

**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY)**

**Oleh
ZONGKY BAGUS KISWARA
20150410081**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Email: zongkyk@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of remuneration on partial motivation, the influence of motivation on performance partially, the effect of partial remuneration on performance, how much influence directly remuneration on performance with the indirect effect of remuneration on performance through motivation.

*This research was conducted at the DIY Marine and Fisheries Office. The number of samples from this study were 61 employees of the Department of Marine and Fisheries Office DY. Data analysis using SPSS version 22. The results of this study indicate that remuneration partially affects motivation. Partial motivation affects performance. Remuneration affects performance. The direct effect of remuneration on performance is smaller than the indirect effect of Remuneration on performance through motivation. Keywords: **Remuneration, Motivation, Performance.***

PENDAHULUAN

Organisasi yang dibentuk perusahaan adalah untuk mencapai tujuan bersama, namun tujuan yang baik dan efektif tentunya membutuhkan manajemen yang baik dan juga benar. Masalah dalam organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari manusia yang merupakan sumber daya yang harus dikelola seperti sumber-sumber daya yang lain. Manusia adalah sumber daya yang ada pada organisasi atau perusahaan selalu berpartisipasi dan berkontribusi sesuai bidang dan tugasnya masing-masing dan sesuai strategi yang ada pada perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Manusia yang merupakan sumber daya organisasi seringkali menjadi penyebab utama jika organisasi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya. Begitu banyak alasan yang dapat digunakan untuk menjustifikasi dalam upaya peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan. Namun, bagaimanapun hal ini tidak dapat menjadikan pembenaran untuk melupakan usaha-usaha dalam pencapaian tingkat profesionalitas karyawan yang salah satunya dapat melalui manajemen sumber daya.

Karyawan berusaha memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan menunjukkan peningkatan kinerja, untuk memajukan perusahaan/instansi, sedangkan instansi/organisasi memberikan motivasi yang baik, memberikan kesempatan berkembang bagi karyawan, dan memberikan remunerasi.

Setelah dilakukan observasi, peneliti menyimpulkan bahwa pada Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY memberikan remunerasi dalam bentuk insentif kepada pegawai yang berprestasi berdampak pada pegawai yang mempunyai keahlian dibawah rata-rata karena belum pernah mendapatkan remunerasi. Karena remunerasi (insentif) yang diberikan bersifat individual membuat pegawai Dinas Kelautan lebih cenderung bekerja secara individu, sehingga berdampak negatif munculnya konflik antar pegawai yang berakibat pada kurang efektifnya pekerjaan dinas tersebut.

Fenomena pada Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY diatas dapat diperjelas dengan penurunan motivasi karyawan dan berakibat pada kinerja pegawai dalam melakukan pencapaian tujuan. Terdapat beberapa karyawankurang termotivasi untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga terdapat beberapa pegawai yang memilih membantu bidang lain daripada mementingkan bidangnya sendiri. Selain itu kurangnya motivasi juga berdampak pada pegawai yang tergabung dalam satu bidang tidak memiliki perencanaan program, sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal dan memiliki beban yang berbeda dengan bidang lain. Selanjutnya masih terdapat konflik antar karyawan yang tidak saling menyukai satu sama lain dalam lingkup kantor, sehingga pegawai kurang nyaman ketika harus bekerjasama dalam kinerja.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

Apakah remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja?

Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Apakah motivasi kerja dapat memediasi remunerasi terhadap kinerja karyawan?

KAJIAN TEORI

1. Remunerasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) remunerasi dapat diartikan sebagai hadiah yang berupa penghargaan/imbalan yang diberikan kepada pegawai negeri dan sudah diatur khusus oleh pemerintah. Pemerintah sudah menetapkan bagaimana cara pemberian remunerasi sesuai dengan aturan. Besar/kecilnya remunerasi perusahaan atau instansi akan berbeda, perbedaan tersebut berdasarkan golongan, jabatan berbeda pula berdasarkan beban kerja yang ditanggung oleh pegawai negeri. Dalam upaya pemerintah dalam rangka reformasi birokrasi, maksud dari pemberian remunerasi adalah untuk menata dan mensejahterakan para pegawai. Remunerasi merupakan hadiah yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja, atau ketika karyawan memiliki disiplin saat bekerja. Sebagai contoh ketika pegawai selalu datang tepat waktu sehingga akan berbeda dari perusahaan satu ke yang lain maupun berbeda dari satu pegawai ke pegawai yang lain.

2. Motivasi

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan (Herzberg, F., 1987).

Pengertian motivasi Menurut Robert Heller menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal directed behavior. Menurut (Robbins, Stephen P, (2003) motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan.

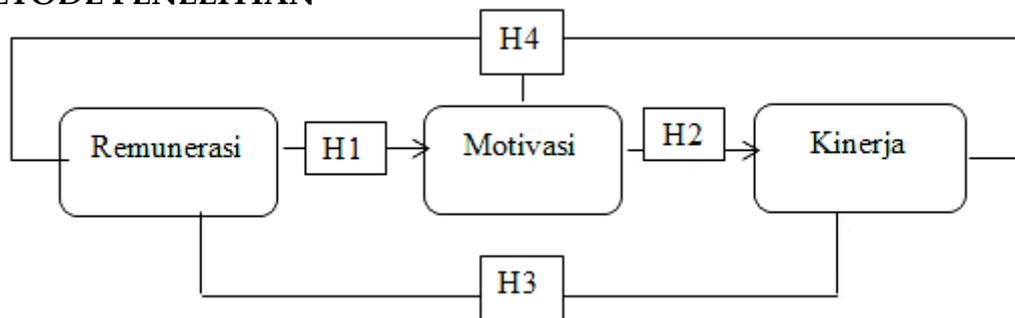
Jerald Greenberg dan Robert A. Baron mengatakan motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. (Wibowo, 2013). Pengertian Motivasi kerja menurut (B. Uno Hamzah, 2008) merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang

tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Menurut (B. Uno Hamzah, 2008) bahwa secara implisit motivasi kerja tampak melalui tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak.

3. Kinerja

Kinerja (performance) merupakan pencapaian hasil kerja seorang atau kelompok pegawai sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang dalam mencapai tujuan organisasi (Prawiro Sentono, 2007). sehingga terdapat relasi yang kuat antara kinerja individu dengan kinerja tim pada suatu organisasi, karena ketika seorang individu bekerja dengan baik dan sesuai dengan apa yang sudah diberikan, maka kinerja suatu organisasi juga akan menjadi baik.

METODE PENELITIAN



HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Pengaruh variabel remunerasi dengan motivasi kerja

Dalam penerapannya, pemberian remunerasi disebabkan atas dasar adanya hubungan pekerjaan, dimana ketika pekerjaan sudah selesai dikerjakan maka remunerasi bisa diberikan. Keterkaitan remunerasi dengan motivasi, yang terdiri dari pertama, remunerasi dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kualitas kinerja yang sebaik-baiknya. Kedua, remunerasi dapat menjadi motivator bagi para pegawai untuk melakukan perbaikan terus menerus. Ketiga Remunerasi dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kemampuan individu.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Iqbal Mukhti, Rudy Fachruddin yang berjudul Pengaruh Remunerasi Terhadap Motivasi Dalam Pelayanan Publik (Studi pada kantor Kejaksaan Tinggi Aceh) tahun 2016 yang menyatakan bahwa remunerasi secara relatif akan meningkatkan motivasi pelayanan publik, dengan demikian semakin tinggi tingkat remunerasi(X) maka akan semakin besar pengaruhnya dalam meningkatkan motivasi pelayanan publik.

Jacob Kibet Murey (2007), Molaudi Gordon Khauoe (2015), Wildan Avian Pratama, Arik Prasetya (2017), Reflita, H.B Isyandi, Yulia Efni (2014).

Yang menyatakan bahwa variabel sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi . Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H1: Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

2. Pengaruh variabel motivasi dengan kinerja

Motivasi dapat diciptakan melalui dua faktor, yaitu faktor intrinsik yang timbul dari dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang muncul dari luar diri seseorang. Wahyosumidjo(2001).

Oleh sebab itu salah satu cara untuk meningkatkan motivasi adalah dengan memberi semangat kepada pegawai ketika melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Dorongan seperti ini meliputi pemberian penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang bagus, atau memberikan imbalan dalam bentuk lain yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Salah satu cara meningkatkan motivasi pegawai ini tentu merupakan hal yang sangat penting dalam setiap organisasi pemerintahan ataupun organisasi dilingkup perusahaan. Motivasi tinggi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan akan selalu memberikan hal positif bagi suatu organisasi. Inilah yang membuat motivasi sangat berdampak pada kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kiruja EK, Elegwa Mukuru (2013), Agung setiawan (2013), Harry Murti ,Veronika Agustini Srimulyani (2013), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh langsung variabel remunerasi terhadap kinerja

Remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja. Sistem remunerasi bagi setiap pegawai merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang diterapkan oleh pemerintah. Sehingga ketika remunerasi yang diberikan semakin besar akan membuat kinerja karyawan akan semakin baik.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Heri Afriadi dkk (2017), Risni Fitria (2014) dan Ojeleye Yinka Calvin (2017) yang menyatakan bahwa remunerasi dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan pengaruh Remunerasi terhadap kinerja melalui Motivasi sebagai variabel mediasi.

Motivasi merupakan variabel yang dapat memediasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan. Apabila remunerasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tinggi serta dipengaruhi oleh variabel motivasi maka remunerasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Semakin tinggi remunerasi yang diberikan maka motivasi seorang akan juga semakin tinggi juga sehingga akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan itu sendiri.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Febyana Listya Sitinjak, Suprayitno, Lamidi (2014), Istiqomah, Suharnomo, Mirwan Surya Perdhana (2016), yang menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi

METODE PENELITIAN

Obyek dan subyek penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY yang beralamat di Jl. Sagan no III/4 Yogyakarta dan memiliki fenomena bahwa rendahnya remunerasi dan kurang obyektif dalam pemberiannya mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY yang dipengaruhi oleh motivasi.

Subjek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY 65 pegawai. Peneliti mengambil subjek pegawai dinas dikarenakan remunerasi diberikan hanya kepada instansi pemerintah.

Teknik pengumpulan data

Jenis data pada penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diambil atau didapatkan secara langsung dari sumbernya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian menggunakan survey dengan metode kuesioner dengan skala linkert 1-5.

Populasi dan teknik sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya diambil kesimpulannya, (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY yang berstatus PNS (pegawai negeri sipil). Teknik sampling yang digunakan peneliti adalah dengan teknik sampling jenuh (sensus). Sampling sensus adalah teknik sampel dengan mengambil seluruh populasi.

TEKNIK PENGUMPULAN VARIABEL

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji keabsahan dari kuesioner dengan tujuan untuk mengukur suatu variabel (Ghozali, 2018).

Variabel	Jumlah Instrumen	Jumlah Instrumen yang gugur	Jumlah Instrumen yang valid
Remunerasi	7	0	7
Motivasi	23	0	23
Kinerja	18	0	18

Dari hasil pengujian instrumen tersebut seluruh item pertanyaan dinyatakan valid

Uji reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Variabel	<i>Cronbach's Alpa</i>	Keterangan
Remunerasi	0,760	Reliabel
Motivasi	0,838	Reliabel
Kinerja	0,863	Reliabel

Dari hasil pengujian instrumen tersebut seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel.

TEKNIK ANALISI DATA

Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, regresi linier berganda, dan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas didapati bahwa terdapat empat hipotesis yang diterima. Hasil pengujian hipotesis tersebut akan dibahas, sebagai berikut :

1. Remunerasi berpengaruh terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima (signifikan).

Hasil ini menunjukkan bahwa Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY dalam mengelola sumber dayanya akan memperhatikan pemberian remunerasi yang berupa insentif. Karena dengan pemberian remunerasi yang tinggi di Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, datang tepat pada waktunya, serta memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung. Artinya apabila pegawai tersebut diberikan remunerasi insentif yang tinggi maka motivasi dari pegawai tersebut akan meningkat.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Iqbal Mukhti, Rudy Fachruddin yang berjudul Pengaruh Remunerasi Terhadap Motivasi Dalam Pelayanan Publik (Studi pada kantor Kejaksaan Tinggi Aceh) tahun 2016 yang menyatakan bahwa remunerasi secara relatif akan meningkatkan motivasi pelayanan publik, dengan demikian semakin tinggi tingkat remunerasi(X) maka akan semakin besar pengaruhnya dalam meningkatkan motivasi pelayanan publik.

2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima (signifikan). Hal ini mengartikan bahwa motivasi bersifat penting untuk seorang pegawai Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY, apabila pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi, maka pegawai akan senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Hal ini bisa kita lihat bahwa pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY mengalami peningkatan motivasi dalam menjalankan kegiatan-kegiatan perusahaan, pegawai lebih bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya, pegawai juga lebih dapat bekerja sama dengan anggota lain, sehingga dengan meningkatnya motivasi ini pegawai akan meningkatkan kinerja, membuat pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan, bahkan pegawai selalu meninjau ulang pekerjaannya agar hasil kinerja lebih maksimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiyawan tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang” yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima (signifikan). Hipotesis ini mengartikan bahwa remunerasi yang diberikan Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY dianggap mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari. Sehingga pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY ketika remunerasi yang diberikan tinggi serta dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari maka pegawai akan ter-*mindset* ketika bekerja dan membuat pegawai lebih memperhatikan kinerjanya. Artinya apabila pegawai diberikan remunerasi insentif yang tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut juga akan tinggi. Maka dari itu remunerasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY dalam mengelola pegawai yang bekerja disana.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heri Afriandi, Abdul Rahman Lubis, Hafasnuddin pada tahun 2017 dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Individual Sebagai Variabel Mediating Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Malahayati", yang menghasilkan remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

4. Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima (signifikan).

Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian remunerasi yang tinggi pada seorang pegawai akan membuat pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi, dan pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Dengan diterimanya hipotesis ke empat ini, mengindikasikan pentingnya motivasi bagi seorang pegawai Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY, karena dengan adanya motivasi yang tinggi disetiap pegawai, maka ketika pegawai diberikan remunerasi maka akan membuatnya untuk senantiasa meningkatkan kinerja mengingat pekerjaannya sebagai seorang pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi dirinya dan merupakan kebanggaan bagi pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuisioner yang disebarkan kepada pegawai Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Remunerasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY.
2. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY.
3. Remunerasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY.
4. Pengaruh langsung (remunerasi terhadap Kinerja) lebih kecil dari pengaruh tidak langsung (remunerasi terhadap kinerja melalui motivasi).

SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan, saran yang dapat peneliti berikan bagi Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY :

1. Bagi pihak Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY, pemberian remunerasi perlu diperhatikan, karena pemberian remunerasi yang tinggi akan mempengaruhi motivasi pegawai itu sendiri, karena beberapa karyawan masih memiliki motivasi yang rendah dikarenakan belum pernah mendapatkan remunerasi sehingga pihak Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY untuk lebih obyektif dalam pemberian remunerasi.

2. Dinas Kelautan Dan Perikanan diharapkan dapat lebih obyektif dan lebih memperjelas cara/prosedur tentang pemberian remunerasi
3. Pihak Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY diharapkan mampu mempertahankan motivasi seperti menjaga komunikasi dengan baik dengan seluruh elemen yang bekerja di Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan dan menciptakan kenyamanan bekerja pegawai Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY.
4. Pihak Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai, sehingga kinerja yang dilakukan pegawai selalu meningkat dan selalu pada hasil yang optimal.
5. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk memperhatikan tingkat kesibukan pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY agar tidak membutuhkan waktu yang lama dalam mencari data maupun informasi.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga hasil penelitian yang dicapai belum menunjukkan hasil yang maksimal. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :.
2. Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY memiliki tingkat kesibukan yang tinggi, sehingga membutuhkan waktu yang lama bagi pegawai untuk mengisi kuesiner.
3. Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY memiliki jumlah karyawan yang banyak, yang beada di masing-masing daerah, namun dalam penelitian ini penulis hanya dapat menggunakan 61 pegawai sebagai responden, karena hanya pegawai PNS yang menerima remunerasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- B. Uno Hamzah. (2008). Teori Motivasi Dan Pengukurannya. *Bumi Aksara*.
- Bambang Sancoko. (2010). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 43-51.
- Barnard, I, Chester. (1992). *Organisasi dan manajemen, Struktur, Perilaku dan proses*. Jakarta: : Gramedia.
- Bernardin, H. John, Russel. (1993). *Human Resource Management : an Experimental Approach, International Edition*. Singapore: Mc Graw Hill.Inc.
- Dessler, Grey. (2008). *Human Resource Management. New Jersey : pearson Education, Inc*.
- Dirtanto. (2008). Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja. *Liberty*.
- Djarmiko. (2002). *Perilaku Organisasi. Al-pabeta*.
- Echols, & Shadily. (2017). pengaruh sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja pada perguruan tinggi. *wildan avian pratama, Arik prasetya*, 53-54.

- Faustino, C. G. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset.*
- Febiyana Listya , Sitinjak, Suprayitno, Lamidi. . (2016). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.*
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Griffin. (2004). *Komitmen Organisasi. Erlangga.*
- Hasibuan, S.P Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Bumi Aksara.*
- Herzberg, F. (1987). *One More Time: How Do You Motivate Employees? Harvard Business Review.*
- Ishfaq, A., Nawaz, M. M., Iqbal, N., Ali, I., Shaukat, Z., & Usman, A. (2010, March). Effect of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab Pakistan. *International Journal of Business and Management, 5(3), 70-80.*
- John, M. L. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Kedua.*
- Komarudin. (1983). *Kualitas Jasa. Ensiklopedia Manajemen.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.*
- Mathis, R.L. & J.H Jackson. (2006). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba empat.*
- Molaudi Gordon Khauoe, Pieter Joubert (PhD), Anis Mahomed Karodia. (2015). Evaluating The Effectiveness Of Performance Appraisals And The Impact Of Performance Remuneration On Employees Motivation : A Case Study Of A Chemical And Waste Management Branch At The Departement Of Enviromental Affairs (South Africa). *Singaporean Journal Of Business Economic, And Management Studies Vol.3,NO.9.*
- Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi. Salemba.*
- Munir, A. (2010). *Pendidikan Karakter Membangun Karakter Anak Sejak dari Rumah. PT Pustaka Insan Madani.*
- Pora, de Antpnio. (2011). *Remunerasi Kompensasi & Benefit. Rana Pustaka.*
- Prawiro Sentono, S. (2007). *Filosofi Terbaru Tentang Mutu Terpadu. Bumi Aksara.*
- Prawirosentono, suyadi. (2004). *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Reflita, H.B Isyandi, Yulia Efni. (2014). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Paramedis Di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Inragiri Hiliri. *jurnal Tepak Manajemen Bisnis vol.VI No.1.*
- Robbins, Stephen P. ((2003). *erilaku Organisasi Edisi Sembilan. Jakarta: PT Indeks.*
- Roberia. (t.thn.).
- Roberia. (2009). *Analisis Yuridis Perbaikan Remunerasi Pegawai Negri Sipil Republik Indonesia. Tesis Fakultas Universitas Indonesia.*

- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Wahdjosumijo. (2001). *Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wildan Avian Pratama, Arik Prasetya. (2017). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Nisnis (JAB) Vol.46 No.1*.
- Winardi. (2013). *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo persada.