect on the performance (Y) of employees to employees of PT. Priority for Bengkulu Branch because the significant value is $0.000 < 0.05$.

Keywords: Service Quality, Price, Product Quality, Consumer Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan. Karyawan memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan

global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal.

Melihat kondisi ini, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang tinggi dari karyawan. Kinerja setiap karyawan dapat dipengaruhi oleh penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan pemberian pelatihan terhadap karyawan.

Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah *Organizational Citizenship Behavior*. Organ, dkk (2016) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara umum meningkatkan fungsi efisiensi dan efektivitas aktif dalam melaksanakan tugas pokoknya dalam organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja (*job description*) karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Kinerja juga dapat ditunjang melalui promosi jabatan. Menurut Heidjrachman dalam (Rohman Suyono, 2017) promosi jabatan merupakan perubahan status jabatan karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tempat yang lebih tinggi. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan bekerja dengan produktivitas yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Dengan adanya pemberian promosi jabatan dalam bekerja maka seorang karyawan akan merasa suatu tingkat kepuasan di dalam bekerja.

PT. Prioritas Cabang Bengkulu merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam penjualan peralatan rumah tangga baik furniture maupun elektronik yang dijual secara kas maupun kredit. Dalam pelaksanaan operasionalnya, PT. Prioritas Cabang Bengkulu membutuhkan tenaga SDM yang kompeten, karena PT. Prioritas Cabang Bengkulu memiliki target penjualan yang harus dicapai pada setiap bulannya. Jika tenaga SDM nya memiliki keterampilan yang tinggi maka target yang ditetapkan oleh PT. Prioritas Cabang Bengkulu akan bisa dicapai dengan sempurna.

Berdasarkan hasil observasi pra penelitian dapat dilihat bahwa menurunnya tingkat kinerja karyawan PT. Prioritas Cabang Bengkulu. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan salah seorang karyawan PT. Prioritas Cabang Bengkulu yaitu ibu Rike selaku Supervisor mengatakan menurunnya kinerja karyawan PT. Prioritas terlihat dari turunnya omset atau penjualan, setiap karyawan telah memiliki target penjualannya dalam setiap bulan, namun sering terjadi tidak tercapainya omset penjualan tersebut yang disebabkan karena turunnya kinerja karyawan. Penurunan kinerja ini dapat disebabkan karena *Organizational Citizenship Behavior* yang ada belum maksimal. Ibu Rike kurangnya kepedulian dari karyawan untuk membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas saat rekan kerja menghadapi tugas yang banyak, lebih mementingkan diri sendiri karena tuntutan target dari perusahaan yang harus di capai.

Hasil wawancara dengan ibuk Sintia juga mengatakan bahwa dalam promosi jabatan juga terjadi permasalahan, karena belum adanya ketentuan yang ditetapkan oleh PT. Prioritas Cabang Bengkulu dalam memberikan promosi jabatan kepada karyawan. Karyawan yang diberikan promosi jabatan ke jabatan yang lebih tinggi biasanya karyawan yang sudah lama bekerja dan karyawan yang memiliki prestasi, tetapi terjadi permasalahan karena karyawan yang berprestasi dan memiliki hubungan yang dekat dengan pimpinan akan lebih diperhatikan dalam promosi jabatan jika dibandingkan dengan karyawan biasa.

METODE PENELITIAN

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 orang karyawan pada PT. Prioritas Cabang Bengkulu. Teknik pengambilan sampel adalah sensus, karena semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden. Pernyataan pada angket tertutup dibuat dengan skala Likert dengan 1-5. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis uji t dan Uji F.

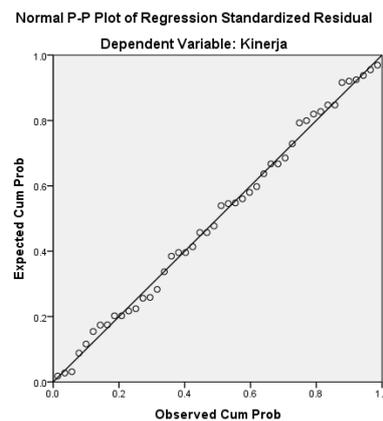
HASIL PENELITIAN

1. Uji Normalitas

Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas data

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Output SPSS 21,0

Grafik di atas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas saling berhubungan secara linear. Pengujian adanya multikolinearitas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi diatas 0,1 dan VIF nya lebih kecil dari 10 tidak ada kecenderungan terjadi gejala multikolinear. Pengujian multikoloneeritas menggunakan software SPSS versi 21 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	<i>Organizational citizenship behavior</i>	0,491	2,037	Non Multikolinearitas
2	Promosi jabatan	0,491	2,037	Non Multikolinearitas

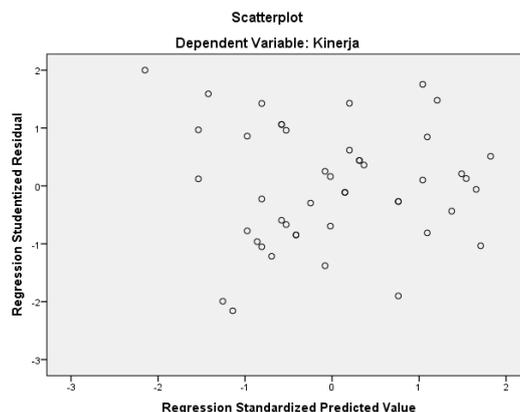
Sumber: Output SPSS 21.0

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Adapun hasil uji statistic heterokedasitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2
Uji Heteroskedasitas



Sumber : Hasil Penelitian (output SPSS), 2022

Grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi.

Hasil Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Organizational citizenship behavior* dan promosi jabatan terhadap kinerja pada karyawan PT. Prioritas Cabang Bengkulu. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.820	1.898		3.066	.004
	OCB	.546	.100	.635	5.482	.000
	Promosi Jabatan	.324	.140	.268	2.315	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Penelitian dan diolah, 2022

Dari perhitungan hasil di atas didapatkan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 5,820 + 0,546 (X_1) + 0,324 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta 5,820 mempunyai arti bahwa apabila variabel *Organizational citizenship behavior* (X_1) dan Promosi jabatan (X_2) sama dengan nol, maka variabel Kinerja akan tetap sebesar 5,820.
2. Koefisien regresi variabel *Organizational citizenship behavior* sebesar 0,546 mempunyai makna jika nilai variabel *Organizational citizenship behavior* (X_1) naik satu satuan maka nilai Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,546 dengan asumsi variabel Promosi jabatan (X_2) dianggap tetap.
3. Koefisien regresi variabel promosi jabatan sebesar 0,324 mempunyai makna jika nilai variabel Promosi jabatan (X_2) naik satu satuan maka nilai Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,324 dengan asumsi variabel *Organizational citizenship behavior* (X_1) dianggap tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas *Organizational citizenship behavior* (X_1) dan Promosi jabatan (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 21,0 didapatkan uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 3
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.704	1.251

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, OCB

Sumber: Output SPSS 21,0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R Square* (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,717 (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, 2016:51). Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel *Organizational citizenship behavior* (X_1) dan Promosi jabatan (X_2) terhadap variabel Kinerja memberikan sumbangan sebesar 0,717 atau 71,7% sedangkan sisanya sebesar 28,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Uji t

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.00 adalah sebagai berikut :

- 1 Hasil pengujian variabel X_1 (*Organizational citizenship behavior*) menunjukkan $t_{hitung} = 5,481$ kemudian dibandingkan dengan dengan nilai t_{tabel} dengan *level of signifikan* ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan $dk = n - 2 - 1 = 46 - 2 - 1 = 43$, diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,681. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,481 > 1,681$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari *Organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja karyawan pada Karyawan PT. Prioritas Cabang Bengkulu.
- 2 Hasil pengujian untuk variabel X_2 (promosi jabatan) menunjukkan $t_{hitung} = 2,315$ kemudian dibandingkan dengan dengan nilai t_{tabel} dengan *level of signifikan* ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan $dk = n - 2 - 1 = 46 - 2 - 1 = 43$, diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,681. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,315 > 1,681$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari promosi jabatan terhadap Kinerja karyawan pada Karyawan PT. Prioritas Cabang Bengkulu.

Uji F

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh *Organizational citizenship behavior* (X_1) dan promosi jabatan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) maka digunakan uji F. berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova atau uji F terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.645	2	85.322	54.523	.000 ^b
	Residual	67.290	43	1.565		
	Total	237.935	45			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, OCB

Sumber: Penelitian dan diolah, 2022

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 54,523$ sedangkan F_{tabel} ($df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, sedangkan $df_2 = n - k = 46 - 3 = 43$, $\alpha = 5\%$) adalah sebesar 3,21, berarti diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,523 > 3,21$) sejalan dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa H_3 diterima artinya secara bersama-sama variabel *Organizational citizenship behavior* (X_1) dan Promosi jabatan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan PT. Prioritas Cabang Bengkulu .

PEMBAHASAN

Pengaruh *Organizational citizenship behavior* Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Prioritas Cabang Bengkulu. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja terbukti. Hal ini menggambarkan semakin meningkat *Organizational citizenship behavior* maka kinerja juga akan semakin meningkat.

Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila OCB semakin baik, maka kinerja juga semakin baik, dari hasil penelitian ini OCB tergolong baik yang dapat dilihat dari perilaku karyawan saling membantu meringankan pekerjaan. Saling mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaan, memiliki sikap toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja dan tidak mengeluh. Selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan menjaga tingkah laku dengan mengikuti peraturan yang diterapkan instansi. Perilaku – perilaku seperti itu meningkatkan kinerja yang terarah pada OCB yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri, S. (2020) dan Juliyanti, B. (2021) yang menjelaskan dalam temuan hasil penelitiannya bahwa *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin ditingkatkan atau semakin baik OCB karyawan maka kinerjanya akan semakin meningkat pula.

Pengaruh Promosi jabatan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja terbukti. Hal ini menggambarkan semakin meningkat promosi jabatan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Prioritas Cabang Bengkulu dipengaruhi oleh promosi jabatan karena promosi mempunyai nilai sendiri karena merupakan bukti pengukuhan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan promosi jabatan bagi karyawan yang mempunyai prestasi yang tinggi akan dapat ditingkatkan jabatannya

sesuai dengan kemampuannya. Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas akan dipengaruhi oleh promosi jabatan secara positif. Apabila karyawan mendapatkan promosi jabatan tentunya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut dalam bekerja, (Dymastara, E. S., & Onsardi, O., 2020; Gunawan, R., 2021). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika promosi jabatan direalisasikan kepada karyawan yang berprestasi tinggi, maka akan ada pendorong bagi karyawan lainnya untuk mempertinggi kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya promosi jabatan yang didasarkan pada penilaian yang objektif dan adil berdasarkan formasi yang tersedia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT. Prioritas Cabang Bengkulu, promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT. Prioritas Cabang Bengkulu, dan *organizational citizenship behavior* (X_1) promosi jabatan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) karyawan pada Karyawan PT. Prioritas Cabang Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Dymastara, E. S. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Gayatri, G. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Juliyanti, B., (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Komaruddin Ahmad, 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Lubis, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Munandar, Ashar, Sunyoto 2012, Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Muslich, Masnur. 2011. *KTSP: Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Narimawati, Umi. 2011. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Medi
- Nawawi, Hadari 2012; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito Alex S, 2015, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu* (No. kzyfx). Center for Open Science.
- Pahlawan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota ilu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Prawirosentono, Suryadi. 2016. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sari, L. A., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Siagian, Sondang. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Soekidjan, 2016. *Manjaemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta:Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-18. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S., (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Supardi. 2016. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Susanto, Azhar, 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Linggar Jaya
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.

- Syamsudin. 2013. Metode Kuantitatif Komunikasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tupadela, J. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Umar, Husein, 2014, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1*, PT Rajagrafindo Persada Jakarta
- Yulandri, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Zainuddin, 2007. *The Journalist*. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher