

PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN, KAPABILITAS KARYAWAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) CABANG SUNGGUMINASA

Syawal^{*1}, Badaruddin², Anshar Daud³.

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia
Email: ^{*1}syawalharditama@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id,
³anshar@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sungguminasa. (2) Untuk mengetahui apakah Kapabilitas Karyawan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sungguminasa. (3) Untuk mengetahui apakah etos kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sungguminasa. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sungguminasa yang berjumlah 90 orang. Penarikan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 90 orang.

hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Manajemen perubahan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. (2) Kapabilitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. (3) Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.
Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Kapabilitas Karyawan, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine (1) The effect of change management on the performance of Bank Rakyat Indonesia Sungguminasa Branch employees. (2) To find out whether Employee Capability affects the performance of employees of Bank Rakyat Indonesia, Sungguminasa Branch. (3) To find out whether the work ethic influences the performance of Bank Rakyat Indonesia Sungguminasa Branch employees. The population of this study was all employees of Bank Rakyat Indonesia (BRI) Sungguminasa Branch, totaling 90 people. Sampling uses a saturated sample, so the total sample is 90 people. The results show that (1) Change management has a positive and significant influence on the performance of employees of Bank Rakyat Indonesia, Sungguminasa Branch, Gowa Regency. (2) Employee capabilities have a positive and significant influence on the performance of employees of Bank Rakyat Indonesia, Sungguminasa Branch, Gowa Regency

Keywords: Change Management, Employee Capabilities, Work Ethics, and Employee Performance

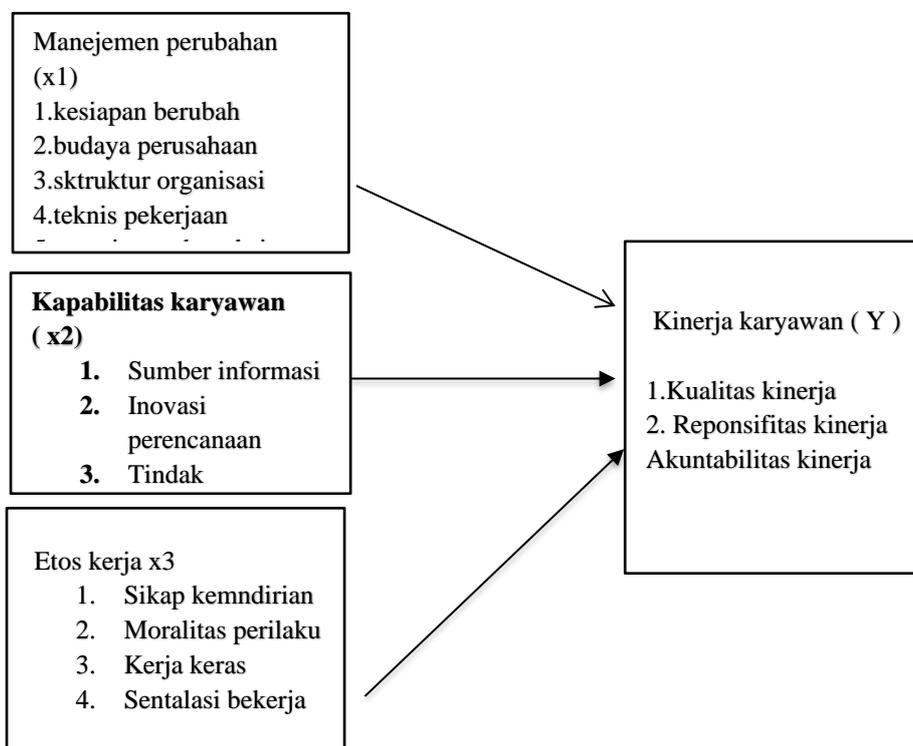
PENDAHULUAN

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja kemudian membahasa tentang kapabilitas karyawan merupakan kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun didalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas. Ibarat individu, belum tentu seorang memiliki bakat, misalnya pemain gitar bias bermain gitar dengan baik. Ini sangat ditentukan oleh bagaimana ia mengembangkannya dengan latihan, dan juga belajar (Amir, 2016).

Menurut Baker dan Sinkula (2020) kapabilitas merupakan kumpulan keterampilan yang lebih spesifik, prosedur dan proses yang dapat memanfaatkan sumber daya ke keunggulan kompetitif. tujuan lembaga ataupun perusahaan mengembangkan

kapabilitas pegawai secara berkelanjutan yaitu supaya pegawai dapat berprestasi secara optimal dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi lembaga ataupun perusahaan dengan meningkatkan kapabilitas, baik lembaga ataupun perusahaan berusaha agar pegawai mempunyai KSA (Knowledge, Skill, and Attitude) berdasarkan telaah pada literatur-literatur terkait sebagaimana telah diuraikan sebelumnya dan ditambah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maka disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis yang secara diagramatis menggambarkan alur penelitian ini. Secara garis besar, kerangka konseptual penelitian menjelaskan hubungan langsung antara variabel-variabel. Sehingga dengan demikian kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

1. Manajemen Perubahan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Sungguminasa.
2. Kapabilitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Sungguminasa
3. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Sungguminasa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk mengungkapkan atau memberi gambaran mengenai fakta-fakta suatu penelitian sesuai dengan kondisi di lapangan. Penelitian ini dilakukan di kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang sungguminasa Jl. Andi Mallombassarang No 101,

Kelurahan Bonto-Bontoa, Kecamatan somba Opu, Kabupaten Gowa., waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober sampai dengan bulan November 2022.

Populasi padapenelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa. populasinya kurang dari 100 orang maka peneliti mengambil 100% pulasi yang pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa yaitu sebanyak 90 orang responden

metode analisis data meliputi; uji deskriptif (statistic deskriptif), uji data (uji normalitas), uji instrument (uji validitas dan reliabilitas), dan uji beda atau uji statistic dengan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji data atau disebut pula dengan uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang akan analisis untuk memprediksi model telah memenuhi syarat-syarat uji paramaterik, yakni; data berdistribusi normal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validasi Variabel

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan, sah atau tidaknya suatu instrumen (kuesioner) dalam penelitian. Suatu indikator pada kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat mengukur suatu variabel dalam penelitian, yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan valid Adapun hasil uji validasi data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Uji validitas variable

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		X1	X2	X3	Y
N		61	61	61	61
No	Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung} (Pearson Correlation)	Nilai r_{tabel} (df=61- 2)	Kriteria Validasi	
A	Manajemen Perubahan (X1)				
1	Item1	0,482	0,207	Valid	
2	Item2	0,561	0,207	Valid	
3	Item3	0,515	0,207	Valid	
4	Item4	0,538	0,207	Valid	
B	Kapabilitas Karyawan (X2)				

1	Item1	0,824	0,207	Valid	
2	Item2	0,782	0,207	Valid	
3	Item3	0,804	0,207	Valid	
4	Item4	0,733	0,207	Valid	
C	Etos Kerja (X3)				
1	Item1	0,686	0,207	Valid	
2	Item2	0,832	0,207	Valid	
3	Item3	0,813	0,207	Valid	
4	Item4	0,861	0,207	Valid	

Sumber:Data Primer diolah pada SPSS 22, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari r table serta nilai sig. (2-tailed) <0,05 dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variabel yang meliputi variabel manajemen perubahan, kapabilitas karyawan, etos kerja dan kinerja maka dapat ditarik kesimpulan dari masing-masing item pada setiap variabel valid.

Uji Realibilitas Varibel

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi dari suatu instrumen, sejauh mana kuesioner dapat dipercaya. Uji reliabilitas diukur menggunakan Alpha Cronbach, jika nilai alpha > 0.50 maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 2 Uji Realibilitas Variabel

No	Variable Observed	Reliability Statistics		
		Cronbach's Alpha	N of Indikators	Keterangan
1	Manajemen Perubahan	0,907	5	Reliabel
2	Kapabilitas Karyawan	0,884	4	Reliabel
3	Etos kerja	0,884	4	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,893	4	Reliabel

Sumber:Data Primer diolah pada SPSS 22, 2022

Pada tabel diatas dapat dilihat pada variabel manajemen perubahan, kapabilitas, etos kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai cronbach's alpha >0,60 maka dapat dinyatakan semua variabel dan item pernyataan reliable

Tabel 3 Hasil analisis Deskriptiv Descriptive Statistics

		MANAJEMEN PERUBAHAN (X1)	KAPABILITAS KARYAWAN (X2)	ETOS KERJA (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
N (Jumlah Data)	Statistic	90	90	90	90
Range	Statistic	10	15	15	14
Minimum	Statistic	16	20	20	20
Maximum	Statistic	25	18.74	18.75	
Mean	Statistic	19.64	18.74	18.75	18.74
	Std. Error	2.040	1.632	1.657	1.679

dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai etos kerja dapat di nilai baik. Analisis deskripsi jawaban dari para responden tentang variabel etos kerja. dapat dilihat dari tabel yang ada diatas, diperoleh hasil untuk variabel Motivasi dengan jumlah responden 90 orang, nilai rata-rata 18.74. Nilai minimum 15 dan nilai maksimum 20. dapat diartikan, indikator atau pernyataan mengenai kapabilitas karyawan menuju kearah maksimum kemudian dapat dilihat dari tabel yang ada diatas, diperoleh hasil untuk variabel Motivasi dengan jumlah responden 90 orang, nilai rata-rata 19.66

Nilai minimum 16 dan nilai maksimum 25. dapat diartikan, indikator atau pernyataan mengenai manajemen perubahan menuju kearah maksimum maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai manajemen perubahan dapat di nilai baik. analisis deskripsi jawaban dari para responden tentang variabel manajemen perubahan.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan taknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaan sebagai berikut : $Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan X1 : Manajemen Perubahan

X2 : Kapabilitas Karyawan X3 : Etos Kerja

β : Koefisien Regres a : Konstanta e : Error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 22 maka nilai koefisien regresi masing-masing variabel meliputi Manajemen Perubahan, Kapabilitas Karyawan dan Etos Kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda

No	Variable		
		Unstandardized Coefficients	Sig.
	(Constant)	7.360	.000
1	MANAJEMEN PERUBAHAN	0.217	.004
2	KAPABILITAS KARYAWAN	0.508	.000
3	Etos kerja	0.327	.006

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22

Berdasarkan hasil analisa data menggunakan SPSS Ver. 22 diperoleh dalam perhitungan regresi diatas, maka persamaan regresinya menjadi : $Y = 7,360 + 0,217 X_1 + 0,508 X_2 + 0,327 X_3$

Persamaan linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta = 7,360
 Hal ini berarti bahwa apabila semua variabel bebas yaitu Manajemen perubahan, kapabilitas karyawan dan etos kerja dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu Kinerja karyawan akan bernilai sebesar 7,360, dimana positif menunjukkan terjadi peningkatan Kinerja karyawan.
2. Nilai Konstanta = 0,217
 Koefesien kapabilitas karyawan bernilai positif maka kapabilitas karyawan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan hal ini dapat diartikan bahwa apabila nilai kapabilitas karyawan meningkat sementara nilai manajemen perubahan dan etos kerja tetap, maka kinerja karyawan juga akan ikut mengalami peningkatan.
3. Nilai Konstanta = 0,508
 Koefesien Kapabilitas karyawan bernilai positif maka kapabilitas memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan hal ini dapat diartikan bahwa apabila nilai etos kerja meningkat sementara nilai manajemen perubahan dan etos kerja tetap, maka kinerja karyawan juga akan ikut mengalami peningkatan
4. Nilai Konstan = 327
 Koefesien Etos kerja bernilai positif maka Etos kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan hal ini dapat diartikan bahwa apabila nilai Etos kerja meningkat sementara nilai kapabilitas dan etos kerja tetap, maka Kinerja karyawan juga akan ikut mengalami peningkatan.

Hasil Uji Hipotesis (Uji T dan Determinasi)

Uji T (parsial) Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS Ver. 22 yang tertuang dalam tabel 5.24 Berikut :

Tabel 5 Uji T (Parsia)

Variabel		Thitung	Ttabel	Sig	Keterangan
1	(Constant)			-	
	Manajemen Perubahan	2.956	1,987	.004	Hipotesis Diterima
	Kapabilitas Karyawan	4.216	1,987	.000	Hipotesis Diterima
	Etos kerja	2.821	1,987	.006	Hipotesis Diterima

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Manajemen perubahan sebesar 0,004Ttabel 1,987 artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variable manajeme perubahan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel kapabilitas karyawan nilai Thitung 4,216 >Ttabel 1,987 dan nilai signifikansi 0,000Ttabel 1,987 dengan nilai signifikansi 0,006

Hasil Uji Koefesien Determinasi (R2)

Tujuan Uji Determinasi untuk menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679a	.461	.442	1.25443

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,461 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Manajemen Perubahan, Kapabilitas karyawan dan Etos Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowapegawai sebesar 46,1%, sedangkan sisanya 53,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja karyawan Pada Bank BRI Cabang Sungguminasa

pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan maka dilakukan Uji T (Parsial) yaitu diperoleh nilai signifikansi manajemen perubahan sebesar 0,004Tabel 1,987 artinya ada pengaruh positif dan signifikan variabel manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa dalam penelitian ini variabel manajemen perubahan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini dapat dilihat di Bank Rakyat Indonesia Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa dimana manajemen perubahan yang dimaksud yaitu Seluruh Karyawan BRI Cabang Sungguminasa mulai dari karyawan yang paling atas hingga karyawan paling bawah siap untuk berubah, pimpinan sudah menerapkan budaya perusahaan bahwa berubah adalah hal menuju kemajuan dan tidak berubah adalah hal menuju kehancuran, perubahan struktur organisasi harus disesuaikan dengan kondisi perubahan agar secara efektif dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, teknis pekerjaan disesuaikan dengan kondisi perubahan manajemen dan menggunakan negosiasi serta prosedur kerja serta manajemen koneksi harus terus diperbaiki agar koneksi pekerjaan berjalan lancar tanpa ada gangguan jaringan. dengan manajemen perubahan yang dimiliki oleh pegawai maka dampaknya yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, benar dan tepat waktu.

2. Pengaruh Kapabilitas Karyawan Terhadap Kinerja karyawan Pada Bank BRI Cabang Sungguminasa

Adapun hasil uji statistic uji t (parsial) yaitu diperoleh nilai signifikansi variabel kapabilitas karyawan sebesar 0,000Tabel 1,987 artinya ada hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa dalam hasil penelitian ini ditunjukkan bahwa kapabilitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BRI Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa dimana kemampuan kapabilitas dalam sebuah perusahaan mewakili cara orang dan sistem dalam bekerja bersama menggunakan sumber daya, seperti kemampuan perusahaan untuk membawa produk lebih cepat melalui sistem distribusi yang efektif dan efisien atau dapat dikatakan sebagai kemampuan perusahaan untuk menghasilkan produk canggih berkat dorongan budaya organisasi yang mempunyai kemampuan yang tertanam dalam rutinitas organisasi

3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Bank BRI Cabang Sungguminasa

melihat pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja karyawan maka dilakukan Uji T (Parsial) yaitu diperoleh nilai signifikansi Motivasi sebesar 0,000Tabel 1,987 artinya ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa dalam penelitian ini Etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada kondisi Bank Rakyat Indonesia Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa dimana Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral

SARAN

1. Kepada Pimpinan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa, untuk melakukan manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan karena manajemen perubahan merupakan strategi pendekatan untuk transformasi tujuan, proses atau teknologi perusahaan dengan mempersiapkan, melengkapi, dan mendukung tiap karyawan agar berhasil menerapkan perubahan. Selain itu juga dengan adanya penerapan manajemen perubahan diharapkan tiap karyawan mampu menerima perubahan lebih cepat dan efektif, dan organisasi dapat merespons dengan cepat terhadap perubahan pasar, menerapkan langkah yang strategis dan menerapkan system atau teknologi terbaru lebih cepat. Peneliti menyarankan untuk peneliti berikutnya menambahkan variabel lainnya diluar dari variabel yang sudah ada atau mengganti metode penelitian yang telah digunakan.
2. Kepada Pimpinan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa diharapkan agar lebih memperhatikan hak dan kebutuhan karyawan serta meningkatkan kapabilitas kerja suatu karyawan baik non fisik ataupun fisik, sehingga karyawan dapatterus meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mendorong kepuasan kerja bagi karyawan. Berbicara mengenai kapabilitas atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan tidakhanya sebatas memiliki keterampilan (skill) saja namun lebih dari itu, yaitu lebih memahami secara detail sehingga benar-benar menguasai kemampuannya dari titik kelemahan hingga cara mengatasinya.
3. Tanggapan dari konsumen yang pernah membeli Safi *Skincare*, mereka lebih tertarik dengan kualitas produk Safi *Skincare* karena menggunakan karena sesuai dengan standar kesehatan. Sehingga dalam hal ini, pihak perusahaan Safi *Skincare* harus mempertahankan kualitas produk atau memberikan inovasi yang lebih lagi agar konsumen tetap loyal

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen perubahan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.
2. Kapabilitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

3. Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. Taufik. 2012. "Manajemen Strategi". PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta. Arikunto, S. 2015. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik". Jakarta: PT Rineka Cipta. Bakhtiar Hasan Miraza. 2015. "Perencanaan dan Pengembangan Wilayah". ISEI. Bandung: Barbara.
- Atkinson, R. C., Smith, E. E. 2012. "Pengantar Psikologi". Jakarta: Interkasara Baker., Sinkula. 2014. "The Synergistic Effect of Market Oriented and Learning Organization on Organization Performance". Journal of The Academy of Marketing Science. Vol.27, No. 4.
- Bawono, A. 2006. "Multivariate Analysis dengan SPSS". Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Davidson, Jeff. 2005. "Change Management dalam buku Manajemen Perubahan pada Februari 2016". Bandung. Ghazali, I. 2013. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik. 2012. "Manajemen Pengembangan". Bandung: Remaja Rosdakarya, Hasibuan, M., S., P., 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kinichi, Robert. 2015. "Perilaku Organisasi (Organization Behavior)". Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A., P. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ke14. Bandung. PT Remaja Rosdak
- Muhaimin 2012. "Manajemen strategi". Jakarta : Khoirul Bayan, Munandar. 2008. "Psikologi Industri dan Organisasi". Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nugroho J. 2013. "Perilaku Konsumen". Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Robbins. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik". Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada
- Siagian, P., S. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Bumi Aksara. Simamora, H., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ITB YKPN.
- Siswanto. 2011. "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional". Jakarta: Bumi Aksara. Sugiyono, 2016. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tasmara, Toto. 2014. "Komunikasi Dakwah". Jakarta: Gaya Media Pratama. Trustorini Handayani dan Yusuf Tanjung. 2017. "Proses Inovasi dan Keberhasilan Usaha (Studi Kasus Pada Pada Rumah Batik Komar Di Kota Bandung)". Tesis Universitas Komputer Indonesia: Bandung.
- Wibowo. 2016. "Manajemen Kinerja Edisi Kelima". Rajawali Pers Winardi. 2008. "Manajemen Perubahan (Management of Change)". Kencana, Jakarta Artikel/Jurnal.
- Wibowo. 2016. "Manajemen Perubahan". Jakarta: Rajawali Pers. Kotter, John. P. Cohen. 2014. "The Heart of change". Jakarta:

-
- PT. Gramedia Pustaka Utama. Suparmo. 2011. “Manajemen Strategi”. Gadjadjaran University Press: Yogyakarta. Amir, M, Taufik. 2011. “Manajemen Strategi”. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta. Winardi, J. 2015. “Manajemen Perubahan (Management of Change)” Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Adiputra, Putu Pratama, dan Kastawan Mandala. 2017. “Pengaruh Kompetensi dan Kapabilitas Terhadap Keunggulan Kompetitif dan Kinerja Perusahaan”. Bali-Ejurnal Manajemen Unud , Vol 6, No. 11, 2017: 6090 - 6119 ISSN : 2302 – 8912.
- Hutapea, Parulian dan Nurinna Thoha. 2008. “Kompetensi Plus”. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Baker dan Sinkula. 2005. “Product I