

# HUBUNGAN PROMOSI JABATAN DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN BANK NAGARI CABANG KOTA PEKANBARU

Oleh :

<sup>1</sup>Indiana Jones & <sup>2</sup>Mariaty Ibrahim

Indianajones544@yahoo.com

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293

Telp/Fax 0761-63277

## ABSTRACT

Promotion is the displacement of a position to another position and status have a higher responsibility and is usually accompanied by an increase in salaries / wages other. Promotion provides an important role for every employee, even a dream that always look forward, with the promotion of the employees will be motivated to work hard, excited, and perform the work so that the target company would be achieved optimally. As for which is included into the promotion of this research is the level of education, experience, and skill.

Morale is doing the job harder so that the work becomes better. Generating employee morale is an attempt to cause the result of higher working again. The factors that affect the morale is attendance rate, job satisfaction, teamwork and discipline.

Bank Nagari is one of the industry engaged in banking services areas of West Sumatra, to be able to realize the objectives of the company should need to improve Human Resources, one of the business by implementing a promotion for employees, employees who are promoted must meet the criteria established by the company, with the holding of this promotion will spur employees to work with the better because it will be well motivated and eager to work

Based on the analysis of this study showed that there is a strong relationship between the promotion with employee morale Pekanbaru City Branch of Bank Nagari. It can be seen from the analysis of known data from the  $t(4.586) > t$  table (2,055) and Sig (0,000)  $< 0.05$ . Then hypothesized that there is a connection with the promotion of employee morale is acceptable.

**Keyword: Job Promotion, Employee Morale**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana cara agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi.

Seperti telah dijelaskan diatas, maka agar tujuan perusahaan tersebut tercapai, setiap pimpinan perusahaan selalu berusaha dan menyadari bahwa perlu untuk memotivasi semangat kerja pegawai. Untuk memotivasi semangat kerja pegawai perusahaan dapat dilakukan berbagai cara. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen adalah dengan promosi jabatan bagi mereka yang mampu memberikan prestasi kerja lebih baik sehingga akan meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut.

Promosi jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya. Promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial,

wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang lebih besar sehingga karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan akan tercapai secara optimal.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan menjadi lebih baik. Membangkitkan semangat kerja karyawan adalah suatu usaha untuk dapat menimbulkan hasil kerja yang lebih tinggi lagi. Oleh karena itu, untuk dapat mengatur, mengkoordinasikan serta menggerakkan karyawan agar selalu bersemangat dalam bekerja diperlukan perhatian khusus dari perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Sama halnya dengan Bank Nagari adalah salah satu industri yang bergerak dibidang jasa perbankan daerah Sumatera Barat, untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan harus perlu meningkatkan manajemen SDM, salah satu usaha dengan cara promosi jabatan yang melibatkan seluruh karyawan perusahaan didalamnya. Undang-Undang yang Mengatur Tentang Perbankan adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 tentang perubahan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan. Jasa perbankan adalah semua aktivitas bank, baik secara langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan fungsi bank sebagai lembaga intermediasi yaitu lembaga yang memperlancar peredaran uang serta sebagai lembaga

yang memberikan jaminan kepada nasabahnya.

Dari pengamatan atau observasi yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa fenomena-fenomena perilaku karyawan Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru yaitu:

1. Adanya beberapa karyawan yang hadir melewati dimulainya waktu kerja.
2. Adanya beberapa karyawan yang keluar masuk kantor bukan karena urusan pekerjaan.
3. Masih adanya beberapa karyawan yang tidak hadir/tanpa keterangan.

Promosi jabatan yang dilakukan oleh pihak Bank Nagari, tidak ditetapkan pada waktu-waktu tertentu. Promosi jabatan akan diberikan kepada karyawan dengan mempertimbangkan kinerja berupa disiplin dan prestasi karyawan dalam bekerja dan hasilnya berupa semangat kerja.

Melihat promosi jabatan memberikan peranan penting untuk mendorong semangat kerja karyawan Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Hubungan Promosi Jabatan dengan Semangat Kerja Karyawan Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan. Maka penulis merumuskan masalah penelitian:

**“Bagaimana hubungan promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru”**.

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui promosi jabatan dan semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru.

### **2. Manfaat Penelitian**

- 1) Manfaat Akademis
  - a. Bagi pengembangan ilmu

Sebagai sumbangan pemikiran mengenai promosi jabatan dan semangat kerja karyawan yang dilaksanakan oleh sebuah perusahaan serta dapat dijadikan pertimbangan dan perbaikan dimasa yang akan datang.

- b. Bagi Peneliti Lain

Penulis berharap bahwa penelitian ini, dapat menambah pengetahuan yang berguna dan merupakan pedoman atau referensi untuk melakukan objek penelitian yang sama.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan peneliti terutama dalam menerapkan teori-teori yang telah penulis pelajari di kampus.

## 2). Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Sumbangan pemikiran pada perusahaan yang berhubungan dengan promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

### b. Bagi Pihak lain

Sebagai sumber informasi dan sumber bacaan yang dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan promosi jabatan dengan semangat kerja.

## II. Kerangka Teoritis

### 1. Promosi Jabatan

Menurut **Fathoni (2006:118)** promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak status dan penghasilannya semakin besar.

Menurut **Flipo (2007 : 108)** menyatakan bahwa promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan kejabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya.

Menurut **(Wahyudi, 2002 : 100)** Pedoman yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan program promosi sbb:

1. Tingkat pendidikan  
Promosi yang berdasarkan tingkat pendidikan, karena dengan pendidikan yang lebih tinggi

diharapkan karyawan memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan diwaktu mendatang.

2. Pengalaman, promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan.
3. Kecakapan, seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan.

## 2. Semangat Kerja

Menurut **(Nitisemito, 2002:60)** semangat kerja adalah pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik

Menurut **(Hasibuan, 2007:158)** semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan

Menurut **Flippo (2005:30)** faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah :

1. Tingkat Kehadiran, merupakan kehadiran yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.
2. Kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
3. Kerjasama, kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, kedisiplinan merupakan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai

peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

### **3. Hubungan Promosi Jabatan dengan Semangat Kerja**

Hubungan yang menjelaskan antara promosi jabatan dengan semangat kerja pegawai menurut **Manullang (2001:154)** menyatakan bahwa : “Ada beberapa sebab mengapa di dalam setiap badan usaha perlu diambil tindakan promosi. Diantaranya ialah untuk mempertinggi semangat kerja pegawai. Bilamana promosi direalisasikan kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi para pegawai untuk mempertinggi semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi adalah perlu bagi setiap badan usaha dan hal ini untuk sebagian dapat diakibatkan oleh pemberian promosi yang obyektif”.

### **III. Hipotesis**

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis mencoba untuk mengajukan suatu hipotesis yang perlu diuji kebenarannya melalui penelitian lapangan yaitu : “**diduga ada hubungan promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru**”.

### **IV. Metode Penelitian**

#### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 337. Adapun alasan penulis memilih Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru adalah karena ditengah

persaingan yang sangat ketat dalam persaingan perbankan Bank Nagari adalah salah satu Bank Pembangunan Daerah yang bisa eksis dan mampu bersaing dengan bank-bank nasional lainnya. Itu tidak akan terjadi tanpa usaha dan kerja karyawan Bank Nagari itu sendiri, itulah yang membuat penulis ingin meneliti bagaimana promosi jabatan dan semangat kerja karyawan hingga Bank Nagari bisa seperti sekarang.

### **2. Jenis dan Sumber data**

Adapun sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### **a. Data primer**

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dalam hal ini baik melalui wawancara (interview) singkat dengan karyawan Bank Nagari bagian Dana&Umum, Customer Service, penyebaran angket (kuisisioner) yang berkaitan dengan promosi jabatan dan semangat kerja karyawan Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru berkaitan dengan promosi jabatan yang dilakukan Bank Nagari, kriteria-kriteria, cara penilaian, siapa yang menilai serta informasi lain yang berhubungan dengan objek penelitian.

#### **b. Data sekunder**

Merupakan data dan informasi yang telah tersedia pada perusahaan. Seperti jumlah karyawan, absensi, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan data lain yang berhubungan dengan penelitian.

### 3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru yang berjumlah 30 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus dengan jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu berjumlah 30 responden.

### 4. Teknik dan Pengumpulan Data

- a. Daftar pertanyaan (*Questioner*), yakni dengan cara mengumpulkan data dengan cara penulis membuat suatu daftar pertanyaan yang dapat mendukung sehubungan dengan objek penelitian.
- b. Wawancara (*Interview*), yakni memberikan pertanyaan dengan cara wawancara langsung dengan staff Bank Nagari bagian customer service, dana dan umum mengenai hal-hal dan informasi yang berkaitan dengan penelitian.

### 5. Analisis Data

Dalam menganalisa data yang diperoleh dari perusahaan, penulis menggunakan metode deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis korelasi rank spearman dan menggunakan uji t.

## V. Hasil Penelitian

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini, validitas dari kuesioner promosi jabatan dengan semangat kerja adalah sejauh mana kuesioner ini mampu mengukur promosi jabatan dengan semangat kerja.

Setiap butir pernyataan valid jika r hitung yang merupakan nilai *corrected item – total correlation* lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan  $n - 2 = 30 - 2 = 28$  (dilihat dari tabel r dengan df 28) = 0,374.

Jika r hitung  $\geq$  r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung  $<$  r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,374. Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel  $\geq$  0,374. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Apabila suatu alat ukur telah dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas dari alat. Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi kuisisioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variable dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner.

Teknik pengukuran yang digunakan adalah dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana suatu kuisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Adapun hasil uji reliabilitas terhadap 67 orang responden dapat bahwa variable Promosi jabatan (X) dan variabel semangat kerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60. Untuk variabel promosi jabatan (X) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,765 dan dinilai baik sedangkan untuk variabel semangat kerja karyawan (Y) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,730 dan dinilai dapat diterima. Hal ini bahwa variabel X dan Y tersebut, telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

## 2. Analisis Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru digunakan metode analisis korelasi rank spearman, maka hasil nilai koefisien sebesar 0,655. Berdasarkan ketetapan interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dan semangat kerja memiliki **hubungan yang kuat**. Nilai korelasi yang positif menunjukkan adanya hubungan yang positif dan saling mendukung antara promosi jabatan dengan semangat kerja.

Dimana semakin baik promosi jabatan yang diterapkan, maka akan semakin baik pula semangat kerja.

## 3. Uji Signifikasi Individu (Uji t)

Selanjutnya dilakukan uji t untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Uji t digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

### a. Menentukan hipotesis

Ho: tidak ada hubungan antara promosi jabatan dengan semangat kerja.

Ha: ada hubungan antara promosi jabatan dengan semangat kerja.

### b. Kriteria pengujian

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf toleransi kesalahan 5% maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa variabel X memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel Y.

2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada taraf toleransi kesalahan 5% maka  $H_0$  diterima yang berarti bahwa variabel X tidak memiliki hubungan terhadap variabel Y.

Adapun nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t_0 &= r \sqrt{\frac{(n-2)}{(1-r^2)}} \\
 t_0 &= 0,655 \sqrt{\frac{(30-2)}{(1-0,655^2)}} \\
 t_0 &= 0,655 \sqrt{\frac{(28)}{(1-0,429025)}}
 \end{aligned}$$

$$t_0 = 0,655 \sqrt{\frac{28}{0,570975}}$$

$$t_0 = 0,655 \sqrt{49,0389246}$$

$$t_0 = 4,586$$

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t tabel sebesar 2,055 dengan df : 28 dan  $\alpha = 0,05$  dan nilai t hitung sebesar 4,586 Jadi, t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel, yaitu  $4,586 > 2,055$ .

Dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, hal ini berarti promosi jabatan memiliki hubungan yang signifikan dengan semangat kerja karyawan Bank Nagari Kantor Cabang Pekanbaru.

Dari penjelasan hasil penelitian di atas terkait dengan promosi jabatan yang diterapkan pada Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru kepada karyawan sudah cukup baik, akan tetapi semangat kerja karyawan tetap masih tergolong rendah dan masih perlu untuk di tingkatkan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan hasil yang maksimal.

## VI Kesimpulan dan Saran

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru, maka pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa karyawan Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru setuju akan adanya promosi jabatan berdasarkan hasil penilaian kriteria yang telah diterapkan oleh perusahaan dalam masa periode kerjanya. Yang artinya variabel promosi jabatan yang terdiri dari beberapa indikator seperti tingkat pendidikan, pengalaman, dan kecakapan dapat menentukan seseorang didalam proses promosi jabatan.
2. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa semangat kerja karyawan Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru sudah sesuai dengan yang diharapkan. Artinya kemampuan dan perilaku yang dimiliki karyawan terhadap keempat dimensi sudah baik atau sesuai, dan untuk kedepannya perlu ditingkatkan lagi. Karena masih ada beberapa karyawan yang kurang memberikan respon positif terhadap semangat kerja pegawai pada Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru.
3. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi dapat diketahui bahwa variabel semangat kerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat dengan promosi jabatan pada Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru. Hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa t-hitung yang lebih besar dari t-tabel yang berarti  $H_a$  diterima.

Dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian penulis yang telah disimpulkan sebelumnya, penulis mengemukakan saran-saran sebagai bahan masukan bagi pihak Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru yaitu sebagai berikut :

1. Menurut tanggapan responden terhadap promosi jabatan karyawan Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru yang apabila dilaksanakan dengan benar dan menilai berdasarkan pedoman promosi yang telah diterapkan oleh perusahaan selama periode masa kerjanya adalah termasuk baik, maka sebaiknya promosi jabatan yang ditetapkan oleh Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru harus lebih ditingkatkan lagi sehingga karyawan akan lebih bergairah, dan bersemangat dalam bekerja.
2. Semangat kerja karyawan Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru sudah termasuk baik, maka sebaiknya pimpinan Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru mempertahankan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawannya dengan memperhatikan masalah absensi, kerja sama yang

terjalin dengan karyawan maupun antar sesama karyawan saat bekerja, dan kepuasan kerja dan disiplin karyawan. Apabila keempat dimensi tersebut benar-benar diterapkan dalam perusahaan maka semangat kerja karyawan akan terwujud dengan baik.

3. Sebaiknya pimpinan Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru harus selalu memberikan motivasi dengan adanya promosi jabatan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan perhatian yang lebih terhadap segala aspek yang berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja pegawai sehingga pada akhirnya bisa mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dian, Akos. 2008. Hubungan Promosi Jabatan dengan Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), TBK cabang Sukabumi. Skripsi Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama. Bandung
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Flippo, E.B. 2005. *Manajemen Personalia*. Jilid 2 Edisi ke-6. Jakarta: Erlangga

- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ismail, Drs. 2008. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Kencana
- Manullang, Mariho. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Nitisemito, S, Alex. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Paramitha, Anna Parlina. 2013. *Hubungan Promosi Jabatan dengan Semangat Kerja Karyawan Kantor Dinas Koperasi UMKM Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya*. Skripsi FKIP Universitas Siliwangi. Tasikmalaya
- Puspasari, Kristina Ira. 2011. *Hubungan Promosi Jabatan dengan Semangat Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Denpasar*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember. Jember
- Sudirman, Wayan, Prof., Dr. 2010. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumarni, Murti & Wahyuni, Salamah. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset