

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN KERJA KARYAWAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT AKARUMI TOLAI KECAMATAN TORUE

ABD RAHMAN *)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah (1). Mengetahui dan menganalisis budaya keterbukaan, kepuasan kerja, dan penghargaan kerja. secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue. (2). Mengetahui dan menganalisis budaya keterbukaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue. (3). Mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue. (4). Mengetahui dan menganalisis penghargaan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue. Adapun hasil penelitian yang di dapatkan dilapangan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0.423 menunjukkan bahwa budaya keterbukaan sebagai (X_1), kepuasan kerja sebagai (X_2) dan penghargaan kerja sebagai (X_3) mempunyai pengaruh sebesar 42.3% terhadap komitmen organisasi, sedangkan selebihnya 57.7% dijelaskan variabel - variabel lainnya diluar dan variabel dalam model penelitian.

Kata kunci; Budaya Keterbukaan, Kepuasan Kerja, Dan Penghargaan Kerja Dan Komitmen

PENDAHULUAN

Tuntutan terhadap pemuas kebutuhan manusia semakin meningkat dan beragam dewasa ini. Kondisi ini melahirkan persaingan yang semakin tinggi dalam dunia bisnis, menyebabkan dunia usaha menjadi sangat kompetitif, iklim bisnis yang selalu berubah dan tidak pasti. Hal tersebut menuntut upaya dan strategi perusahaan yang tepat agar kelangsungan hidup perusahaan tetap terjamin. Perusahaan harus melakukan efisiensi dengan berbagai cara, antara lain : mengurangi jumlah tenaga kerja, menghemat biaya operasional, menutup cabang lain yang tidak produktif dan kebijakan-kebijakan lain yang sesuai dengan keadaan keuangan dari masing-masing perusahaan.

Pada saat ini salah satu strategi yang mulai banyak diterapkan oleh perusahaan dalam rangka menciptakan efisiensi yaitu penggunaan tenaga kerja, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Keberadaan karyawan kontrak adalah suatu kenyataan yang sulit untuk dihilangkan karena tidak semua perusahaan sudah benar-benar siap untuk memiliki karyawan tetap dengan segala konsekuensinya salah satunya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi yang dijadikan sebagai wadah tempat bekerja.

Pada dasarnya komitmen dalam bekerja adalah hal yang paling wajib yang dimiliki oleh karyawan, dikarenakan jika komitmen tersebut dipegang oleh karyawan maka karyawan dalam menyelesaikan pekerja penuh dengan tanggung jawab. Aranya, et. al (2009;164) menganalisis efek komitmen organisasi dan profesional pada kepuasan kerja para akuntan. Dengan menggunakan komitmen organisasi dan komitmen profesional sebagai prediktor kepuasan kerja, penelitian ini menemukan suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai. pimpinan menerapkan semangat kerja dan komitmen organisasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah budaya keterbukaan, kepuasan kerja, dan penghargaan kerja. secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue?
2. Apakah budaya keterbukaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor

Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue?

4. Apakah penghargaan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue?

Penelitian ini bertujuan untuk

1. Mengetahui dan menganalisis budaya keterbukaan, kepuasan kerja, dan penghargaan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue
2. Mengetahui dan menganalisis budaya keterbukaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue
3. Mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue

PENGERTIAN BUDAYA KETERBUKAAN, KEPUASAN KERJA, PENGHARGAAN KERJADANKOMITMEN

Budaya berasal dari bahasa sansakerta budhayah sebagai bentuk jamak dari kata dasar “budhi” yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental (Kepmenpan No. 25/KEP/M.PAN/04/2002). Budidaya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris dikenal sebagai culture (latin – cote) yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu (mengolah tanah pertanian), kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (value), karsa (creativity), dan hasil karyanya (performance). Budidaya dapat juga diartikan sebagai keseluruhan usaha rohani dan materi termasuk potensi-potensi maupun keterampilan masyarakat atau kelompok manusia. Budaya selalu bersifat sosial dalam arti penerusan tradisi sekelompok manusia yang dari segi materialnya dialihkan secara historis dan diserap oleh generasi-generasi menurut “nilai” yang berlaku. Nilai disini adalah ukuran-ukuran yang tertinggi bagi perilaku manusia

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila

memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Dole and Schroeder (2001), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan Testa (1999) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Locke (dalam Testa, 1999) juga menjelaskan bahwa bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan.

Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002:317). Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004:514). Penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi, 2005:89).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif dengan mengambil studi kasus pada Kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue mengenai masalah pengaruh budaya keterbukaan, kepuasan kerja, dan penghargaan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Lokasi penelitian ini adalah Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue di Kabupaten Parigi Moutong.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue yang berjumlah 42 orang.

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur. Dalam penelitian ini terdapat beberapa definisi variabel antara lain:

- Budaya Keterbukaan

Salah satu sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dimana menarik nasabah melalui informasi yang mereka peroleh selain nasabah karyawan pun dapat menerapkan budaya keterbukaan khususnya pimpinan menyampaikan

semua informasi kepada bawahan baik yang merupakan informasi pekerjaan maupun masalah yang terdapat didalam kantor

- **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidaknya karyawan atas berbagai aspek pekerjaannya. Anthony dan De Vries (1978), dalam Fuad Mas'ud (2004) adalah kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan atasan, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

- **Penghargaan Kerja**

Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif

- **Komitmen Organisasi**

Sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji Pengaruh budaya keterbukaan (X_1), kepuasan kerja (X_2), penghargaan kerja (X_3) terhadap komitmen organisasi (Y) maka digunakan analisis regresi berganda dengan cara menguji makna dari koefisien regresinya. Berikut hasil pengujian regresi dapat di lihat pada uraian tabel di bawah ini :

mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Tabel 4.5 menunjukkan hasil perhitungan statistik uji F sebesar 2.165 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0.04, yang dimana $0,00 < \alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja dan penghargaan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian model regresi ini dapat menjelaskan yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja dan penghargaan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing - masing variabel yang dimasukkan dalam model, apakah mempunyai pengaruh signifikan parsial terhadap variabel dependen. Untuk menentukan masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung digunakan uji t. Hasil perhitungan statistik tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut yaitu budaya keterbukaan sebagai variabel (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.455 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.01 kemudian kepuasan kerja sebagai variabel (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0.675 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.053 dan variabel penghargaan kerja sebagai variabel (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0.685 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.04.

Tabel 4.5
Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t _{hitung}	Sig
Budaya Keterbukaan (X_1)	0.394	2.455	0.019
Kepuasan Kerja (X_2)	0.115	0.675	0.053
Penghargaan Kerja (X_3)	0.110	0.685	0.048
Konstanta	= 3.924		
Koefisien Korelasi (R)	= 0.652		
Koefisien Determinasi (R^2)	= 0.423		
F _{hitung}	= 2.165		
Signifikansi	= 0.048		

Sumber; data diolah

Pengujian hipotesis uji F digunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel bebas

Ketiga variabel tersebut mempunyai nilai signifikansi $0.00 < \alpha < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut mempunyai

pengaruh secara parsial atau masing-masing terhadap komitmen organisasi sebagai variabel (Y).

Berdasarkan data yang telah disajikan pada tabel 4.5 di atas maka dapat dibentuk model estimasi dengan menulis persamaan yaitu sebagai berikut :

Adapun asumsi dari hasil model estimasi persamaan dalam regresi berganda yaitu sebagai berikut :

- Nilai Konstanta sebesar 3.924 dapat dijelaskan bahwa apabila budaya keterbukaan sebagai variabel (X_1), kepuasan kerja sebagai variabel (X_2) dan penghargaan kerja sebagai variabel (X_3) diasumsikan bernilai 0 maka komitmen organisasi (Y) pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue akan naik 3.924 apabila variabel lain dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya keterbukaan sebagai variabel (X_1) sebesar 0.394 berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y) pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue, sehingga jika budaya keterbukaan meningkat sebesar satu persen maka nilai dari komitmen organisasi meningkat sebesar 0.394.
- Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebagai variabel (X_2) sebesar 0.115 berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y) pada perusahaan kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue, sehingga jika kepuasan kerja meningkat sebesar satu persen maka komitmen organisasi meningkat sebesar 0.115.
- Nilai koefisien regresi variabel penghargaan kerja sebagai variabel (X_3) sebesar 0.110 berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y) pada perusahaan kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue, sehingga jika kepuasan kerja meningkat sebesar satu persen maka komitmen organisasi meningkat sebesar 0.110.

Adapun Hasil nilai *R-square* dari regresi digunakan untuk mengetahui besarnya komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebasnya. Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *R-Square* sebesar 0.423 menunjukkan bahwa budaya keterbukaan sebagai (X_1), kepuasan kerja sebagai (X_2) dan penghargaan kerja sebagai (X_3) mempunyai pengaruh sebesar 42.3% terhadap komitmen organisasi, sedangkan selebihnya 57.7% dijelaskan variabel - variabel lainnya diluar dan variabel dalam model penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan hasil bahwa budaya keterbukaan, kepuasan kerja dan penghargaan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.04. Hal ini menunjukkan bahwa jika budaya keterbukaan, kepuasan kerja dan penghargaan kerja berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue. Budaya keterbukaan adalah salah satu sikap yang terbuka dalam segala hal yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan mengadopsi bahwa pada dasarnya budaya adalah budaya diartikan juga sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi, sehingga secara tidak langsung karyawan diajarkan ketika mereka mengalami sebuah masalah dalam kantor mereka dapat menjelaskan secara terang-terangan kepada atasan dan mencari solusi bersama agar permasalahan yang dialami dapat diselesaikan dengan cepat serta memberikan rasa kepuasan dalam bekerja, adanya rasa kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan suatu komitmen dalam bekerja. Dengan adanya komitmen dalam bekerja maka ada sebuah penghargaan yang didapatkan karyawan atas komitmen tersebut seperti mereka harus bisa menerima konsekuensi dalam bekerja, harus disiplin dan sebagiannya.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan hasil bahwa budaya keterbukaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.01. hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh untuk menciptakan komitmen dalam suatu organisasi. Salah satu sikap yang harus ditunjukkan oleh pegawai bank adalah sikap jujur dan selalu saling terbuka baik kepada nasabah maupun kepada atasan atau rekan sekerja atas apa yang mereka alami, karena sebagai pegawai bank kepercayaan adalah modal utama dalam bekerja suatu organisasi. Selain sikap yang saling terbuka, sikap adil yang diberikan atasan pun harus selalu seimbang dengan atasan lain dan tanpa membedakan agar karyawan atau pegawai bank merasa pekerjaan yang mereka lakukan sudah dihargai minimal diberikan penghargaan atas prestasi yang di dapatkan. Untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan diharuskan bersikap jujur dan menunjukkan sikap rendah hati mereka kepada nasabah agar nasabah senang dan kembali lagi ke kantor tersebut untuk melakukan transaksi serta merasa loyal dan dihargai atas pelayanan yang di dapatkan sehingga dengan adanya budaya yang

diciptakan baik kepada karyawan maupun pimpinan dapat menciptakan komitmen dalam berorganisasi untuk lebih baik kedepannya lagi.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai manfaat untuk menciptakan komitmen dalam organisasi untuk setiap karyawan yang berada di kantor tersebut. Salah satu yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja untuk menciptakan komitmen dalam bekerja adalah kecukupan atas gaji yang diberikan karyawan dari pimpinan, kemudian tindakan untuk menciptakan kepuasan kerja adalah ketika pimpinan memberikan tugas sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki agar tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah diberikan sehingga dengan terselainya pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa puas atas hasil karya diciptakan dan merasa dihargai atas pekerjaan yang dilakukan.

Karyawan yang berada di kantor seperti rekan kerja juga tak segan-segan membantu ketika sesama karyawan meminta bantuan bahkan sebelum meminta bantuan mereka terlebih dahulu menawarkan bantuan sehingga secara tidak langsung sistem keakraban dan persaudaraan timbul dengan sendirinya dan pimpinan selalu memberikan suport terhadap karyawan agar bekerja lebih giat lagi.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan hasil bahwa penghargaan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan kerja merupakan salah satu alternatif untuk menciptakan komitmen dalam organisasi. Salah satu penghargaan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan adalah salah satunya pimpinan selalu menghargai kinerja pegawai seperti ketika karyawan berpotensi dalam melaksanakan tugasnya maka pimpinan selalu memberikan reward atau sebuah penghargaan agar karyawan merasa dihargai jerih payahnya sehingga dengan adanya reward maka karyawan juga dapat memberikan komitmen dalam berorganisasi khususnya pada Bank Akarumi tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan analisis di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya keterbukaan, kepuasan kerja, dan penghargaan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank

Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue, hipotesis pertama dinyatakan terbukti.

2. Budaya keterbukaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue, hipotesis kedua dinyatakan terbukti.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue, hipotesis ketiga dinyatakan terbukti.
4. Penghargaan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue, hipotesis ketiga dinyatakan terbukti

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, serta pengetahuan dan pengalaman yang peneliti dapatkan selama proses penelitian, maka dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja hendaknya dijaga oleh pimpinan terhadap bawahan serta karyawan terhadap karyawan agar tetap menjaga dan mempertahankan kinerja yang mereka miliki untuk perusahaan tingkat kepuasan terhadap kondisi sirkulasi udara di tempat bekerja merupakan indikator dengan skor paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa kurang puas dengan kondisi ruang kerja terutama kondisi sirkulasi udara, sehingga disarankan agar menjadi bahan untuk diperhatikan ke depannya, karena bisa jadi hal kecil itu yang akan menyebabkan penurunan semangat kerja.
2. Komitmen organisasi yang diberikan kepada pegawai hendaknya dikembangkan dan hendaknya pimpinan harus selalu memantau apa yang menjadi kendala pegawai dalam meningkatkan kinerja.
3. Hendaknya pimpinan harus memperhatikan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh kantor tersebut agar dalam melaksanakan pekerjaan pegawai merasa nyaman dan puas serta betah di kantor dalam menjalankan tugasnya serta insentif yang dapat mekomitmen kerja karyawan dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gregor, 1997. *Human Resources*. Terjemahan FX. Lamarto, Sinar Agung, Jakarta

- Duncan Hill, 1987. *Pengembangan Manusia dan Karyawan Swasta*. Mandar Madju, Bandung
- Handoko, Hani, 1999. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. LPFE-UI, Jakarta
- Halsey and Blanchord, 1992. *Human dan Employmanet*. Terjemahan Anas Setyaningsih. BPF-UGM Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP., 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Dasar Kunci Keberhasilan*. Cetakan II. Haji Masagung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF-UGM, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta
- Notosusanto, Nugroho, 1989. *Manajemen Semangat kerja Indonesia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Santoso, Singgih, 2001, *SPSS Statistik Parametrik*, Lembaga Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Siagian, S.P, 2001. *Manajemen Semangat kerja Modern*. Bina Bangun Bangsa, Bandung
- Singarimbun, Masri, 2000. *Metode Penelitian Sosial*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Husein, Umar, 2003. *Metode Penelitian Sosial*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Zainun, Ainun, 1988. *Manajemen Personalia versus Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung

* Penulis adalah Staf Pengajar pada Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat Palu