

**PENGARUH REMUNERASI , KEBIJAKAN DAN ADMINISTRASI PERUSAHAAN
SERTA PENGUPAHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUANG OFFICE
(NON MEDIS) RUMAH SAKIT SITI KHODIJAH MUHAMMADIYAH CABANG
SEPANJANG**

Oleh :

NURUL AINIYAH

[\(nurulainiyah46@gmail.com\)](mailto:nurulainiyah46@gmail.com)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Pengaruh Remunerasi, Kebijakan dan Administrasi Perusahaan Serta Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu , penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistic dan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan non medis di rumah sakit siti khodijah , sample responden dalam penelitian ini menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Alat Uji yang di gunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 18.0 .Setelah di lakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka di peroleh nilai koefisien regresi remunerasi sebesar -0.232 , variabel kebijakan dan administrasi perusahaan sebesar 0.645 , variabel pengupahan sebesar 0.652 dan nilai Uji F sebesar Fhitung 10.355 > Ftabel 1.39 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 < 0.50 yang artinya variabel remunerasi, kebijakan administrasi, pengupahan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil Uji T remunerasi t hitung = -1.253 > t tabel = 1.66023 variabel kebijakan administrasi t hitung = 3.870 > t tabel = 1.66023 variabel pengupahan t hitung = 2.210 > t tabel = 1.66023 yang artinya variabel remunerasi , kebijakan dan administrasi perusahaan , pengupahan mempengaruhi kinerja secara parsial. Dan pada penelitian ini ternyata variabel pengupahan yang paling mempengaruhi kinerja.

Keywords : Remunerasi, Kebijakan administrasi, Pengupahan , Kinerja

ABSTRACT

This study is intended to determine the effect of remuneration, policy and administration of the company and remuneration on employee performance at the Muhammadiyah branch of Siti Khodijah Hospital, both partially and simultaneously. This research was conducted using a quantitative approach, namely, research that emphasized the hypothesis testing with statistical method analysis tools and produced conclusions that could be generalized. The sample in this study was a non-medical employee at the Siti Khodijah Hospital, the sample of respondents in this study used the Proportionate Stratified Random Sampling technique. The test tool used is a multiple linear regression analysis technique with SPSS 18.0 software. After testing the proposed hypothesis, the remuneration regression coefficient value is -0.232, the policy variable and company administration is 0.645, the pay variable is 0.652 and the value is F test for F count $10.355 > F_{table} 1.39$ with a significance level of $0.000 < 0.50$ which means variable remuneration, administrative policy, wages affect employee performance. Remuneration T Test results $t \text{ count} = -1.253 > t \text{ table} = 1.66023$ administrative policy variables $t \text{ count} = 3.870 > t \text{ table} = 1.66023$ wage variables $t \text{ count} = 2.210 > t \text{ table} = 1.66023$ which means remuneration variables, company policies and administration, wages affect performance partially. And in this study it turns out that wage variables most influence performance.

Keywords: *Remuneration, Administrative Policy, Wages, Performance*

LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara, misalnya melalui pemberian remunerasi, penerapan kebijakan administrasi perusahaan yang baik dan juga pengupahan yang sesuai.

Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Karena hal itu merupakan dukungan kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang ditentukan.

Remunerasi mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung Ruky,A.S (2014)

Kebijakan dan Administrasi Perusahaan Merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (planning) dalam manajemen. Kebijakan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Dengan cara ini, kebijakan menyalurkan pemikiran para anggota agar konsisten dengan tujuan organisasi (Pratama,2015).

Pengupahan adalah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi”. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, upah dapat berubah-ubah.(Khoiriyah (2015).

Adapun permasalahan yang di hadapi oleh Rumah Sakit Siti Khodijah Muhamamdiyah Cabang Sepanjang adalah Seringkali manajemen mendapatkan surat komplain terkait dengan pelayanan yang diberikan, padahal banyak upaya yang telah dilakukan, seperti pemberian remunerasi, insentif, bonus, dan rekreasi untuk mendongkrak kinerja karyawan RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang, melalui pemberian kompensasi, pemenuhan fasilitas, dan lain sebagainya. Hal tersebut dapat berimbas pada mutu pelayanan dan kepercayaan pelanggan.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Remunerasi ,Kebijakan dan Administrasi Perusahaan Serta Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan Di Ruang Office (Non Medis) Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang ”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan obyek penelitian sebagai berikut :

1. Apakah variabel Remunerasi , Kebijakan dan Administrasi , Pengupahan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang
2. Apakah variabel Remunerasi berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang
3. Apakah variabel Kebijakan Administrasi berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang
4. Apakah variabel Pengupahan berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang
5. Variabel manakah antara Remunerasi , Kebijakan Administrasi Perusahaan , Pengupahan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan ?

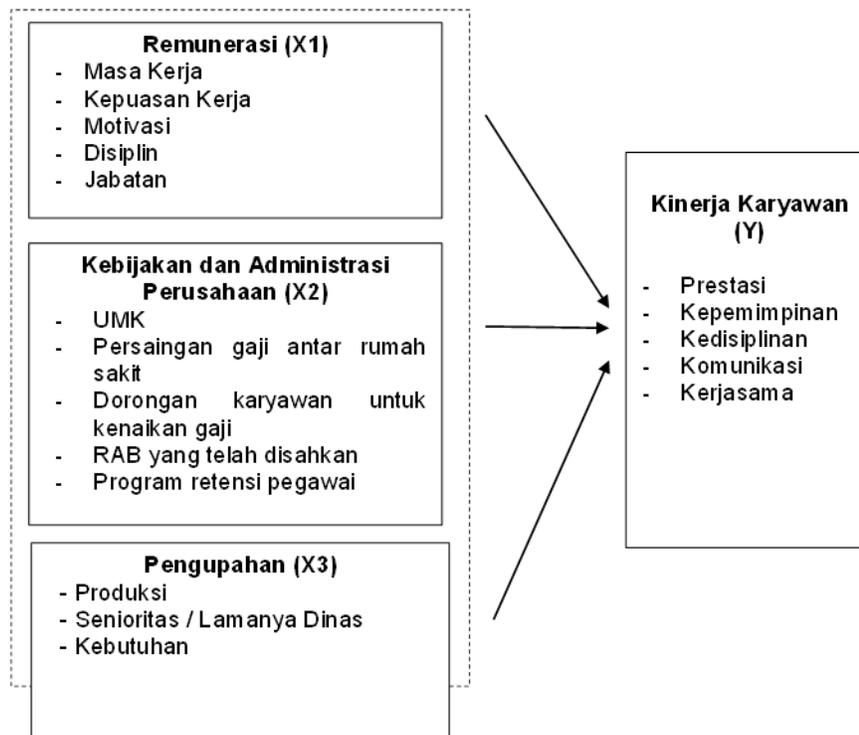
TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan penerapan remunerasi , kebijakan dan administrasi perusahaan,pengupahan terhadap kinerja karyawan di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang.

2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial penerapan remunerasi terhadap kinerja karyawan di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial penerapan Kebijakan Administrasi terhadap kinerja karyawan di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial penerapan Pengupahan terhadap kinerja karyawan di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel (Remunerasi, Kebijakan Administrasi Perusahaan, Pengupahan) yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang

PEMBAHASAN



HIPOTESIS PENELITIAN

- H1** : Remunerasi, Kebijakan dan Administrasi, Pengupahan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
- H2** : Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H3** : Kebijakan dan Administrasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H4 : Pengupahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H5 : Pengupahan merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang berlokasi di Jl. Bebekan Raya RT.02 RW.01 Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu pendekatan penelitian dengan menekankan pada pengujian data. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner serta wawancara dan data sekunder berupa dokumentasi (struktur organisasi, data karyawan, dan lain-lain) sebagai data pendukung yang dapat digunakan untuk menunjang data primer. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi liner berganda. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan office (non medis) RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang sebanyak 100 orang.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam penarikan sampel karena jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin dalam Sugiyono (2014:87) untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=10%

Maka untuk mengetahui sampel penelitian, perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{100}{1 + 100(0.1)^2} = \frac{100}{1 + 1} = \frac{100}{2} = 50$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 50 orang karyawan,

VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Variabel	Teori	Indikator	Skala
Remunerasi (X ₁)	Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas daripada gaji karena mencakup sesuatu bentuk imbalan, baik yang berupa uang maupun barang, di berikan secara langsung ataupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin (Ruky As : 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masa Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Motivasi 4. Disiplin 5. Jabatan 	Likert
Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (X ₂)	Kebijakan dan administrasi perusahaan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa yang dapat di buat dan menutup apa yang tidak di buat, dengan cara ini, kebijakan menyalurkan pemikiran para anggota agar konsisten dengan tujuan organisasi perusahaan (Pratama : 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah Minimum Kabupaten 2. Persaingan Gaji antar Rumah Sakit 3. Dorongan Karyawan untuk kenaikan gaji 4. RAB (Rencana Anggaran Bisnis) yang telah di sahkan 5. Program Retensi Pegawai 	Likert
Pengupahan (X ₃)	Upah sebagai balas jasa yang adil dan layak kepada para pekerja atas jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang di bayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, dan banyaknya pelayanan yang di berikan (Khoiriyah : 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produksi 2. Kebutuhan 3. Senioritas 	Likert
Kinerja (Y)	Hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. (Mangkunegara : 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi Kerja 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Kepemimpinan 4. Kedisiplinan 5. Komunikasi 	Likert

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas Remunerasi (X1)

Tabel 4.5
Variabel Remunerasi X1

No	Kriteria Jawaban Responden					Prosentase				
	SS	S	RG	TS	STS	SS	S	RG	TS	STS
1	46	54	0	0	0	46%	54%	0%	0%	0%
2	56	44	0	0	0	56%	44%	0%	0%	0%
3	46	53	1	0	0	46%	53%	1%	0%	0%
4	56	44	0	0	0	56%	44%	0%	0%	0%
5	95	5	0	0	0	95%	5%	0%	0%	0%

Sumber : Diolah oleh penulis th.2019

2. Uji Validitas Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (X2)

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Dari Variabel Administrasi dan Kebijakan Perusahaan (X₂)

No	Kriteria Jawaban Responden					Prosentase				
	SS	S	RG	TS	STS	SS	S	RG	TS	STS
1	46	54	0	0	0	46%	54%	0%	0%	0%
2	56	44	0	0	0	56%	44%	0%	0%	0%
3	46	53	1	0	0	46%	53%	1%	0%	0%
4	56	44	0	0	0	56%	44%	0%	0%	0%
5	95	5	0	0	0	95%	5%	0%	0%	0%

Sumber : Diolah oleh penulis th.2019

3. Uji Validitas Pengupahan (X3)

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Dari Variabel Pengupahan (X3)

No	Kriteria Jawaban Responden					Prosentase				
	SS	S	RG	TS	STS	SS	S	RG	TS	STS
1	49	51	0	0	0	49%	51%	0%	0%	0%
2	56	44	0	0	0	56%	44%	0%	0%	0%
3	56	44	0	0	0	56%	44%	0%	0%	0%
4	37	63	0	0	0	37%	63%	0%	0%	0%
5	49	51	0	0	0	49%	51%	0%	0%	0%

Sumber : Diolah oleh penulis th.2019

4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan Responden Dari Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kriteria Jawaban Responden					Prosentase				
	SS	S	RG	TS	STS	SS	S	RG	TS	STS
1	49	51	0	0	0	49%	51%	0%	0%	0%
2	56	44	0	0	0	56%	44%	0%	0%	0%

3	56	44	0	0	0	56%	44%	0%	0%	0%
4	37	63	0	0	0	37%	63%	0%	0%	0%
5	49	51	0	0	0	49%	51%	0%	0%	0%

Sumber : Diolah oleh penulis th.2019

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	22

Sumber : Diolah oleh penulis th.2019

Uji Multikolinearitas

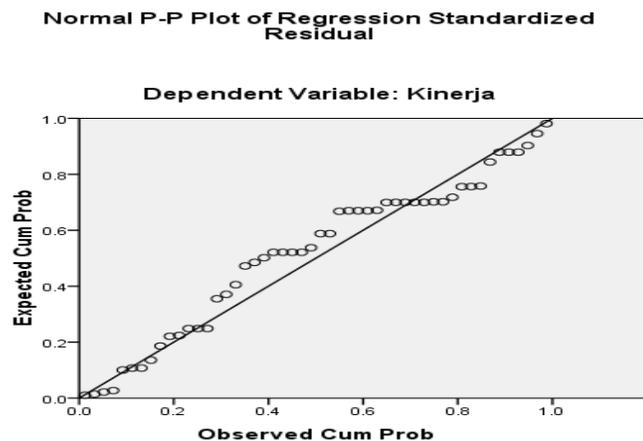
Tabel 4.9
NILAI VIF
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Remunerasi	.645	1.550
AdmdanKebijakanPerusahaan	.645	1.550
Pengupahan	.753	1.328

Sumber : data diolah peneliti.2019

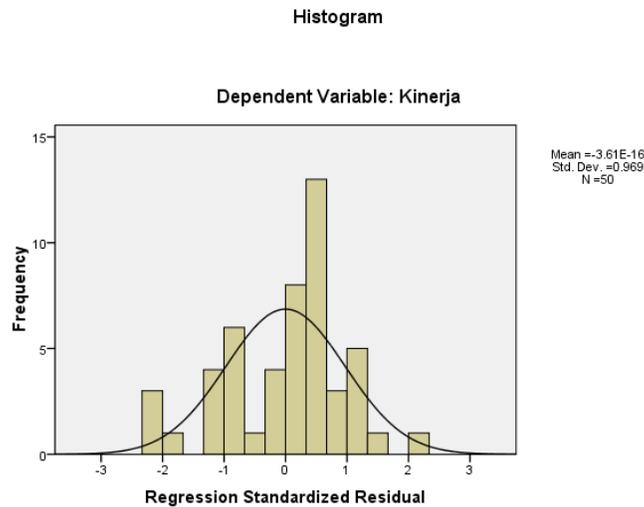
Uji Heteroskedasitas

Gambar 4.10



Uji Normalitas

Tabel 4.11



Sumber: Olahan komputer program SPSS

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 4.1 Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.364	1.36695

a. Predictors: (Constant), Pengupahan, AdmdanKebijakanPerusahaan, Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan komputer program SPSS

Dari tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa dari model regresi yang didapat, diketahui bahwa variabel X1, X2 dan X3 dapat memprediksi atau menjelaskan variabel terikat sebesar nilai r hitung = 0,635 > rtabel 0.1946 sehingga Ha diterima Ho ditolak, sedangkan nilai R Square yakni 0.403 dengan nilai kesalahan didalam memprediksi sebesar 40,3% Sementara sisanya sekitar 50,7% diindikasikan disebabkan atau dipengaruhi oleh faktor lain diluar.

Tabel 4.2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.601	4.328		1.063	.293
	Remunerasi	-.232	.185	-.178	-1.253	.217
	AdmdanKebijakanPerusahaan	.645	.167	.549	3.870	.000
	Pengupahan	.652	.295	.290	2.210	.032

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan computer program SPSS

Dari perhitungan tabel 4.2 diatas akan menghasilkan persamaan sebagai berikut: $Y = 4,601 + -0.232 X1 + 0.645 X2 + 0,652 X3$. Interpretasi dari model regresi di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta (β_0) = 4,601 menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apabila variabel bebas = 0 atau konstan yang artinya tanpa adanya kegiatan berkaitan dengan X1, X2 dan X3, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Siti Khadijah Sepanjang.
- 2) Koefisien regresi untuk X1 = - 0.232 menunjukkan bahwa diketahui koefisien regresi untuk X1 sebesar - 0.232 yang berarti apabila variabel Remunerasi (X1) ini mengalami kenaikan atau penurunan sebesar satu satuan, maka tingkat Kinerja Karyawan Rumah Sakit Siti Khadijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang akan mengalami penurunan sebesar - 0.232 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan.
- 3) Koefisien regresi untuk X2 = 0.645 menunjukkan bahwa diketahui koefisien regresi untuk X2 sebesar 0.645 yang berarti apabila variabel Adm dan Kebijakan Perusahaan (X2) ini mengalami kenaikan, maka tingkat Kinerja Karyawan Rumah Sakit Siti Khadijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang akan mengalami kenaikan sebesar 0.645 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan.
- 4) Koefisien regresi untuk X3 = 0,652 menunjukkan bahwa diketahui koefisien regresi untuk X3 sebesar 0,346 yang berarti apabila variabel Pengupahan (X3) ini mengalami penurunan atau kenaikan, maka tingkat Kinerja Karyawan Rumah Sakit Siti Khadijah Sepanjang akan mengalami kenaikan sebesar 0,652 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan.

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dilihat bahwa variabel Remunerasi (X1), Kebijakan dan Adm Perusahaan (X2), dan Pengupahan (X3) memiliki pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Siti Khadijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa jika salah satu variabel bebas tersebut mengalami peningkatan atau penurunan yang sama sebesar koefisien regresinya bila variabel lain dianggap konstan.

KESIMPULAN

1. Bahwa Remunerasi, Kebijakan dan Administrasi Perusahaan serta Pengupahan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang.
2. Bahwa Remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang .
3. Bahwa Kebijakan dan Administrasi Perusahaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang .
4. Bahwa Pengupahan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang.
5. Bahwa Pengupahan merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang.

SARAN

1. Rumah Sakit Siti Khodijah untuk terus memperhatikan Sistem Remunerasi yang telah berjalan untuk menciptakan iklim pekerjaan yang kondusif untuk memberikan semangat kerja antar pegawai , meningkatkan kepuasan dan motivasi kepada pegawai dalam bekerja , memberikan remunerasi yang lebih efektif dan efisien serta keadilan seutuhnya.
2. Sebagaimana diketahui bahwa pengaruh remunerasi , kebijakan administrasi perusahaan , pengupahan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan , dan faktor pengupahan merupakan faktor yang paling berpengaruh maka di harapkan pada Rumah Sakit Siti Khodijah perlu memperhatikan faktor pengupahan tersebut untuk lebih meningkatkan kinerja .
3. Rumah Sakit Siti Khodijah perlu mempertahankan bahkan jika perlu menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang produktivitas kerja dan juga menanamkan rasa saling memiliki perusahaan sehingga akan timbul rasa untuk ikut serta memelihara dan mempertahankan perusahaan.
4. Untuk meningkatkan kinerja secara optimal , hendaknya terus melakukan perbaikan dan pengawasan terhadap karyawan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada karyawan di Rumah Sakit Siti Khodijah.
5. Rumah Sakit Siti khodijah juga perlu memperbaiki faktor remunerasi , kebijakan dan administrasi untuk memotivasi karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan
6. Kepada para peneliti selanjutnya di sarankan agar lebih memperdalam unit analisisnya , baik variabel maupun indicator penelitian , sehingga dapat lebih memperdalam hasil yang sudah penulis peroleh di dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-amin, M. N. 2015. Pengaruh Upah, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen.
- Aditya, F.N 2011 Pengaruh Upah , Masa Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas kerja pada pegawai di lingkungan Polwi Surakarta
- Edy, Suprianto. 2013. Pengaruh Penetapan Sasaran dan Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara di Jawa Timur).
- Gian Musa R. 2013. Pengaruh Hubungan Tingkat Upah Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Harian Di PT Charoen Pokhand Indonesia Krian Sidoarjo.
- Handoko, T.H . 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia , edisi 11,Yogyakarta : BPFE. Cetakan ke lima belas
- Hasibuan, Suyuti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Non Sekuler. Surakarta : Muhammadiyah University Press.
- Hasibuan, Malayu. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Henderson, Richard. 1994. Compensation Management : Rewarding Performance 6th Edition. New Jersey : Practice Hall.
- Heri, Tribowo. 2014. Sistem Remunerasi dan Penetapan Sasaran Kerja : Efeknya Terhadap Motivasi dan Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris Pada Badan Pusat Statistic se-Provinsi Jawa Timur).
- Kamus besar Bahasa Indonesia. 2005. Definisi Kinerja. Diakses tanggal 15 September 2018
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik) (1 ed.). Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Khoiriyah, L. 2012. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Aji Jayawijaya Surakarta.
- Mahmudi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3 Yogyakarta:YKPN
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2012). Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rizki, Amalia. 2017. Sistem Remunerasi dan Penetapan Sasaran Kerja Efeknya terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Organisasi Sektor Publik
- Ruky, S. Achmad. 2010. Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Samsudin, S. 2011 . Manajemen Sumber Daya Manusia , Bandung : Pustaka Setia.
- Sancoko, Bambang. (2011). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 17(1).
- Shields, John. 2011. *Managing Performance Employee and Reward : Concepts, Practicies, Stratigies*. United Kingdom : Cambridge University Press.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3 Yogyakarta : YKPN.
- Suprianto, Edy. 2013. Pengaruh Penetapan Sasaran dan Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(2).
- Suwito , HE. 2011 . Pengaruh Upah , Insentif dan Jaminan sosial terhadap Produktifitas kerja karyawan Restoran Surakarta . Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wirawan. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Zulfia, Novi. 2016. Pengaruh Penghargaan, Kebijakan Administrasi Perusahaan Serta Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan di ruang Rawat Inap RS Siti Khodijah Sepanjang.