

PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)

Studi Pada Kantor Rektorat Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin

Muhammad Nawawi

(Program Studi Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat)

Ahmad Alim Bachri

(Universitas Lambung Mangkurat)

Dahnir

(Universitas Lambung Mangkurat)

ABSTRACT

The Purpose of the research to identify and analyze the effect of Remuneration and Motivation Work about Performance of Civil Servants (PNS) simultaneously and partially on the Performance.

The method used is quantitative research that is explanatory, with a population of 191 people, technique sampling used is stratified random sampling with a sample of 66 people who serve as respondents, data analysis tool used is multiple linear regression using SPSS software ver.16.0.

The results of this study concluded that the remuneration and motivation to work simultaneously and partially have a positive effect on performance. Of the three independent variables, the highest percentage was 97,8% remuneration (X1) compared with the two other variables. This is because that is essentially an employee is unable to perform anything in general, there needs to be compensation impetus in driving direction optimal work, compensation and job satisfaction policy implementation need to be included in the training so that it has a positive influence on employee performance.

Keywords :

Remuneration, Motivation, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif yang bersifat eksplanatory, dengan jumlah populasi 191 orang, teknik pengambilan sample yang digunakan adalah Statified Random Sampling jumlah sample 66 orang yang dijadikan sebagai responden, alat analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda (Multiple Linear regression) dengan software spss ver 16.0.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa remunerasi dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari ketiga variable indeviden, persentase tertinggi 97,8% adalah remunerasi (X1) dibandingkan dengan dua variable lainnya. Hal ini disebabkan bahwa pada dasarnya pegawai

tidak mampu melaksanakan sesuatu secara umum, diperlukan adanya dorongan bersifat kompensasi dalam mengarahkan arah kerja yang optimal, kompensasi dan kebijakan penerapan kepuasan kerja perlu di ikut sertakan dalam beberpa pelatihan sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci :

Remunerasi, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bicara masalah Pegawai Negeri Sipil tidak lepas dari reformasi birokrasi dan sumber daya manusia. Cara terbaik untuk menjaga karyawan termotivasi dengan baik adalah dengan cara memberikan remunerasi, imbalan dan sebagian besar organisasi memahami dan menerapkan ini untuk mendapatkan yang terbaik dari karyawan mereka. Mukherjee (2012) remunerasi merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan kinerja dan perubahan kinerja mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi) Menurut Suryana dalam Dani (2010) remunerasi adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Kebijakan Reformasi Birokrasi. Remunerasi dilatar belakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance*. Namun pada tataran pelaksanaannya, perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan berwibawa tersebut tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa ada kesejahteraan yang layak dari pegawai.

Research Gap Palagia(2013) dalam penelitiannya membuktikan bahwa remunerasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disarankan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang upaya untuk pemberian remunerasi agar meningkatkan motivasi kerja kepada pegawai pada instansi yang sejenis. Selanjutnya Bambang (2010) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa remunerasi memberikan kontribusi terhadap kualitas pelayanan publik. Namun demikian perlu dilakukan penelitian pada instansi/kantor yang lain dan terhadap variabel lain seperti motivasi kerja.

Penelitian ini dimaksud untuk melanjutkan sekaligus mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Bambang (2010) yang menunjukkan bahwa factor-faktor : remunerasi motivasi kerja berpengaruh atau memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini bermaksud untuk meneliti “Pengaruh Remunerasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Rektorat Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Remunerasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Rektorat Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Berdasarkan hal tersebut, maka pertanyaan penelitian dapat dituliskan sebagai berikut:

1. Apakah Remunerasi dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja PNS Rektorat Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.?
2. Apakah Remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja PNS Rektorat Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.?

3. Apakah Remunerasi dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS Rektorat Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Remunerasi

Dalam konteks Reformasi Birokrasi dalam Kurniawan (kompasiana. 2011), Remunerasi merupakan variable penting yang digunakan instansi pemerintah dikalangan pegawai dibawah lingkungan Direktorat Jenderal Anggaran (DJA). organisasi.

Menurut Robbin (2009) dalam Riri Satria (2012) terdapat 3 konsep remunerasi yang biasa disebut dengan 3P, yaitu.

a. *Position:*

Position atau posisi yaitu pemberian remunerasi berdasarkan posisi jabatan yang ditempati.

b. *People:*

People atau orang adalah pemberian remunerasi kepada orang yang memiliki keahlian atau pendidikan khusus yang sesuai dengan pekerjaannya:

c. *Performance:*

Performance atau kinerja adalah pemberian remunerasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kualitas kinerjanya

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi sering diartikan sebagai pendorong agar seseorang melakukan sesuatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Robbin-Judge (2008) Seorang pegawai akan bersedia mengarahkan segenap kemampuannya untuk melakukan kegiatannya, sehingga dengan melaksanakan pekerjaan tersebut pegawai dapat memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu dalam rangka memacu produktivitas kerja pegawai diperlukan adanya dorongan-dorongan atau motivasi kerja.

2.3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai atau dapat diartikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006).

Untuk mendefinisikan ukuran kinerja maka dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator dari Dharma dan Agus (1991:105) yaitu:

- a. Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.
- b. Kualitas kerja, yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang harus diselesaikan.
- c. Ketepatan atau kesesuaian waktu, yaitu menyangkut kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan dengan standar operasional prosedur waktu yang direncanakan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

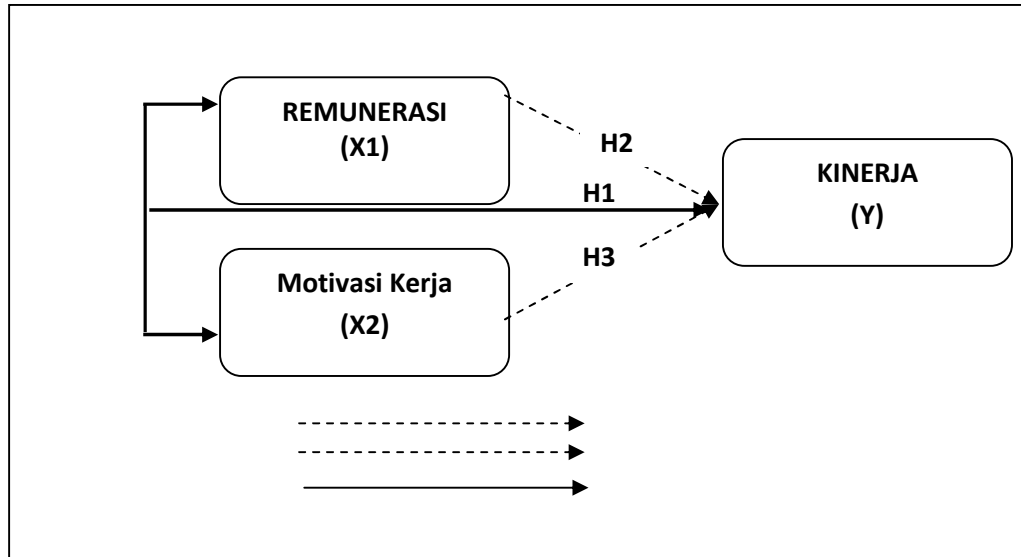
2.4. Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Perkembangan sebuah instansi dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada instansi atau organisasi tersebut. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah internal dari suatu instansi atau organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan public yang diukur dari kinerja.

KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Pikir

Gambar 3.1.
Model Kerangka Pikir



Keterangan Gambar :

(H1) = Pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap (Y)

(H2) = Pengaruh variabel (X1) secara persial terhadap (Y)

(H3) = Pengaruh variabel (X2) secara persial terhadap (Y)

Sumber :

H1:Tamsil (2013),

H2:Bambang (2012), Sugeng (2012), Azis&Niswah (2012), Firmawan & Yeni (2011),

H3:Stephen P. Robbins, (2003),Palagia (2013),Winardi (2002), Kreitner dan Kinick, (2001)

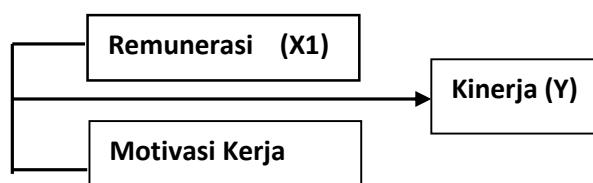
Penjelasan yang terdapat dalam kerangka konseptual diatas, bahwa penelitian ini memuat :

1. Variabel Y : Yaitu, Indikator Kinerja dalam penelitian ini meliputi : Kualitas,Kuantitas Pekerjaan, Ketepatan waktu
2. Variabel X1: yaitu, Remunerasi dalam penelitian ini meliputi : *Position, People, Performance*
3. Variabel X2: Yaitu, Motivasi Kerja dalam Penelitian ini meliputi : Intrinsik, Ekstrinsik.

3.2. HIPOTESIS PENELITIAN

3.2.1. Hipotesa Pertama

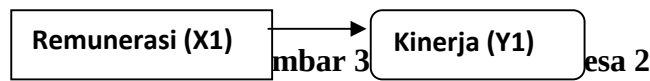
H1 : Remunerasi dan motivasi kerja mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja.



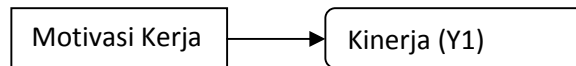
Gambar 3.2.Model Hipotesa 1.

3.2.2. Hipotesa Kedua

H2 : Remunerasi dan Motivasi Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil



H3: Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil



BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *Explanatory Research*, untuk menjelaskan Pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti dengan cara melakukan proses analisa untuk melanjutkan uji analisa (Singarimbun dan Effendi, 2011), dalam penelitian ini variabel remunerasi, dan motivasi kerja akan diuji pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil

BAB V

HASIL PENELITIAN

5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

5.1.1 Sejarah Singkat

Perkembangannya hingga sekarang ini, Universitas Lambung Mangkurat memiliki 11 fakultas yang menyelenggarakan program diploma (S-0) sebanyak 15 program, Sarjana (S-1) sebanyak 43 prodi maupun pasca sarjana (S-2) sebanyak 10 program, fakultas tersebut yaitu :

1. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
2. Fakultas Hukum
3. Fakultas Ekonomi
4. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
5. Fakultas Pertanian
6. Fakultas Perikanan
7. Fakultas Kehutanan
8. Fakultas Teknik
9. Fakultas Kedokteran
10. Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam
11. Fakultas Kedokteran Gigi

5.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden adalah responden laki-laki sebanyak 47 orang atau 71.21% dari total responden. Sedangkan responden perempuan sebanyak 19 orang atau 29,79%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai Kantor Rektorat Unlam Banjarmasin didominasi oleh laki-laki karena secara fisik mengutamakan tenaga ekstra. Namun baik laki-laki maupun perempuan memiliki hak dan kewajiban yang sama sebagai pegawai dalam melakukan pekerjaan (Data primer diolah, 2014)

5.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Responden 66 dikelompokkan dan disusun menurut usia paling muda hingga kelompok paling tua. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pegawai mayoritas pada sebaran kelompok usia 31 hingga 40 tahun (Data primer diolah untuk tesis, 2014)

5.2.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

responden berpendidikan S1 sebanyak 12 orang atau 48,50%, kemudian disusul responden yang berpendidikan Diploma III sebanyak 9 orang atau 28,13% (Data primer diolah, 2014).

5.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

responden yang telah bekerja lebih dari 20 tahun itu sebanyak 24 orang atau 36,50%, kemudian disusul responden yang bekerja 11 sampai 15 tahun dan 16 sampai dengan 20 tahun masing-masing sebanyak 7 orang atau 23,88%. Data di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja lebih dari 10 tahun (Data primer diolah, (2014).

5.3 Analisa Deskriptif Jawaban Responden

5.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian valid tidaknya suatu butir dalam instrument menggunakan syarat minimum pada butir, yaitu jika harga korelasi atau r lebih dari 0,3. jika kalau korelasi antara butir dengan total kurang dari 0,3 maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sogiono, 2008 :178). Tabel 5.17 memperlihatkan bahwa item-item dari variabel yang terdapat dalam kuesioner ini memiliki nilai r lebih dari 0,3 yang berarti seluruh item instrument yang digunakan adalah “valid”.

5.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil analisis determinasi diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,978 atau 9,78% , hasil ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variable independen (remunerasi, motivasi kerja) terhadap variable dependen (kinerja pegawai) sebesar 9,78%, atau variasi variable independen yang digunakan dalam model penelitian ini mampu menjelaskan 9,78 variabel dependennya. Sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

H₃: Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat Unlam Banjarmasin.

Hasil regresi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagaimana dalam tabel 5.22 diperoleh dari nilai $t_{hitung} = 6,682 > t_{tabel} = 1,29$ sehingga (H_0) ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat Unlam Banjarmasin.

5.6.1.1 H₁ : Variabel Remunerasi, Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat Unlam Banjarmasin.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS seperti ditunjukkan pada tabel 5.22. diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,452 dengan $sig = 0,000$. Sedangkan pada tabel F_{tabel} 0,05 pada $df = (k-1)$ dan $(n-k)$ adalah 2,95 dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang artinya bahwa pembuktian (H_0) ditolak. Dengan demikian hipotesis pertama telah terbukti bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel independen remunerasi, motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap pegawai Rektorat Unlam Bajarmasin.

5.6.1.2 H₂: Variabel Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rekrutorat Unlam Bajarmasin.

Hasil regresi antara variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai sebagaimana dalam tabel 5.22 diperoleh dari nilai $t_{hitung} = 4,244 > t_{tabel} = 1,29$ sehingga (H_0) ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat Unlam Bajarmasin. Variabel remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,004 dan nilai koefisien regresi positif (+) sebesar 0,289 yang menunjukkan hubungan yang searah, artinya pada saat intensitas remunerasi meningkat, maka kinerja akan meningkat pula.

5.6.3 Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Pengukuran persentase secara keseluruhan pengaruh remunerasi, motivasi kerja ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 5.22 diatas, yaitu 0,978. Hal ini berarti 97,8% variasi dari kinerja pegawai biasa dijelaskan oleh variasi remunerasi, motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 16,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan didalam model.

5.7 Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini membuktikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah remunerasi dan motivasi kerja. Penelitian ini setidaknya memberikan dukungan tentang teori bahwa kekuatan organisasi terletak pada manusia, bukan pada sistemnya, teknologi, prosedurnya atau sumber dananya (Uchana, 1998:57). Kualitas SDM yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi bagi organisasi.

Hipotesis pertama terbukti bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai teori dari Robbins (2008) mengatakan bahwa remunerasi yang baik adalah sangat penting bagi efektivitas kinerja kelompok atau organisasi apa pun dalam pencapaian tujuan. Satu dari kekuatan terbesar yang merintangai kinerja kelompok yang berhasil adalah kurangnya grade yang didapat sehingga mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Hipotesis kedua juga terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga sesuai dengan teori Robbins-Judge (2009:222) bahwa motivasi diartikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Memotivasi perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan akan berkaitan dengan usaha mencapai tujuan-tujuan organisasi instansi.

Penelitian ini menghasilkan temuan-temuan bahwa faktor remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, faktor motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara bersama-sama kedua faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan *Adjusted R²* sebesar 0,978.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini yang membuktikan bahwa remunerasi, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Fitriani, 2011; Martini, 2004 dalam Fitriani 2011; Wahyuddin dan Djamino, 2006; Rachmadi, 2006).

5.7.2 Implikasi Manajemen

Penelitian ini memberikan gambaran kepada pimpinan Kantor Rektorat Unlam Banjarmasin bahwa kedua faktor yaitu remunerasi, motivasi kerja adalah berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil temuan-temuan dalam penelitian ini dapat direkomendasikan implikasi kebijakan strategis tentang pengelolaan sumber daya manusia diantaranya:

1. Tindakan Manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dari segi peningkatan penambahan kerja secara efektivitas remunerasi antara kerja dan kinerja

adalah sangat penting. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian ini bahwa remunerasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai yaitu mempunyai pengaruh sebesar 25,9%. Remunerasi antara kerja dan kinerja ini difokuskan pada kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.

2. Implikasi Manajemen yang berhubungan dengan remunerasi adalah dalam rangka demi meningkatkan grade remunerasi agar meningkatkan kinerja pegawai. Program remunerasi ini mendorong para pegawai agar bekerja lebih giat, disiplin yang tinggi serta mengutamakan kreatifitas kerja.

5.8. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini yang tidak disadari sebelumnya oleh peneliti ditemui saat pelaksanaan penelitian aslah bahwa penetapan pengisian kuesioner untuk variable kinerja dilakukan oleh atasan langsung pegawai dengan maksud agar mendapatkan penilaian yang sebenarnya dari kinerja pegawai, tetapi ternyata penilaian yang ada masih menunjukkan kesubyektivitasan penilaian, bahkan ada beberapa penilaian yang menunukan ketidak wajaran dengan mendapatkan nilai sangat setuju untuk semua item pertanyaan

Penulisan kemudian dalam melakukan pengumpulan data melalui pengisian kuesioner tertutup mendampingi penilai sambil memberikan pemahaman terhadap isi pertanyaan yang muengkin tidak mengerti sepenuhnya oleh penilai. Keterbatasan lain dalam penelitian ini yakni jumlah populasi dalam objek penelitian ini hanya berjumlah 191 orang. Namun tidak sepenuhnya menjawab dengan benar, sehingga perlu bimbingan karna keterbatasan pemahaman dan penglihatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan temuan-temuan yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Remunerasi dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Rektorat Unlam Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya program remunerasi mampu memberikan tambahan hidup bagi pagawai dan motivasi kerja terhadap pegawai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Rektorat Unlam Banjarmasin. Pengaruh yang ditimbulkan menunjukkan hubungan yang searah, artinya pada saat motivasi ditinggatkan maka kinerja pegawai akan meningkat pula dan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin ditingkatkan kondisi yang kondusif bagi pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

6.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Universitas Lambung mangkurat, maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Harus dilakukan mengikuti pendidikan dan pelatihan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada di bagian Pegawai Negeri Sipil Universitas Lambung Mangkurat sebagai upaya untuk menunjang penerapan Sistem Kerja yang berbasis Kinerja. Contoh. Peningkatan kualitas tersebut dapat diwujudkan melalui pelatihan yang sifatnya intensif, baik yang bersifat *on the Job* maupun *off the Job*
2. Pimpinan Kantor Rektorat Unlam Banjarmasin untuk meningkatkan motivasi harus dengan memberikan dorongan kepada setiap pegawai dalam melaksanakan tugas

dan tanggungjawabnya, seperti memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi, menjadi contoh pegawai yang melaksanakan nilai-nilai Kementerian Keuangan,

DAFTAR PUSTAKA

- Azis & Fitrotun, N, 2012, "Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Tuban" (studikasuk pada Kantor Pelayanan Pajak Tuban). *Jurnal Online Universitas Negeri Surabaya*, author: <http://ejournal.unesa.ac.id>.
- Abbdul-Jaleel Saan. (2011) Influence of Compensation and Supervision on Private Basic School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 4 No. 17 [Special Issue – December 2013].
- Bambang, 2010. 'Pengaruh Remunerasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan KPPN Jakarta). *Journal Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*
- Deni, 2010, "Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus pada KPPN Blitar), *Jurnal Teknik Industri*. Vol. 7 No. 2 Desember 2010
- Dwiyanto, 2006, *Kinerja Birokrasi Publik*. Edisi Ketujuh. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi & Irham, 2010, *Manajemen Kinerja*, Alfabeta, Bandung.
- Firmawan & Yeni, 2011, Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Sektor Publik (Malang) *Journal Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Volume 17, Nomor 1 Jan–Apr 2011, hlm. 43-51. Diakses tanggal : 29 April 2014.
- Karami, Dolatabadi & Saeed, (2013). "Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation (Case Study: Isfahan Regional Electric Company, Iran) *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* September 2013, Vol. 3, No. 9 ISSN: 2222-6990
- Mangkunegara, AA, Prabu, 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Pertama,, Penerbit PT. Rafika Aditama, Bandung.
- Massey, 2012, *Arikel Public service remuneration: keeping workers motivated* Delhi, India. http://global-health.tcd.ie/docs/PB_009.diakses tanggal : 20 Mei 2014.
- Mukherjee, P.R., Sandilyan, Dey, & Mitra, 2012, "Effect of Remuneration and Rewards on Employee Motivation – A study of Selected Hotels in West Bengal" *International Journal of Business Economics & Management Research* : <http://zenithresearch.org.in> diakses tanggal : 20 Mei 2014. Vol. 2 Issue 4, April 2012, ISSN 2249 8826
- Naicker, Wekesa, & Nyaroo, M.A., (2012). Journal International of Business Administration The impact of an outcomes based remuneration scheme on performance in the financial sector. Australia. *International Journal of Scientific and Research*

Publications, Volume 3, Issue June2012 <http://www.ijsrp.org/research-paper-0613/ijsrp-p18111>.diaksestanggal : 20 Mei 2014.