

PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. HASAL LOGAM UTAMA KOTA PALU

MUHAMMAD UMAR A *)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah (1). Mengetahui dan menganalisis apakah Insentif dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Hasal Logam Utama di Kota Palu. (2) Mengetahui dan menganalisis apakah Insentif berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Hasal Logam Utama di Kota Palu. (3). Mengetahui dan menganalisis apakah Promosi Jabatan berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Hasal Logam Utama di Kota Palu. Adapun hasil penelitian yang di dapatkan dilapangan bahwa nilai *adjust (R-Square/R²)* sebesar 0.739 menunjukkan bahwa insentif sebagai (X_1) dan promosi jabatan sebagai (X_2) mempunyai pengaruh sebesar 73% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan selebihnya 27% dijelaskan variabel-variabel lainnya diluar dan variabel dalam model penelitian. Insentif dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Hasal Logam Utama Kota Palu, sehingga hipotesis pertama dinyatakan terbukti. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Hasal Logam Utama Kota Palu, sehingga hipotesis kedua dinyatakan terbukti. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Hasal Logam Utama Kota Palu, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan terbukti.

Kata Kunci; Insentif, Promosi Jabatan, Kepuasan Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam organisasi hendaklah seorang pemimpin menyadari kebutuhankaryawan yang bersangkutan, dimana organisasi memberikan imbalan atau jasa pegawai yang telah diberikan untuk kemajuan organisasi, imbalan tersebut merupakan rangsangan yang telah memberikan motivasi agar memiliki prestasi dan kinerja yang baik. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu pemberian gaji tambahan atau dikenal dengan istilah insentif agar karyawan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu insentif itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarannya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Dengan menurunnya

produktivitas dan semangat kerja pegawai maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja pegawai dalam meningkatkan hasil produksi.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi penghargaan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang telah ditentukan, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan dalam penelitian ini yaitu

1. Apakah Insentif dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Hasal Logam Utama di Kota Palu?
2. Apakah Insentif berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Hasal Logam Utama di Kota Palu?
3. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada Perusahaan PT. Hasal Logam Utama di Kota Palu?

Berdasarkan uraian perumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka adapun tujuan penelitian yang dapat diuraikan di bawah ini yaitu:

1. Mengetahui dan menganalisis apakah Insentif dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Hasal Logam Utama di Kota Palu.
2. Mengetahui dan menganalisis apakah Insentif berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Hasal Logam Utama di Kota Palu.
3. Mengetahui dan menganalisis apakah Promosi Jabatan berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Hasal Logam Utama di Kota Palu

PENGERTIAN INSENTIF, PROMOSI JABATAN, KEPUASAN KARYAWAN

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Promosi jabatan merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin (Hasibuan, 1997).

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi serta merangsang semangat kerja. Sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan produksi dan

pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai. Robbins (2002: 36) mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu sikap individu secara umum dan tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2002: 2), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif dengan mengambil studi kasus pada perusahaan PT. Hasal Logam Utama di Kota Palu mengenai masalah pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Penelitian studi kasus berarti hasil akhir tidak dapat digeneralisasi pada objek selain objek yang diteliti (Santoso, 2001). Metode penelitian yang digunakan adalah *survey*. Penelitian dengan model *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 1983: 3)

Lokasi pada penelitian ini terdapat pada perusahaan PT. Hasal Logam Utama di Kota Palu yang bergerak di bidang pertambangan khususnya galian C. Dimana responden yang dipilih untuk mengisi kuisiner tersebut adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 82 orang yang terdiri atas karyawan, staf, tenaga produksi, operator, alat berat, mekanik dan sampel 45 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 :

- Insentif, *Incentive is an important actuating tool. Human being tend to strive more intensely when the reward for accomplishing satisfies their personal demand*". Artinya : Insentif adalah suatu alat penggerak yang penting. Manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk

mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

- Promosi Jabatan, merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin
- 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

Pengujian hipotesis uji F digunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Tabel 4.4 menunjukkan hasil perhitungan statistik uji F sebesar 8.640 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0.00, yang dimana $0,00 < \alpha 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yaitu insentif dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian model regresi ini dapat menjelaskan yaitu insentif dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

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 kedua variabel tersebut yaitu insentif sebagai variabel (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.936 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.00 dan variabel promosi jabatan sebagai variabel (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.616 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.42.

Tabel 4.4
Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t_{hitung}	Sig
Insentif (X_1)	.520	3.936	.000
Promosi Jabatan (X_2)	.381	2.616	.042
Konstanta = 2.087			
Koefisien Korelasi (R) = 0.860			
Koefisien Determinasi (R^2) = 0.739			
F_{hitung} = 8.640			
Signifikansi = 0.000			

Sumber : Data Diolah,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji Pengaruh insentif (X_1) dan promosi jabatan (X_2) terhadap kepuasan kerja (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 :

Kedua 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 kepuasan kerja karyawan sebagai variabel (Y).

Berdasarkan data yang telah disajikan pada tabel 4.4 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 2.087 dapat dijelaskan bahwa apabila insentif sebagai variabel (X_1) dan promosi jabatan sebagai variabel (X_2) diasumsikan bernilai 0 maka kepuasan kerja karyawan (Y) pada Perusahaan PT. Hasal Logam Utama Kota Palu akan naik sebesar 2.087 apabila variabel lain dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel insentif sebagai variabel (X_1) sebesar 0.520 berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Perusahaan PT. Hasal Logam Utama Kota Palu, sehingga jika insentif meningkat sebesar satu persen maka nilai dari kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 0.520.
- Nilai koefisien regresi variabel promosi jabatan sebagai variabel (X_2) sebesar 0.381 berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Perusahaan PT. Hasal Logam Utama Kota Palu sehingga jika promosi jabatan meningkat sebesar satu persen maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0.381.

Adapun Hasil nilai *R-square* dari regresi digunakan untuk mengetahui besarnya kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebasnya. Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *R-Square* sebesar 0.739 menunjukkan bahwa insentif sebagai (X_1) dan promosi jabatan sebagai (X_2) mempunyai pengaruh sebesar 73% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan selebihnya 27% dijelaskan variabel-variabel lainnya diluar dan variabel dalam model penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa secara simultan insentif dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu untuk mengembangkan dan memotivasi seorang karyawan adalah pemberian insentif. Insentif adalah salah satu penghasilan tambahan yang diperoleh karyawan ketika melakukan suatu pekerjaan diluar dari pada jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan atau dapat dikatakan insentif dibayarkan kepada karyawan ketika mereka melakukan lembur dikantor, insentif sangat berpengaruh terhadap motivasi dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai karena dengan adanya motivasi berarti secara tidak langsung perusahaan menghargai kinerja karyawan dan merasa diperhatikan atas apa yang mereka lakukan untuk perusahaan.

Kepuasan kerja tercipta dengan berbagai sikap, yang artinya bahwa kepuasan dalam bekerja yang terjadi pada karyawan jika pekerjaan tersebut

mampu diselesaikan dengan cepat, kepuasan kerja akan tercipta jika atasan mereka baik kepada karyawan, kepuasan kerja tercipta jika atasan selalu memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan, kepuasan kerja tercipta jika lingkungan kerja yang meyakinkan dan kepuasan kerja dapat pula tercipta dengan adanya promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga secara tidak langsung bahwa untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara tergantung pimpinan yang mengambil keputusan untuk menyenangkan hati karyawan tersebut. Selain itu kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga sangat dipengaruhi oleh rekan kerja dimana pada perusahaan PT. Hasal Logam Utama ini menempatkan karyawannya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan rekan kerja yang berada dalam perusahaan tersebut sangat berperan satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa secara parsial variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Hasal Logam Utama Kota Palu. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya perusahaan swasta salah satu menghargai hasil kerja karyawannya adalah dengan memberikan insentif diluar dari pada gaji yang mereka terima dan pemberian insentif diberikan kepada karyawan yang bekerja secara lembur pada perusahaan. Hasil yang diperoleh dilapangan bahwa insentif sangat membantu dan memenuhi kebutuhan karyawan dan pemberian insentif tersebut sesuai dengan prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan, insentif dapat berupa materi atau sebuah hadiah yang diberikan kepada karyawan seperti tiket untuk perjalanan piknik atau memberikan hadiah kepada karyawan.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa secara parsial promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Hasal Logam Utama

Kota Palu. Hal ini menunjukkan salah faktor yang untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah promosi jabatan. Promosi jabatan berupa salah satu tindakan yang dilakukan atasan kepada bawahan guna menghargai atas kinerja yang diberikan oleh perusahaan dan merupakan salah satu keputusan strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dengan adanya kinerja yang tinggi maka dapat diciptakan kepuasan dalam bekerja. Untuk melakukan promosi jabatan kepada karyawan hendaknya atasan harus memperhatikan syarat-syarat untuk dijadikan sebuah patoka misalnya saja masa kerja yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan, pencapaian target penjualan produk yang dilakukan oleh karyawan bahkan ada beberapa pertimbangan misalnya saja karena faktor usia dan tingkat pendidikan sehingga secara tidak langsung dengan adanya syarat yang telah ditetapkan maka promosi jabatan dapat terlaksana dengan baik dan tasan tidak akan bisa membedakan-bedaan karyawannya tersebut.

Promosi jabatan merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin (Hasibuan, 1997). Menurut Hasibuan (1997), program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai pertimbangan untuk mempromosikan seorang karyawan di dalam perusahaan tersebut sehingga karyawan dapat mengetahui dan memperjuangkan hak-haknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada pembahasan yang bertitik tolak dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Hasal Logam Utama Kota Palu, sehingga hipotesis pertama dinyatakan terbukti.
2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Hasal Logam Utama Kota Palu, sehingga hipotesis kedua dinyatakan terbukti.
3. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Hasal Logam Utama Kota Palu, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan terbukti.

Adapun saran-saran yang diajukan peneliti guna dapat dijadikan sebagai pengambilan keputusan yang mengacu pada pokok permasalahan, pembahasan dan kesimpulan yang ada, berikut sara-saran yang dapat disajikan:

1. Perusahaan harus terus meningkatkan dan memaksimalkan penerapan analisa pekerjaan, karena penetapan analisa pekerjaan yang tepat akan sangat bermanfaat bagi perusahaan ketika mengoperasikan kegiatannya lewat kinerja karyawan. Hasil analisa pekerjaan yang baik merupakan dasar bagi pihak manajemen, sedangkan bagi karyawan akan memberikan kejelasan tentang tugas pekerjaan yang terkandung di dalamnya, serta persyaratan yang harus dipenuhi untuk memangku pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, diharapkan kinerja karyawan meningkat ketika seorang karyawan mengerti atau paham mengenai karakteristik dan spesifikasi pekerjaannya dengan baik dan dengan mmberikan insentif terhadap karyawan yang melaksanakan pekerjaan.
2. Dalam hal kebijakan pemberian insentif, perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian insentif bagi karyawan yang berkinerja baik atau memuaskan, sehingga dapat mempertahankan atau meningkatkan motivasi yang kemudian berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Para manajer juga harus mampu menerangkan dengan jelas target-target kinerja yang harus dipenuhi. Pemberian bonus dan penghargaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena bonus dan penghargaan diberikan sebagai pengakuan atas kinerja karyawan.
3. Hendaknya perusahaan melakukan promosi jabatan pada karyawan yang bekerja di perusahaan dimana pimpinan harus mempertimbangkan lama kerja pegawai dan jenjang pendidikan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, 1994, Manajemen Produksi (Perencanaan Sistem Produksi). BPFE Yogyakarta.
- Alex Nitismito, S, 1992, Manajemen Personalialia. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2002, Manajemen Penelitian, Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, SU, 1995, Psikologi Industri, Yogyakarta: Liberty.

- Bass, Bernard M and Alolio, Bruce J (1990). Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press. Inc.
- Djarmika, Eri Tri, 2005, pengaruh Variabel Hubungan Atasan-Bawahan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional, Jurnal Eksekutif Vol 2; 81-88
- Djarwanto, PS dan Pangestu Subagyo, 2001, Statistik Induktif. Yogyakarta: BPFE.
- Gibson, Ivancevich and Donelly, 1997, Organization, Behavior, Structure, Process. 9 tahun Edition. Boston: Richard D. Irwin Inc
- Ghozali, Imam, 2005, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno, 1990, Metodologi Research, Jilid 2, Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko, T. Hani dan Fandy Tjiptono, 1996, Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan, Jurnal, JEI
- Handoko. T. Hani dan Soekanto Reksohadiprodjo, 2001, Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Edisi kedua, Yogyakarta, BPFE.
- H A R Tilaar, 1990, Pendidikan Dalam Pembangunan nasional Menyongsong Abad XXI. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Heijrachamn Ranupandojo dan Suad Husman, 1995, Manajemen Personalial. Edisi keempat Yogyakarta, BPFE.
- Kartono, Kartini, 1983, Pemimpin dan kepemimpinan, Jakarta. Rajawali
- Kreiter, Robert dan Kinicki, Angelo, 2001, Organizational Behavior. 5 tahun Edition Irwin: Mc Graw-Hill
- Luthans, Fred, 1998, Organizational Behavior Eight Edition, New York: Mc Graw-Hill Co
- Murdoko, 2004, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, pendidikan dan masa kerja Terhadap kinerja Karyawan. Tesis Program Pasca Sarjana Program magister Manajemen. UNS Surakarta (Tidak Diterbitkan)
- Natsir, Syahrir, 2006, Kepemimpinan Transformasional dan Kharismatik Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan. Usahawan No 1:43
- Riberu, J, 1987, Dasar-dasar Kepemimpinan, Jakarta: CV Pedoman Ilmu Jaya.
- Robbins, Stephen, 1996, perilaku Organisasi: Konsep, Kontraversi, Aplikasi, terjemahan Handyana Pujaatmaka, Jilid 1, Jakarta: Prenhallindo.
- Singarimbun, M, 1983, Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES.
- Sugiarti, Lilis dan Y Anni Aryani 2002, Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Ditinjau Dari Perspektif Learning And Growth Dalam balanced Scorecard. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 2: 107-118
- Suprihanto, John, 1998, Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan pengembangan Karyawan, Yogyakarta: BPFE
- Umar, Husei, 2003, Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa, Jakarta: Ghalia
- * Penulis adalah Staf Pengajar pada Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat Palu