

HUBUNGAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL DENGAN KEINGINAN KELUAR GURU SDIT DI BATUSANGKAR

Himyar Pasrizal

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Batusangkar
himyarpasrizal@yahoo.co.id

ABSTRACT

Education plays a key role in the intellectual life of a nation. Teachers are the main players to improve education. In the self a teacher can show a variety of desires, the desire to remain working in the same place or relocate to a place that feels more fun or desire to move out. Two of these desires is a continuation of the relationship of compensation received by a teacher both financially and non-financially. The total compensation received by teachers if they perceived inadequate then the teachers will feel aggrieved, otherwise if compensation received has been as it should be then the teachers will feel appreciated so that later the teachers could grow a high sense of the school as an organization where he works and would willing to give time, thought and effort more than is standardized by the school. This can avoid the intentions in the hearts of the teachers to resign or out of work.

Keywords: Education, Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Desire to Resign, Teachers of SDIT in Batusangkar

A. Pendahuluan

Pendidikan memiliki arti penting yang bisa dilihat dari berbagai perspektif baik masyarakat, pemerintah, maupun individu manusia. Dalam perspektif masyarakat, pendidikan merupakan tolok ukur status sosial yang bisa disandang oleh seseorang. Semakin tinggi pendidikan yang didapatkan oleh seseorang, maka masyarakat memandang orang tersebut sebagai intelektual dan memiliki pemahaman yang luas tentang beberapa permasalahan yang ada. Dengan pendidikan itu pulalah, masyarakat menyandarkan informasi yang termutakhir dari seseorang. Jika ditinjau dari perspektif pemerintah, pendidikan dianggap sebagai hal penting untuk meningkatkan daya saing bangsa pada skala global. Kemajuan peradaban dari sebuah bangsa merupakan dampak dari meningkatnya pendidikan yang dimiliki oleh warga negaranya. Bahkan sebuah bangsa bisa dianggap menguasai dunia apabila bangsa tersebut kaya akan informasi

yang didapat maupun dihasilkan dari internal. Dan tentu informasi merupakan bagian dari hasil proses pendidikan.

1. Latar Belakang Masalah

Filosofi manajemen sumber daya manusia mengandung salah satu arti bahwa sejatinya terdapat proses saling menukar nilai dan kesesuaian diantara kedua pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja. Nilai dan kesesuaian tersebut meliputi kontribusi yang diberikan pekerja kepada pemberi kerja, dan ada arus kompensasi dari pemberi kerja kepada pekerja sebagai imbal baliknya. Kerangka kerja yang terdapat pada Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, desain jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, pengelolaan & pengembangan karir, penilaian kinerja hingga pemberian kompensasi.

Organisasi memberikan pada karyawannya kompensasi sebagai imbalan dengan beraneka macam bentuknya sebagai imbal balik atas kontribusi yang diberikan karyawan terhadap tujuan yang dimiliki organisasi. Salah satu bentuk imbalan bagi karyawan diantara berbagai bentuk imbalan yang dimanfaatkan perusahaan adalah *monetary pay* (imbalan bersifat moneter/financial) sebagai faktor pentingnya (Milkovich & Newman, 2004). *Pay* atau kompensasi finansial tidak sekedar berfungsi sebagai motivator akan tetapi juga bisa menjadi cara untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada. Menurut teori *equity* dinyatakan ada reduksi potensi kompensasi finansial dan berdampak negatif jika terdapat ketidakadilan dalam distribusinya.

Selain ditinjau secara manajemennya sebagaimana telah dijelaskan di atas, sekolah memiliki keunikan seperti organisasi pada umumnya dilihat dari segi perilaku-perilaku yang muncul didalamnya. Adanya perilaku dalam organisasi merupakan gambaran dari besarnya peran sumberdaya organisasi yaitu manusia. Inilah yang lazimnya disebut perilaku organisasi. Menurut Robbin (2003) perilaku organisasi merupakan kajian ilmu yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut demi memperbaiki keefektifan organisasi.

Guru dalam masyarakat modern adalah seorang profesional karena mengemban misi suatu industristrategi dasar. Menurut Ekawarna (1995) guru adalah seorang resi dalam arti yang modern. Guru harus menguasai sains dan teknologi, serta membawa

peserta didik kepada pengenalan sains, kesenian dan teknologi. Bahkan lebih dari itu guru adalah sosok personifikasi dari moral dan keyakinan agama. Guru dalam menjalankan fungsinya dapat berperan sebagai motivator, dinamisator, pemberi kejelasan, fasilitator, dan penilaian yang baik. Sejalan dengan hal tersebut, Adam dan Decey (dalam Ekawarna 1995), mengemukakan peranan guru sebagai pemimpin kelas, pengatur lingkungan, supervisor, juga konselor.

Pada diri seorang guru juga bisa didapati kepuasan kerja maupun kepuasan penghasilan apabila organisasi yang menjadi tempat bernaung dalam hal ini adalah sekolah memberikan perhatian terhadap pengembangan guru. Manfaat yang didapatkan oleh sekolah apabila para gurunya telah mendapatkan kepuasan kerja maupun kepuasan penghasilan yaitu para guru akan memberikan komitmennya untuk ikut mengembangkan dan memajukan sekolah. Selain itu, manfaat lainnya adalah para guru bisa tumbuh rasa memiliki yang begitu tinggi terhadap sekolah sebagai organisasi tempat dia bekerja sehingga para guru akan rela memberikan waktu, pikiran dan tenaga melebihi daripada yang distandardisasikan oleh sekolah. Sehingga hal ini bisa menghindarkan adanya niatan di benak para guru untuk mengundurkan diri atau keluar kerja.

Berawal dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk menjadikan guru sebagai obyek penelitian untuk mengetahui keterkaitan antara kompensasi finansial dan non-finansial dengan keinginan para guru untuk keluar dari sekolah.

2. Perumusan dan Batasan Masalah

1. Bagaimana hubungan antara kompensasi finansial dengan keinginan keluar guru?
2. Bagaimana hubungan antara kompensasi non-finansial dengan keinginan keluar guru?

3. Sasaran dan Tujuan Penelitian

Sasaran penelitian adalah mengungkapkan hubungan antara kompensasi finansial dan non-finansial terhadap keinginan keluar guru.

Tujuan Penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan hubungan antara kompensasi finansial dengan keinginan keluar guru.

2. Untuk menjelaskan hubungan antara kompensasi non-finansial dengan keinginan keluar guru.

4. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel-variabel dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini:

1. **Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial merupakan segala sesuatu yang diterima oleh guru dalam bentuk finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kontribusi yang diberikannya pada sekolah.

2. **Kompensasi Non-Finansial**

Kompensasi non-finansial merupakan segala sesuatu yang diterima oleh guru bukan dalam bentuk uang seperti pengakuan kerja dan lingkungan kerja yang baik.

3. **Keinginan Keluar Kerja**

Keinginan keluar kerja merupakan hasrat guru untuk meninggalkan sekolah dan bekerja pada tempat lain yang disebabkan oleh kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya.

5. Kajian Riset Sebelumnya

Beberapa penelitian pendahulu sudah membahas mengenai beberapa komponen tersebut. Sedangkan penelitian ini merupakan sintesis beberapa penelitian yang telah mendahuluinya. Penelitian terdahulu yang menjadi referensi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lum, Kervin, Clark, Reid, dan Sirola, (1998)

Penelitian tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan hasil temuan pada fase pertama studi evaluasi program penilaian dampak kebijakan pengupahan terhadap niat untuk keluar dari perusahaan pada perawat rumah sakit.

2. Tett dan Meyer, (1993)

Penelitian yang berawal dari adanya 3 perspektif utama yang ingin diidentifikasi dalam penelitian Tett & Meyer yang masing-masing memiliki perbedaan implikasi dari sisi konseptual maupun riset. Perspektif pertama adalah komitmen terhadap perusahaan muncul dari adanya kepuasan kerja sehingga ada riset pula yang

menyatakan bahwa komitmen memediasi pengaruh kepuasan terhadap variabel-variabel lainnya.

3. Adanya model mediasi komitmen dengan kepuasan yang dikembangkan Porter, Steers, Mowday dan Boulian's, (1974) menyebutkan bahwa komitmen butuh proses yang agak lama dan lebih stabil dibandingkan dengan kepuasan. Model tersebut mendapati temuan kepuasan kerja hanya berpengaruh secara tidak langsung terhadap niat dan/ atau keputusan keluar dari pekerjaan, dan mendorong studi terhadap adanya mekanisme yang harus dilalui dari kepuasan pekerja sehingga memunculkan komitmen terhadap organisasi.

6. Hipotesis

Penelitian ini mengemukakan tiga hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial mempunyai hubungan yang signifikan dengan keinginan keluar (*turnover intention*).
2. Kompensasi non-finansial mempunyai hubungan yang signifikan dengan keinginan keluar (*turnover intention*).
3. Kompensasi finansial dan non-finansial secara bersama mempunyai hubungan yang signifikan dengan keinginan keluar (*turnover intention*).

B. Kajian Teori

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan salah satu fungsi pokok dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan salah satu aspek terdepan dalam mempertahankan hubungan perusahaan dengan tenaga kerja. Kesalahan dalam manajemen kompensasi akan dapat menyebabkan kehilangan tenaga kerja yang diandalkan. Sistem kompensasi akan membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok besar, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kemudian dapat dirinci lebih lanjut, di mana kompensasi finansial ada yang diberikan secara langsung seperti upah atau gaji dan yang tidak langsung seperti berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

Sedangkan kompensasi non-finansial dapat berupa karir dari suatu pekerjaan atau pun variabel dari lingkungan pekerjaan. Dengan demikian terdapat perbedaan yang mendasar antara kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

Panggabean (2002), mengemukakan bahwa agar pemberian kompensasi terasa adil, maka proses yang harus dilakukan adalah:

1. Menyelenggarakan survei kompensasi, yaitu survei mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di organisasi lain yang bertujuan untuk menjamin keadilan eksternal.
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam organisasi melalui evaluasi pekerjaan yang bertujuan untuk menjamin keadilan internal.
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama atau sejenis ke dalam tingkat kompensasi yang sama pula yang bertujuan untuk menjamin keadilan karyawan.
4. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang bertujuan untuk menjamin kompensasi yang layak dan wajar.

Kompensasi finansial secara langsung dapat dikaitkan dengan kinerja. Hariandja (2002), mengemukakan bahwa pembayaran kompensasi yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti gaji, upah, insentif, bonus dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung. Sedangkan yang tidak berkaitan langsung dengan kinerja disebut kompensasi tidak langsung sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan dalam bentuk proteksi dan berbagai fasilitas.

Pembayaran kompensasi langsung dapat didasarkan pada jabatan atau kedudukan seperti kepala atau direktur, supervisor, sekretaris, atau pegawai yang dibayar berdasarkan waktu seperti pegawai yang menerima upah harian, mingguan, bulanan dalam jumlah yang tetap. Kompensasi ini umumnya disebut gaji atau upah. Di luar gaji dan upah, para pegawai mendapatkan tambahan penghasilan yang dibayar berdasarkan produktifitas atau unjuk kerjanya seperti insentif, komisi, dan bonus.

2. Kompensasi Non-Finansial

Kepuasan dan produktifitas yang tinggi pegawai pada sebuah organisasi selain dipengaruhi oleh kompensasi finansial juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi non-finansial. Kompensasi non-finansial dapat diberikan dalam bentuk bukan uang atau

dengan kata lain dalam bentuk material benda berwujud dan tidak berwujud. Adapun bentuk contoh kompensasi non-finansial adalah mendapatkan pujian, promosi jabatan, ataupun lingkungan pekerjaan yang nyaman dan asri.

Riva'i (2010), mengemukakan bahwa kompensasi non-finansial dapat terjadi berupa kesuksesan karir, seperti aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, ataupun prestasi istimewa. Di sisi lain adalah lingkungan pekerjaan itu sendiri, seperti mendapatkan pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

3. Keinginan Keluar (*Turnover Intention*)

Kinerja sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu organisasi yang sudah bagus bisa rusak secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku pegawai yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku pegawai tersebut adalah keinginan pindah kerja (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Harkins (1998) jika dipandang dalam perspektif investasi, maka setiap perusahaan berinvestasi tidak sekedar menanamkan modal berupa dana untuk pengembangan usaha. Tapi bentuk investasi lain yang dilakukan perusahaan yang tak kalah pentingnya dengan investasi dalam bentuk penanaman modal adalah berinvestasi sumber daya manusia. Wujud nyata investasi sumber daya manusia ini bisa berupa aktivitas-aktivitas seperti *training & development*, *maintaining & retaining* para karyawan. Aktivitas ini semua bisa ditujukan untuk meminimalkan munculnya niat karyawan untuk pindah kerja.

Pegawai yang merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya akan dapat berdampak pada organisasi secara negatif. Jika ketidakpuasan pegawai tidak terselesaikan dengan baik, maka akan merupakan sesuatu yang wajar apabila para pegawai menyatakan keinginannya untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik dan keadilan. Dampak negatif dari masalah ini adalah kinerja atau produktifitas yang rendah, seringnya terjadi kecelakaan kerja, pemogokan dan demonstrasi, serta keinginan pindah kerja ke organisasi lain (*turnover intention*). Kalaupun pegawai tersebut tidak meninggalkan organisasi dan pindah bekerja ke tempat lain, yang sangat mungkin

terjadi adalah timbulnya berbagai masalah pekerjaannya yang bersifat psikologis, teknis, dan administratif (Siagian, 2008).

C. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dijalankan oleh penulis termasuk menggunakan jenis penelitian *explanatory* asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Artinya penelitian ini mencoba untuk melakukan pengujian model yang sudah ditentukan pada bab sebelumnya berasal dari teori-teori yang berkembang melalui penetapan hipotesis penelitian dan dianalisis dengan teknik kuantitatif.

Penelitian jenis *explanatory* ada tiga macam yaitu deskriptif, komparatif dan asosiatif. Sedangkan penelitian ini termasuk dalam macam asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang terlibat dalam penelitian.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diambil sebagai objek penelitian adalah SDIT di Batusangkar. Pertimbangan memilih lokasi pada sekolah ini adalah kemudahan dalam mengakses informasi dan penghematan tenaga, waktu dan biaya peneliti.

3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah guru-guru pada sekolah dasar swasta yang ada di kota Batusangkar. Sedangkan sampel yang diambil adalah seluruh populasi. Artinya semua populasi langsung dijadikan sampel atau yang disebut dengan *total sampling*.

4. Prosedur Pengumpulan Data

Pada waktu penelitian, diperlukan persiapan pengambilan data yang relevan, dimana bentuknya bergantung pada objek yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu:

1. Teknik wawancara, baik langsung kepada responden maupun wawancara tidak langsung melalui kuesioner untuk mendapatkan informasi;

2. Teknik dokumentasi, dari dokumen yang ada di sekolah dasar swasta dan diperlukan dalam penelitian ini.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur mampu untuk mengukur apa yang diukur (Singarimbun, 1989). Sedangkan menurut Sugiyono (1999) hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Skala ukur dinyatakan reliabel jika selalu mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

D. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TURNOVER
N		10
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	22.5000
	Std. Deviation	2.87711
Most Extreme Differences	Absolute	.231
	Positive	.169
	Negative	-.231
Kolmogorov-Smirnov Z		.731
Asymp. Sig. (2-tailed)		.660

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas *liliefors* (*Kolmogorof-Smirnov*) adalah bahwa data berdistribusi secara normal yang ditunjukkan dengan p value (Asymp. Sig.) $0,66 > 0,05$

b. Uji Kolinearitas

Untuk menyeleksi variabel independen yang akan menjadi model (nilai p-value $< 0,05$) dilakukan korelasi bivariate sebagai berikut:

Correlations

		FINAN	NONFINAN
FINAN	Pearson Correlation	1	-.463
	Sig. (2-tailed)	.	.177
	N	10	10
NONFINAN	Pearson Correlation	-.463	1
	Sig. (2-tailed)	.177	.
	N	10	10

Dari tabel korelasi (Pearson Correlation) bernilai 0,463, maka kolinearitas bukan merupakan masalah serius, karena masih jauh di bawah 0,8.

2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial mempunyai hubungan yang signifikan dengan dengan keinginan keluar kerja (*turnover intention*). Dengan nilai sig. 0,88 pada tabel coefficient maka hipotesis pertama ditolak. Hal ini berarti kompensasi finansial tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan keinginan keluar kerja guru (*turnover intention*).

Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kompensasi non-finansial mempunyai hubungan yang signifikan dengan dengan keinginan keluar kerja (*turnover intention*). Dengan nilai sig. 0,926 pada tabel coefficient maka hipotesis kedua ditolak. Hal ini berarti kompensasi non-finansial tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan keinginan keluar kerja guru (*turnover intention*).

Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara bersama mempunyai hubungan yang signifikan dengan keinginan keluar (*turnover intention*). Dengan nilai sig. 0,97 pada tabel ANOVA maka hipotesis ketiga ditolak. Hal ini berarti kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan keinginan keluar kerja guru (*turnover intention*).

3. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari output dan analisis data serta pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semua variabel independen tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan keinginan keluar kerja guru (*turnover intention*). Artinya kompensasi baik finansial maupun non-finansial tidak menjadi variabel utama dalam pertimbangan para guru untuk berkeinginan pindah kerja ke tempat lain. Para guru tidak begitu intens pada kompensasi tapi lebih kepada pekerjaan dianggap sebagai ibadah. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang rata-rata setuju dengan pernyataan “Anda merasakan kenyamanan hidup dengan penghasilan sebagai guru di sekolah ini.”

Pada pernyataan lain menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi finansial juga meningkatkan keinginan keluar kerja guru. Sedangkan pada responden dua dan tiga meningkatnya kompensasi non-finansial yang diterima akan mengurangi keinginan keluar kerja guru. Dengan tidak konsistennya jawaban seorang responden dengan responden lainnya sehingga mengakibatkan tidak adanya hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Tidak adanya hubungan yang signifikan terjadi pada hubungan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, juga hubungan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

E. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan keinginan keluar kerja guru.
2. Kompensasi non-finansial tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan keinginan keluar kerja guru.
3. Guru-guru tidak memikirkan atau berkeinginan untuk keluar kerja walaupun kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Saran

Walaupun variabel kompensasi finansial dan non-finansial tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan keinginan keluar para guru, namun variabel tersebut

perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik. Karena kapuasan dari total kompensasi yang diterima oleh guru akan dapat meningkatkan loyalitas guru terhadap sekolah dan juga dapat meningkatkan produktifitas guru itu sendiri.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Cooper, Donald R.; dan Emory, William., 1996, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga.
- Daft, Richard L., 2007, *Manajemen, edisi keenam, terjemahan*, Penerbit Erlangga
- Ekawarna, Johan., 1995, *Pengembangan Skill & Knowledge Kaum Pendidik Indonesia*, Jurnal Edukasi Indonesia ed.2.th.vi
- Ferdinand, Augusty., 2006, *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen : Aplikasi Model-Model Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor*, BP Undip
- Judge, Timothy A, 1993, *Validity of the dimensions of the pay satisfaction questionnaire: Evidence of Differentiation Prediction*, *Personnel Psychology*; Summer 1993; 46, 2, p.33
- Kuncoro, Mudradjad., 2003, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*, Penerbit Erlangga
- Luthans, Fred., 2005, *Organizational Behavior, International Edition*, edisi 10, Mc.Graw Hill,
- O'Bannon, Douglas P.; Pearce, Craig L., 1999, *An Exploratory Examination of Gainsharing in Service Organization : Implication for Organizational Citizenship Behavior and Pay Satisfaction*, *Journal of Managerial Issues*, p.363
- Rivai, Ahmad., 2002, *Hubungan Kepuasan Kerja, Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasi dan Niatan Keluar Kerja : Uji Model Lum*, Jurnal Ekonomi & Bisnis, ed.3, tahun vi
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.