



Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Kantor Cabang Makassar

Suci Ramadhani Amin¹, Romansyah Sahabuddin², Muh. Ilham Wardhana Haeruddin³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

ABSTRACT

Promosi dan mutasi jabatan karyawan di PT. Bank Bukopin Syariah Kantor Cabang Makassar seperti apa alur dan siapa yang mempunyai kewenangan promosi dan mutasi jabatan karyawan. Promosi jabatan karyawan hanya direkomendasikan dari pimpinan kantor cabang dengan melampirkan beberapa nilai yang sudah ditetapkan dalam perusahaan dan persyaratan yang sudah dipenuhi lalu kantor pusat yang mempunyai kewenangan dan mendisposisikan karyawan tersebut. Mutasi jabatan hanya kantor pusat yang punya kewenangan memutasikan karyawan diseluruh Kantor Cabang Bank Bukopin Syariah terdapat di kantor pusat. Kepuasan kerja karyawan, pimpinan dalam perusahaan perlu untuk memperhatikan kebutuhan karyawannya dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan agar dapat memberi saran dan dapat memperbaiki jika terjadi kesalahan dan ini dapat menjalin komunikasi yang baik terhadap bawahan maupun sesama karyawan. Antar karyawan agar dapat membangun hubungan kerja yang baik maka dapat membentuk lingkungan kerja yang sehat untuk semua pihak hal ini juga dapat menjalin komunikasi yang baik sesama karyawan.

Keywords:

Promosi; Mutasi; Kepuasan Kerja.

✉ Corresponding author:

Email Address: fatmawati.a.rahman@gmail.com

1. Pendahuluan

PT. Bank Bukopin Syariah Kantor Cabang Makassar, yaitu merupakan lembaga yang bergerak dalam bidang usaha perbankan berdasarkan prinsip syariah (Malikhah & Ananda, 2021). Dengan menjalankan kegiatan usaha berupa penghimpunan dana dan penyaluran pembiayaan dengan fokus pada sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), usaha komersial, dan konsumen, serta penyediaan jasa-jasa fee-based kepada nasabah, serta memberikan pelayanan terbaik pada nasabah (Rahman, 2021). Karena dituntut memberikan pelayanan dan kinerja selalu baik. Maka dari itu, karyawan harus bekerja dengan semaksimal mungkin agar dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Kinerja yang baik dapat mempengaruhi bagaimana kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan (Sahabuddin dkk, 2022). Mengenai kepuasan kerja karyawan yang ada di PT. Bank Bukopin Syariah Kantor Cabang Makassar peneliti telah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang terdapat pada lampiran ke 4 dan sebagai data awal peneliti di PT. Bank Bukopin Syariah Kantor Cabang Makassar menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan selama berada di perusahaan tersebut (Karim dkk, 2021). Sudah cukup memuaskan terlebih dengan karyawan yang sudah berada dalam perusahaan tersebut ± 10 tahun sudah paham betul dengan bagaimana kondisi perusahaan tersebut. Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan kunci semangat untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Haeruddin dkk, 2020).

Wawancara dilakukan berdasarkan data yang diperoleh peneliti seperti apamasalah yang biasanya terjadi menyangkut dengan kepuasan kerja karyawan (Desi dkk, 2021). Dalam perusahaan tersebut seperti lingkungan kerja atau rekan kerja, hubungan dengan penyelia atau pimpinan, pekerjaan mereka sendiri dan upah yang mereka terima (Herison dkk, 2022). Salah satu karyawan menyebutkan dalam tabel wawancara pada lampiran ke 4 belum cukup puas dari faktor upah yang diterimanya belum sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya (Sahabuddin & Thaha, 2018). Perusahaan dan terkadang nasihat yang diberikan pimpinan tidak bisa membantu dalam masalah yang berkaitan dengan hukum (Judas, 2013).

Promosi sendiri di PT. Bank Bukopin Syariah Kantor Cabang Makassar diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi (Haeruddin dkk, 2022). Atas kerja keras karyawan serta loyalitas yang selama ini telah diberikan untuk perusahaan sehingga perlu adanya *reward* untuk karyawan yang terpilih (Ismail dkk, 2022). Hal ini juga menjadi motivasi bagi karyawan lain agar dapat bekerja lebih baik dan giat agar mendapatkan *reward* yang sesuai (Abdullah, 2018). Dengan beberapa pertimbangan oleh perusahaan yang ingin memberikan promosi jabatan pada karyawannya di antaranya motivasi yang tinggi, tingkat pendidikan, komunikasi yang baik, komitmen secara profesional, dan kemampuan manajemen yang baik. Berikut data karyawan yang mendapatkan promosi jabatan pada PT. Bank Bukopin Syariah Kantor Cabang Makassar:

Tabel 1. Data Promosi Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Syariah Kantor Cabang Makassar Tahun 2018-2022

Tahun	Karyawan yang dipromosikan	Jabatan yang dipromosikan	
		Sebelum	Sesudah
2018	Firdaus Herta P	TL Pembiayaan	Manager Pengembangan

2022	Rini Nurindah Utami	Analisis	TL Pembiayaan
2022	Ardiansyah Mashaby	TL Pembiayaan	Manager RPP

Sumber : PT. Bank Bukopin Syariah Kantor Cabang Makassar, 2022

Dari data tersebut ketiga karyawan yang mendapatkan promosi jabatan di karenakan prestasi kerja mereka yang bagus sehingga mendapatkan promosi tersebut dari perusahaan. Sedikitnya karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dari tahun 2018-2022 di karenakan jumlah karyawan yang ada di PT. Bank Bukopin Syariah Kantor Cabang Makassar yang tidak terlalu banyak terkhususnya di bank syariah sendiri (Utomo, 2016).

Selain promosi, penempatan karyawan juga diterapkan pada mutasi jabatan. Mutasi dimaksudkan mendapatkan tempat yang setepatnya, dengan maksud agar pegawai yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi. Mutasi dapat dilakukan secara horisontal antar jabatan maupun vertikal dalam bentuk promosi dalam suatu organisasi (Karim, 2019)).

PT. Bank Bukopin Syariah Cabang Makassar Makassar memberikan mutasi jabatan padakaryawan dengan alasan adanya promosi jabatan, pemenuhan formasi apabila ada perusahaan membuka cabang baru (Rahman dkk, 2022). Otomatis posisi lama yang ditinggalkan karyawan yang dimutasi ke cabang baru tentu menjadi kosong sehingga diperlukan adanya rekrutmen untuk mengisi posisi yang kosong tersebut (Sahabuddin dkk, 2022). Penyegaran formasi atau rotasi posisi kerja untuk jabatan setingkat kerap dilakukan oleh HRD, ataupun permintaan karyawan itu sendiri. Berikut data mutasi karyawan di PT. Bank Bukopin Syariah Cabang Makassar Makassar:

Tabel 2. Data Mutasi Karyawan PT. Bank Bukopin Syariah KC Makassar

Tahun	Karyawan yang mendapat mutasi	Tahun 2018-2022 Jabatan yang dimutasikan	
		Sebelum	Sesudah
2019	Muh. Yusuf Nugroho	Pemimpin Cabang Makassar	Pemimpin Cabang Solo
2020	Sularso	Manager Pelayanan & Operasi	Koordinator Sarlog Pusat
2021	Fahri Nahrir	Middle Office	Account Officer
2021	Musyahidah	Teller	Middle Office
2021	Fuad	SKAI	Account Officer
2022	Sunarti	Relationship Officer	Account Officer
2022	Nurhidayah	Relationship Officer	Account Officer
2022	Joko Suseno	Manager Pelayanan & Operasi	Manager SPOC

Sumber : PT. Bank Bukopin Syariah Cabang Makassar Makassar, 2022.

Berdasarkan data tersebut pada tahun 2019 terdapat 1 orang karyawan mendapatkan mutasi dengan alasan penyegaran karyawan yang sudah menjadi kebijakan perusahaan pemimpin dalam bank disuatu tempat paling lama 2 tahun, ditahun 2020-2022 terdapat 6 orang karyawan yang mendapatkan mutasi jabatan yang dimana alasan diberikannya mutasi tersebut sebagai pengembangan diri karyawan agar dapat memperluas wawasan dan pengetahuannya dalam perusahaan tersebut, dan pada tahun 2022 terdapat 1 orang karyawan mendapatkan mutasi jabatan dengan alasan penyegaran dalam perusahaan tersebut.

2. Methodologi

Desain Penelitian

Mencapai tujuan penelitian ini dibutuhkan desain penelitian yang tepat yaitu desain penelitian yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Desain penelitian merupakan perencanaan, struktur, dan strategi penelitian dalam rangka menjawab dan mengendalikan penyimpangan yang mungkin terjadi. Sebuah penelitian membutuhkan suatu desain penelitian atau strategi penelitian untuk membantu penulisan dalam melaksanakan penelitian (Arikunto, 2013).

Desain penelitian berisi tentang langkah-langkah mulai dari tahap persiapan sampai tahap penulisan dan pelaporan hasil penelitian yang diperoleh berupaperencanaan yang memuat bagaimana memilih masalah yang diteliti dan membaca buku-buku yang terkait dengan promosi dan mutasi jabatan maupun kepuasan kerja. Selanjutnya melakukan studi pendahuluan dengan meninjau lokasi penelitian atau biasa disebut dengan pra penelitian, selanjutnya menentukan rumusan masalah yang telah ditentukan, kemudian mengumpulkan data dan menganalisa sehingga diharapkan akan dapat diambil suatu kesimpulan dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya dalam buku Sugiyono (2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Bukopin Syariah Kantor Cabang Makassar yang berjumlah 34 orang. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Purposive Sampling dimana syarat sampel yang dipilih diantara populasi adalah karyawan yang memiliki jenjang karir sebanyak 19 orangkaryawan.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang ditempuh untuk memperoleh data yang diperlukan dalam suatu penelitian dengan menggunakan suatu alat tertentu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dalah Wawancara, Observasi, dan Kuesioner.

Penelitian menggunakan teknik analisis data, yakni; Uji Validitas, Uji Realibitas, Uji Asumsi Klasik,

Analisis Regresi Linear Berganda

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel X_1 (promosi) dan X_2 (mutasi jabatan) dengan Y (kepuasan kerja) dimana ketiga variabel tersebut promosi dan mutasi jabatan sebagai

variabel bebas, dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel tidak bebas. Analisis regresi dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
- X1 = Promosi
- X2 = Mutasi Jabatan
- a = Konstanta
- b1,b2 = Koefisien Regresi
- e = Error term

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

a. Karakteristik Responden

Tabel 3. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	10	53%
2	Perempuan	9	47%
	Jumlah	19	100%

Sumber: Data diolah, 2022.

Tabel 4. Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-29	5	26%
2	30-39	13	68%
3	41-50	1	5%
	Jumlah	19	100%

Sumber: Data diolah, 2022.

Tabel 5. Pendidikan

Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	17	89%
S2	2	11%
Total	19	57%

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 6. Lama Bekerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
≥ 1	3	16%
≥ 2 - 3	1	5%
≥ 4 - 5	2	11%
≥ 6 - 8	6	32%
≥ 9 - 12	7	37%
Total	19	100%

Sumber: Data diolah, 2022.

b. Analisis Deskriptif

Untuk melihat tanggapan terhadap indikator-indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel yang diteliti yaitu dengan cara mengkalikan setiap skor yang diperoleh dengan nilai skala likert dari responden maka perlu diketahui rating scale yang berfungsi untuk mengetahui kategorisasi skor jumlah kuesioner dengan tabel rentang skala. Survey ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi disetiap pernyataan yaitu 4 dan bobot terendah yaitu 1.

Dengan jumlah responden sebanyak 19 orang maka:

$$\text{Range skor} = \frac{n(m-1)}{m-1} = \frac{19(4-1)}{4-1} = 14,2 = 14$$

Skor tertinggi : Jumlah sampel x Bobot tertinggi = 19 x 4 = 76

Skor terendah : Jumlah sampel x Bobot terendah = 19 x 1 = 19

c. Uji Validitas

Uji validitas dapat dinyatakan valid apabila nilai r-hitung > r-tabel. Nilai r-tabel untuk sampel sebanyak 19 responden didapatkan dengan mencari nilai df dengan cara df = N-2. Df = 19-2 = 17. Nilai yang didapatkan adalah 0,388. Berikut ini hasil uji validitas:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan (X¹)

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1.1	.568**	0,388	Valid
X1.2	.693**	0,388	Valid
X1.3	.729**	0,388	Valid
X1.4	.706**	0,388	Valid
X1.5	.397**	0,388	Valid
X1.5	.565**	0,388	Valid
X1.7	.605**	0,388	Valid
X1.8	.410**	0,388	Valid

Sumber: Data diolah, 2022.

Hasil uji validitas yang terdapat pada tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel promosi jabatan (X1) yang berjumlah 8 item memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian 8 item pernyataan variabel promosi jabatan (X1) tersebut dinyatakan valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Mutasi Jabatan (X2)

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X2.1	.697**	0,388	Valid
X2.2	.538**	0,388	Valid
X2.3	.646**	0,388	Valid
X2.4	.576**	0,388	Valid
X2.5	.870**	0,388	Valid
X2.5	.783**	0,388	Valid
X2.7	.745**	0,388	Valid
X2.8	.683**	0,388	Valid
X2.9	.783**	0,388	Valid

X2.10	.745**	0,388	Valid
-------	--------	-------	-------

Sumber: Data diolah, 2022.

Hasil uji validitas yang terdapat pada tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel mutasi jabatan (X2) yang berjumlah 10 item memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian 10 item pernyataan variabel mutasi jabatan (X2) tersebut dinyatakan valid.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y1	.697**	0,388	Valid
Y2	.655**	0,388	Valid
Y3	.728**	0,388	Valid
Y4	.496**	0,388	Valid
Y5	.637**	0,388	Valid
Y6	.754**	0,388	Valid
Y7	.541**	0,388	Valid
Y8	.583**	0,388	Valid

Sumber: Data diolah, 2022.

Hasil uji validitas yang terdapat pada tabel 9 diatas menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel kepuasan kerja (Y) yang berjumlah 8 item memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian 8 item pernyataan variabel kepuasan kerja (Y) tersebut dinyatakan valid.

Pembahasan

a. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS pada penelitian ini menunjukkan variabel promosi jabatan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai signifikansi 0,011 atau < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa promosi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi promosi jabatan (X1) akan mengakibatkan tinggi rendahnya kepuasan kerja (Y), dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Dimana dalam penelitian ini pada item pernyataan nomor 1 “kemampuan yang saya miliki selama bekerja dapat mempengaruhi promosi jabatan yang akan diberikan kepada saya” memiliki nilai yang sangat tinggi, hal tersebut menunjukkan pengalaman serta kemampuannya dalam bekerja yang dimiliki karyawan dalam perusahaan tersebut memberikan peluang besar untuk mendapatkan promosi jabatan.

Terlebih dengan karyawan yang sudah lama bekerja dalam perusahaan tersebut bisa ditunjukkan dalam kriteria masa kerja >9-12 tahun memiliki tingkat persentase lebih tinggi yaitu 37% yang sudah paham betul dengan peran, tanggung jawab, dan sudah memberikan performa terbaiknya secara konsisten saat bekerja dalam perusahaan tersebut. Sedangkan pada pernyataan nomor 6 mengenai perusahaan memberikan promosi dengan memperhatikan kompetensi dan kinerja yang dimiliki karyawan memiliki nilai terendah, artinya perusahaan tidak hanya melihat dari kompetensi dan kinerja karyawan tetapi juga dari segi kejujuran, disiplin, dan loyalitasnya karyawan terhadap perusahaan. Selanjutnya, terdapat juga pada item pernyataan nomor 3 dan 4 artinya karyawan belum bisa bersaing dengan karyawan memiliki prestasi kerja bagus yang bisa disebabkan pengalaman kerja yang belum

banyak dan mempunyai latar belakang pendidikan yang bagus tetapi kurang berbaur dengan rekan kerja.

b. Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS pada penelitian ini menunjukkan variabel mutasi jabatan (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai signifikansi 0,462 atau $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa mutasi jabatan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi mutasi jabatan (X2) tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya kepuasan kerja (Y), dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini ditolak. Dalam hal ini bisa saja terjadi dikarenakan belum adanya pemahaman karyawan tentang konsep mutasi itu sendiri. Karyawan merasa mutasi yang dilakukan hanya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan saja. Padahal, selain untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, dengan melaksanakan kegiatan mutasi diharapkan dapat menghindari kejenuhan karyawan dan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan lainnya untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam bekerja. Selain itu mutasi juga berguna untuk pengayaan pengetahuan bagi karyawan itu sendiri. Bisa dilihat dari item pernyataan nomor 3 memiliki nilai paling rendah.

c. Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian variabel promosi jabatan dan mutasi jabatan menunjukkan output nilai F hitung (22.630) $>$ F tabel (3,56) dengan taraf signifikansi 0,000 $<$ 0,05 yang berarti variabel promosi jabatan dan mutasi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Syariah Kantor Cabang Makassar. Hal ini menandakan semakin tinggi promosi jabatan dan mutasi jabatan dalam perusahaan tersebut, maka akan memberikan kepuasan kerja karyawan yang bagus. Dari hasil perhitungan Adjusted R Square yaitu 0,739 atau setara dengan 73,9% menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dan selisihnya sebesar 26,1% (100-73,9%) dijelaskan oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Simpulan

Secara parsial (a) Promosi jabatan secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Syariah Makassar. (b) Mutasi jabatan secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Syariah Makassar. Secara simultan; Promosi jabatan dan Mutasi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Syariah Kantor Cabang Makassar.

Referensi:

- Abdullah, H. (2018). Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Sigli. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 1(2), 109-119.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). PT. Rineka Cipta.
- Desi, N., Sabri, M., Karim, A., Gonibala, R., & Wekke, I. S. (2021). Environmental Conservation Education: Theory, Model, and Practice. *Psychology and Education Journal*, 58(3), 1149-1162.

Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1776](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776)

- Haeruddin, M., Asri, A., Firdaus, F., Mustafa, M. Y., Abraham, F. P. A. P., & Haeruddin, M. I. W. (2022). Running'with the Devil: A Study on Athletes' Compensation and Turnover Intention. *Annals of Applied Sport Science*, 10(1), 0-0. [10.52547/aassjournal.992](https://doi.org/10.52547/aassjournal.992)
- Haeruddin, M., Mansur, M. A. R., Mansur, M., Thaief, I., & Haeruddin, M. I. W. (2020). Keeping up with the CISG: A Case of Indonesia. *Iranian Economic Review*, 24(4), 923-933.
- Herison, R., Sahabuddin, R., Azis, M., & Azis, F. (2022). The Effect of Working Capital Turnover, Accounts Receivable Turnover and Inventory Turnover on Profitability Levels on the Indonesia Stock Exchange 2015-2019. *Psychology and Education*, 59(1), 385-396.
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Online Marketplace pada Mahasiswa Universitas Hasanuddin. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 49-59. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1831>
- Judas, A. (2013). Mutasi dan promosi jabatan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada kanwil ditjen kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Karim, A. (2019, March). The Effect of " Axis Hits Bonus" Version Tagline Advertising and Ambassador Brand against Axis Cards Awareness. In *First International Conference on Materials Engineering and Management-Management Section (ICMEMM 2018)* (pp. 63-66). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icmemm-18.2019.13>
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Malikhah, I., & Ananda, G. C. (2021). Pengaruh Promosi, Mutasi Dan Demosi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(2), 85-90.
- Rahman, F. A. (2021). The Effectiveness for Regional Budget of Revenue and Expenditure as a Control Tools in Enrekang Regency Governments. *Saudi J Econ Fin*, 5(4), 173-179.
- Rahman, F. A., Anwar, A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 39-46.
- Sahabuddin, R., & Thaha, S. (2018). EFFECT OF VISUAL LEARNING STYLE AND SCHOOL CLIMATE ON STUDENTS'ACHIEVEMENT OF LEARNING ENTREPRENEURSHIP AT SMKN 1 PALANGGA. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(3), 1-13.
- Sahabuddin, R., Anwar, A., Idrus, M. I., Karim, A., & Hamsyah, H. (2022). Deskripsi Kinerja Keuangan PT. Gudang Garam Tbk Berdasarkan Rasio Profitabilitas (Studi Kasus Sebelum Dan Selama Pandemi Covid-19)'. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 181-188.
- Sahabuddin, R., Rahman, F. A., Ruma, Z., & Anwar, A. (2022). Pengaruh Dimensi Marketing Mix terhadap Minat Beli Konsumen Pada PT. Alfa Retailindo (Carrefour) Pengayoman Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 47-57.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Utomo, S. (2016). *Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jambi* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).