

Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya

Haikal Pirous¹, M. Ryzki Wiryawan², Mellani Diah Anggraeni³

¹Prodi Bisnis Digital, Universitas Ma'soem, Indonesia

²Prodi Komputerisasi Akuntansi, Universitas Ma'soem, Indonesia

³Prodi Perbankan Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia
mellanidhr@gmail.com

Received : Nov' 2021 Revised : Nov' 2021 Accepted : Dec' 2021 Published :Dec' 2021

ABSTRACT

This study aims to determine how the effect of job transfers and promotions on employee morale at Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya. The type of research is quantitative with an associative approach, the type of data is primary and uses data collection techniques in the form of observations, interviews, questionnaires and literature studies. The population in this study were employees of Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya as many as 34 employees. The results of this study indicate that there is a significant effect between work mutations on employee morale at Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya, the results of the t -test where $t_{count} > t_{table}$ ($5.675 > 2.039$), there is no significant effect between job promotions on employee morale with the results of the t -test. where $t_{count} < t_{table}$ ($0.888 < 2.039$), and simultaneously there is a significant effect between job transfer and promotion on employee morale with the results of the F_{test} where $F_{count} > F_{table}$ ($15,615 > 3.29$).

Keywords: *Job Movements, Job Promotion, and Employee Moral.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh mutasi kerja dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya. Objek penelitian ini adalah semangat kerja karyawan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya. Adapun jenis penelitiannya adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, jenis datanya adalah primer dan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya sebanyak 34 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi kerja terhadap semangat kerja karyawan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya, hasil uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,675 > 2,039$), tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan dengan hasil uji t dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,888 < 2,039$), serta secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi kerja dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan dengan hasil uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,615 > 3,29$).

Kata Kunci : Mutasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Semangat Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perbankan Syariah merupakan bagian dari Lembaga keuangan syariah yang diharapkan dapat menampilkan dan membawa pengaruh yang baik pada sistem yang lain. Jangkauan perkembangan yang semakin meluas menunjukkan bahwa peran perbankan syariah semakin besar seiring dengan berjalannya waktu untuk membangun perekonomian rakyat Indonesia. Jasa Bank Syariah tidak akan berhenti selama penghimpunan dan juga penyaluran dana terus berlangsung, maka situasi ini menjadi peluang dan juga persaingan bagi pengelola Bank Syariah untuk menerapkan strategi pemasaran yang baik agar masyarakat tertarik untuk melakukan pendanaan dan pembiayaan (Jamaludin, 2017).

Peran Perbankan yang penting dalam kegiatan perekonomian mendorong masyarakat untuk menjadikan layanan Perbankan sebagai suatu kebutuhan dalam hidupnya. Masyarakat muslim secara khusus memiliki kebutuhan untuk dapat memperoleh layanan jasa keuangan yang sesuai dengan Syariat Islam, yaitu prinsip bagi hasil. Hal tersebut menjadi latar belakang bagi pemerintah membuat Undang-Undang No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan untuk mengatur kegiatan usaha Perbankan yang memiliki dasar operasional bagi hasil.

Di era globalisasi ini setiap aspek dituntut untuk dapat bertahan dan memenangkan kompetisi ditengah ketatnya persaingan dalam dunia bisnis. Perusahaan menggunakan strategi dengan tujuan agar untuk bertahan dan memenangkan persaingan yaitu dengan memiliki sumber daya manusia yang kompeten yang dapat mencapai tujuan atau target perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan bahwa karyawan yang dimilikinya dapat bekerja dengan efektif, efisien, dan mempunyai semangat kerja yang baik, sehingga perusahaan dapat dengan mudah untuk mencapai tujuan-tujuan atau target. Dalam meningkatkan semangat kerja, mutasi dan promosi jabatan perusahaan dilakukan untuk pengembangan karyawan (Kapoor, 2014).

Mutasi dan promosi memiliki dampak untuk meningkatkan semangat kerja, mempertahankan stabilitas, dan mengembangkan karyawan. Dengan adanya mutasi dan promosi di dalam perusahaan menandakan penghargaan terhadap hasil kerja para karyawan. Tujuan penghargaan tersebut bahwa karyawan mempunyai kesadaran untuk meningkatkan efektifitas kerja pada perusahaan sehingga dapat mencapai target-target yang telah ditetapkan. Seperti diketahui bahwa setiap karyawan menghabiskan waktunya 5 hari dalam satu minggu untuk bekerja di perusahaan. Hal tersebut menandakan Perusahaan memiliki peranan yang sangat besar dalam kehidupan para karyawan. Oleh sebab itu prinsip "*The right man in the right place*" penting untuk disesuaikan dengan kompetensi dan kinerja para karyawan (Kapoor, 2014).

Salah satu lembaga Keuangan di Indonesia yang berbasis Syariah adalah Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya. Keunggulan dalam kiprahnya di Perbankan Indonesia yaitu melandasi kegiatan operasionalnya dengan harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual. Sebagai salah satu perusahaan perbankan yang beroperasi di Indonesia, BTN Syariah KC Tasikmalaya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mewujudkan tujuan Bank BTN Syariah tersebut, penempatan menjadi salah satu aspek penting agar sesuai antara

jabatan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Adapun data tentang jumlah karyawan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya dapat dilihat pada tabel 1, dan data mutasi serta promosi jabatan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	2016	39	-
2	2017	43	10,3%
3	2018	45	4,6%
4	2019	44	-2,3%
5	2020	37	-15,9%

Sumber : Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya, 2021

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan di BTN Syariah KC Tasikmalaya dari tahun 2016 s/d 2021 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2016 jumlah karyawan berjumlah 39 orang. Pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 10,3% menjadi 43 orang. Pada tahun 2018 jumlah karyawan kembali mengalami kenaikan sebesar 4,6% menjadi 45 orang. Pada tahun 2019 jumlah karyawan mengalami penurunan sebesar -2,3% menjadi 44 orang. Pada tahun 2020 jumlah karyawan kembali mengalami penurunan sebesar -15,9% menjadi 37 orang.

Tabel 2 Jumlah Mutasi dan promosi Jabatan Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Mutasi	Persentase (%)	Jumlah Promosi Jabatan	Persentase (%)
1	2016	2	-	1	-
2	2017	3	50%	0	-100%
3	2018	2	-33%	1	100%
4	2019	1	-100%	0	-100%
5	2020	3	200%	0	0%

Sumber : Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya, 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang dimutasi di BTN Syariah KC Tasikmalaya dari tahun 2016 s/d 2021 mengalami fluktuasi. Sedangkan, jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dari tahun 2016 s/d 2021 cenderung menurun dan tidak ada promosi jabatan pada 2 tahun terakhir. Pada tahun 2016 jumlah karyawan mutasi berjumlah 2 orang, sedangkan jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan berjumlah 1 orang. Pada tahun 2017 jumlah karyawan yang dimutasi mengalami kenaikan sebesar 50% menjadi 3 orang sedangkan jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan mengalami penurunan -100% yaitu 0 orang. Pada tahun 2018 jumlah karyawan yang dimutasi mengalami penurunan sebesar -33% menjadi 2 orang, sedangkan jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan mengalami kenaikan 100% menjadi 1 orang. Pada tahun 2019 jumlah karyawan yang dimutasi mengalami penurunan sebesar -100% menjadi 1 orang, sedangkan jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan turun sebesar -100% menjadi

0 orang. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang dimutasi naik sebesar 200% menjadi 3 orang, sedangkan jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan tidak ada perubahan dari tahun sebelumnya sehingga 0 %.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Bapak Asep Budi Rahayu selaku Pimpinan BTN Syariah KC Tasikmalaya bahwa selama lima tahun terakhir semangat kerja karyawan kurang maksimal dikarenakan oleh beberapa faktor diantaranya adanya perpindahan karyawan ke bagian lain dan ada yang mengundurkan diri. Sehingga, berpengaruh terhadap jumlah karyawan yang 2 tahun terakhir ini mengalami penurunan.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang banyak menggunakan angka-angka yang dimulai dari mengumpulkan data, penafsiran terhadap data yang diperoleh serta pemaparan hasilnya (Arikunto, 2013).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya berjumlah 34 karyawan. Populasi merupakan keseluruhan wilayah yang terdiri dari obyek dengan ciri tertentu yang ditetapkan oleh diamati dan ditarik kesimpulannya (Saebani, 2008). Sampel adalah bagian yang diambil dari suatu populasi (Saebani, 2008). Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan teknik *sample random sampling*, dimana pengambilan anggota sample dilakukan secara acak dari anggota populasi dengan memberi peluang yang sama. Adapun sampel pada penelitian ini berjumlah 34 karyawan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya hasil dari perhitungan dengan cara memakai rumus *Slovin* dan didapatkan bahwa jumlah sampel yang harus diambil adalah 34 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini (Subagyo, 2011) yaitu :

1. Observasi, yaitu suatu proses pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya.
2. Wawancara, adalah kegiatan tanya jawab yang dilakukan untuk mendapatkan informasi sehingga didapatkan makna dari suatu topik tertentu.
3. Studi Pustaka, yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dengan mencari dan mempelajari informasi melalui berbagai sumber.
4. Kuesioner (Angket), berupa pertanyaan terkait data yang ingin diperoleh, yang ditujukan kepada karyawan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya.

Adapun untuk analisis data dan uji hipotesis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas penelitian dilakukan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dan pernyataan tersebut valid. Dalam hal ini r_{tabel} dengan $N=37$,

dikurang 2 menjadi 34 sampel adalah 0,338. Hasil uji validitas menggunakan IBM SPSS 23 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel X

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,610	0,338	Valid
X1.2	0,439	0,338	Valid
X1.3	0,529	0,338	Valid
X1.4	0,550	0,338	Valid
X1.5	0,525	0,338	Valid
X1.6	0,523	0,338	Valid
X1.7	0,521	0,338	Valid
X1.8	0,569	0,338	Valid

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa semua nilai r_{hitung} untuk setiap pernyataan kuesioner pada variabel mutasi kerja menunjukkan nilai yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,338 ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Y

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,682	0,338	Valid
Y.2	0,479	0,338	Valid
Y.3	0,502	0,338	Valid
Y.4	0,481	0,338	Valid
Y.5	0,663	0,338	Valid
Y.6	0,479	0,338	Valid
Y.7	0,428	0,338	Valid
Y.8	0,437	0,338	Valid
Y.9	0,472	0,338	Valid

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa semua nilai r_{hitung} untuk setiap pernyataan kuesioner pada variabel semangat kerja menunjukkan nilai yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,338 ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui nilai *cronbach's alpha* suatu variabel dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 23, berikut adalah hasil uji reliabilitas terhadap variabel mutasi kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.702	8
------	---

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa uji reliabilitas variabel mutasi kerja pada *cronbach's alpha* menunjukkan $0,702 > 0,05$ yang berarti reliabel dan memiliki reliabilitas tinggi.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	9

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa uji reliabilitas variabel semangat kerja pada *cronbach's alpha* menunjukkan $0,646 > 0,05$ yang berarti reliabel dan memiliki reliabilitas moderat.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas *Shapiro-Wilk*. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 7. Uji Normalitas Data

	Tests of Normality		
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Mutasi Kerja	.913	8	.376
Semangat Kerja	.830	8	.060

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa tingkat signifikan mutasi kerja sebesar $0,376 > 0,05$ dan tingkat signifikan semangat kerja $0,060 > 0,05$ yang berarti distribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Korelasi Berganda

Adapun hasil analisis korelasi berganda dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 23*. Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,502 artinya terdapat hubungan yang sedang antara mutasi kerja dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya.

Tabel 8. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.708 ^a	.502	.470	2.261	.502	15.615	2	31	.000

a. Predictors: (Constant), X2.T, X1.T

b. Dependent Variable: Y.T

Analisis Regresi Berganda

Berikut merupakan hasil regresi berganda dari variabel mutasi kerja dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan menggunakan *IBM SPSS Statistic 23*.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.572	6.216		2.505	.018
	X1.T	.697	.128	.712	5.453	.000
	X2.T	-.011	.095	-.015	-.115	.909

a. Dependent Variable: Y.T

Berdasarkan tabel 9 dapat diperoleh model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 15,572 + 0,697 X_1 + (-) 0,11 X_2$$

1. a=15,572 menyatakan bahwa jika variabel mutasi kerja dan promosi jabatan dianggap tidak ada, maka variabel terikat yaitu semangat kerja karyawan sama dengan konstanta yaitu 15,572
2. Mutasi Kerja =0,697 menyatakan bahwa setiap kenaikan mutasi kerja sebesar satu satuan maka akan menaikkan semangat kerja karyawan sebesar 0,697 dengan asumsi variabel bebas yang lain adalah tetap.
3. Promosi jabatan =-0,11 menyatakan setiap variabel promosi jabatan turun satu satuan maka variabel semangat kerja karyawan akan turun sebesar -0,11 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Adapun hasil analisis koefisien determinasi dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 23*, sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.502	.470	2.261

a. Predictors: (Constant), Mutasi Kerja, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa *R-Square*, yang diperoleh sebesar 0,502 atau 50,2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh mutasi kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

karyawan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya sebesar 50,2% sedangkan sisanya 49,8% diduga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti konsentrasi dan ketelitian.

Uji t

Adapun hasil uji t dengan menggunakan *IBM SPSS Statistic 23* sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.048	4.165		3.613	.001
	X1.T	.694	.122	.708	5.675	.000

a. Dependent Variable: Y.T

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat diperoleh hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,675 > 2,039$) dengan tingkat signifikasi $0,00 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya.

Uji F

Berikut merupakan hasil uji F dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 23*:

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.706	2	79.853	15.615	.000 ^b
	Residual	158.529	31	5.114		
	Total	318.235	33			

a. Dependent Variable: Y.T

b. Predictors: (Constant), X2.T, X1.T

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,615 > 3,29$) dan signifikansinya ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel mutasi kerja terhadap semangat kerja karyawan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya, (2) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya, (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi kerja dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya.

Adapun saran penulis bagi Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya yaitu (1) Pihak bank diharapkan lebih memperhatikan karyawan dalam menjalankan

pekerjaannya. Karena berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner yang telah disebar kepada karyawan Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya yaitu pernyataan "Karyawan mampu mengolah informasi dari atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesalahan" memiliki tanggapan ragu-ragu 32,2%. Hal ini menunjukkan beberapa responden beranggapan bahwa karyawan mengalami kesulitan dalam mengolah informasi dari atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesalahan, (2) Pihak Bank juga diharapkan memperhatikan kemampuan karyawan dalam mengolah informasi Karena berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner yang telah disebar kepada karyawan Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya yaitu pernyataan "Karyawan mampu mengolah informasi dari atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesalahan." Memiliki tanggapan ragu-ragu 32%. Hal ini menunjukkan beberapa responden beranggapan bahwa karyawan tidak dapat mengolah informasi dari atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesalahan.

Ahmadi. (2009). *Psikologi Umum*. Rineka Cipta.

Garvin, D. (2001). *Managing Quality*. Ghalia Indonesia.

Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS* (4th ed.). Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 19* (5th ed.). Universitas Diponegoro.

Kotler, P. (2003). *Marketing Management* (11th ed.). Prentice Hall.

Niza, T. (2016). *Pengaruh Persepsi, Citra merek dan Periklanan terhadap Minat Nasabah Menabung Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ngunt Tulungagung*. 23, 1-14.

Novianty, S. (2019). *Pengaruh Brand Image dan Personal Selling terhadap Minat Nasabah Produk Pembiayaan Griya BSM dengan Akad Murabahah Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jatinangor*. Tidak dipublikasikan.

Nur-aeni, Fitriani, I., & Syamsul, E. M. (2020). Citra Merek , Promosi dan Lokasi Terhadap Keputusan Nasabah Memilih Tabungan Mabrur Brand Image , Promotion and Location of Decisions Customer Chooses Savings Mabrur. *Ma-soem University*, 3(2), 115-121.

DAFTAR PUSTAKA

Ridwan, & Akdon. (2013). *Rumus dan Data dalam Analisis Data Statista*. Alfabeta.

Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. PT Gramedia Pustaka.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi (MixedMethods)*. Alfabeta.
- Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi Statistik dengan SPSS*. Perestasi Pustaka.
- Terence, S. (2004). *Periklanan & Promosi: Aspek Tambahan Komunikasi pemasaran Terpadu*. Erlangga.
- Topbrand-award.com. (2021). *Top Brand Award Kategori Tabungan Syariah*. <https://www.Topbrand-Award.Com/En/2021/02/Tabungan-Syariah-Fase-1-2021/>.