

**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Survei pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta)**

**Febyana Listya Sitinjak ¹⁾
Suprayitno ²⁾
Lamidi ³⁾**

1,2,3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ febyansitinjak@yahoo.co.id
²⁾ suprayitno29@yahoo.co.id
³⁾ lamidi71@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is: to analyze the significance of the influence of remuneration against motivation, analyze the significance of the influence of remuneration on performance, analyzing the significance of the influence of motivation on performance and to analyze the significance of the influence of remuneration on performance that is mediated by the motivation on the immigration Clerk class I. Research methods method using survey data, the type of data used was qualitative and quantitative data, the source data used the primary data and secondary data. The population in this research is the entire Immigration clerk class I of Surakarta, that as many as 77 people. Technique of data analysis used the test of validity, reliability test, test the assumptions of classical, path analysis. Based on the research results obtained the conclusion that influence remuneration against motivation, influence remuneration against the performance of an employee, the influence of motivation on performance clerk retrieved the conclusion there is a significant influence. Other findings from the results of the analysis show that mediate the influence of remuneration motivation on performance clerk at the immigration Clerk class I.

Keywords: remuneration, motivation, employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam organisasi memegang peranan yang sangat strategis dan menentukan. Di samping peranannya sebagai pengelola, sumber daya manusia juga berperan sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa diperlukan manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Manajemen sumber daya manusia pada prinsipnya diorientasikan pada peningkatan kinerja. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari puncak manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai

sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang objektif. "Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan" (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011: 22).

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi kinerja. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi pegawai dalam

bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan difokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan. "Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan" (Prawirosentono, 2004: 32).

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi (Mathis R.L dan Jackson J.H, 2006). Motivasi dapat dinyatakan sebagai akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Oleh karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011: 42). Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motivasi yang dikembangkan oleh Herzberg dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Malayu S.P. Hasibuan, 2005: 44).

Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang yang salah satunya disebabkan adanya dorongan untuk berprestasi. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain. Motivasi pegawai dalam bekerja di suatu organisasi yang baik akan memberikan dampak positif, baik bagi diri individu maupun pihak organisasi. Sikap positif yang ditunjukkan pegawai terhadap organisasi, merupakan cerminan motivasi

pada diri pegawai tinggi. Pengelola organisasi, dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para pegawai agar mereka dapat bekerja secara efektif.

Motivasi ekstrinsik merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja yang salah satunya disebabkan adanya pemberian remunerasi. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik akan memberikan kontribusi yang terbaik kepada organisasinya. Sehingga berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan oleh karena itu perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan pegawai dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan pegawainya, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Pegawai memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan motivasi, kesempatan yang sama setiap pegawai untuk berkembang, dan pemberian remunerasi yang sesuai atas kinerja yang telah diberikan pegawai terhadap perusahaan. Remunerasi itu sendiri merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja, sebab akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Bagi Pegawai Negeri Sipil, remunerasi berarti imbalan kerja di luar gaji. Remunerasi yang ada di tubuh Kementerian

Hukum dan HAM adalah penataan kembali pemberian imbalan kerja berupa tunjangan yang dikenal dengan Tunjangan Remunerasi dengan didasari atas tingkat tanggung jawab dan risiko jabatan/pekerjaan yang di emban. Bagi Pegawai Negeri Sipil, remunerasi berarti imbalan kerja di luar gaji. Remunerasi yang ada Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta adalah penataan kembali pemberian imbalan kerja berupa tunjangan kerja yang didasarkan pada tingkat tanggung jawab dan risiko jabatan/pekerjaan yang di emban.

Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta merupakan salah satu lembaga pelayanan publik di bawah Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM. Kantor Imigrasi Surakarta diresmikan pada tanggal 08 Agustus 1984 dengan wilayah kerja mencakup 7 (tujuh) Kabupaten meliputi: Kota Surakarta, Kabupaten Wonogiri, Kabupaten Sukoharjo, Kabupaten Karanganyar, Kabupaten Boyolali, Kabupaten Klaten dan Kabupaten Sragen. Dengan jumlah penduduk kurang lebih sekitar 6.067.800 orang. Kantor Imigrasi Surakarta memiliki 1 (satu) Tempat Pemeriksaan Imigrasi yaitu TPI Udara Adi Sumarmo. Kegiatan keimigrasian pada Kantor Imigrasi Surakarta lebih terfokus kepada pelayanan keimigrasian seperti dalam hal pemberian SPRI, pemberian Izin Tinggal dan perpanjangan Izin Tinggal.

Reformasi birokrasi yang dilakukan pemerintah, dalam pelaksanaan sistem remunerasi terdapat lima prinsip yang akan diterapkan. *Pertama*, sistem merit, yaitu penetapan penghasilan pegawai berdasarkan harga jabatan. *Kedua*, adil, dalam arti jabatan dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang sama dibayar sama dan pekerjaan yang menuntut pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi, dibayar lebih tinggi. *Ketiga*, layak, yaitu dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (bukan minimal). *Keempat*, kompetitif, di mana gaji pegawai negeri sipil (PNS) setara dengan gaji pegawai dengan kualifikasi yang sama di sektor swas-ta, guna menghindari *brain drain*. *Kelima*, transparan, dalam arti PNS hanya memperoleh gaji dan tunjangan resmi.

Peningkatan kinerja bagi pegawai tidak terlepas dari rangsangan baik yang bersifat internal yaitu motivasi dari pegawai itu sendiri atau dari external berupa pemberian remunerasi. Dalam hal ini baik secara langsung maupun tidak langsung remunerasi merupakan salah satu pendorong semangat kerja dan produktifitas kerja pegawai, dengan memanfaatkan dan menggunakan serta memaksimalkan sumber daya yang dimiliki diharapkan dapat tercapainya kinerja yang optimal. Remunerasi diharapkan mampu memberikan dorongan dan motivasi kerja terhadap para pegawai untuk tetap bekerja dengan giat. Di samping memotivasi, peranan remunerasi sangat penting dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Heri Susanto dan Nuraini Aisyah (2010) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten. Berdasarkan hasil penelitian Heri Susanto dan Nuraini Aisyah (2010) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti akan menguji kembali variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh remunerasi terhadap motivasi, menganalisis signifikansi pengaruh remunerasi terhadap kinerja, menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja dan untuk menganalisis signifikansi pengaruh remunerasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta.

Hipotesis Penelitian

H1 : Ada pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap motivasi pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta.

- H2 : Ada pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap kinerja pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta.
- H3 : Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta.
- H4 : Ada pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode survei, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta, yaitu sebanyak 77 orang. Dalam penelitian tidak ada teknik pengambilan sampel karena semua populasi dijadikan sampel penelitian atau penelitian sensus dengan jumlah sampel sebanyak 77 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin yaitu: mulai dari Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1).

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson, kriteria pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan $p\text{-value} < 0,05$. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan *software SPSS 21 for Windows*. Menurut Nunally suatu konstruk dikatakan reliabel apabila hasil pengujian menghasilkan *Cronbach Alpha* $> 0,60$ sebaliknya suatu konstruk dinyatakan tidak reliabel apabila menghasilkan *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$.

Teknik analisis data menggunakan:

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji multikolinearitas bertujuan mende-teksi adanya multikolinearitas

dengan melihat nilai *tolerance* dan *Varians Inflation Factor (VIF)* yang dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS.

- b. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Run* bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak.
 - c. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.
 - d. Uji normalitas atas residual dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui alat bantu komputer program SPSS 21.
2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta, yaitu sebanyak 77 orang. Dalam penelitian tidak ada teknik pengambilan sampel karena semua populasi dijadikan sampel penelitian atau penelitian sensus dengan jumlah sampel sebanyak 77 orang. Di bawah ini akan peneliti tampilkan karakteristik responden penelitian (tabel 1).

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu remunerasi (X_1) sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, motivasi (Y_1) sebanyak 10 item kuesioner dinyatakan valid karena nilai $p\text{-value} < 0,05$ dan kinerja pegawai (Y_2) sebanyak 10 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$ menunjukkan nilai yang valid karena $p\text{-value} < 0,05$.

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel remunerasi (X_1) sebesar 0,774, motivasi (Y_1) sebesar 0,809 dan kinerja pegawai (Y_2) sebesar 0,819 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 1: Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-Laki	52	67,53
	Perempuan	25	32,47
	Jumlah	77	100
Usia	≤ 25	6	7,79
	25 – 40	44	57,14
	> 40	27	35,07
	Jumlah	77	100
Masa Kerja	< 5 Tahun	9	11,69
	5 – 10 Tahun	27	35,06
	> 10 Tahun	41	53,25
	Jumlah	77	100
Tingkat Pendidikan	SMA	5	6,49
	D-III	33	42,86
	S-1	11	14,29
	S-2	28	36,36
	Jumlah	77	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Tabel 2: Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Multikolinearitas	Tolerance 0,358; 0,358; > 0,1 VIF (2,794); (2,794) < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji Autokorelasi	p (0,565) > 0,05	Tidak ada Autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	P (0,535); (0,144) > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji Normalitas	p (0,306) > 0,05	Residual normal

Sumber: Pengolahan data sekunder 2016

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear ganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 2 di atas.

4. Uji Jalur

Tujuan analisis jalur dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh remunerasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y₂) yang dimediasi oleh motivasi (Y₁). Identifikasi variabel untuk model empiris yang diharapkan dari penelitian ini terdiri dari 3 variabel. Variabel independen diwakili re-

munerasi (X), sedangkan variabel dependen diwakili oleh variabel kinerja pegawai (Y₂), dan variabel yang berfungsi sebagai perantara atau mediasi adalah motivasi (Y₁).

Adapun hasil analisis pengaruh langsung adalah:

a. Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi

Hasil analisis diperoleh *probabilitas value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H₀ ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan remunerasi (X₁) terhadap motivasi (Y₁) pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan

Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Beta	t	Sig.
Remunerasi (X)	0,801	11,599	0,000
Remunerasi (X ₁)	0,457	6,034	0,000
Motivasi (Y ₁)	0,513	6,768	0,000

Adjusted R Square = 0,844
F-hitung = 206,283
Sig. F = 0,000

Sumber: Data penelitian diolah 2016

bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap motivasi pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta”, diterima atau terbukti kebenarannya

b. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil analisis diperoleh *probabilitas value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan remunerasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y₂) pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap kinerja pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta”, diterima atau terbukti kebenarannya

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil analisis diperoleh *probabilitas value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi (Y₁) terhadap kinerja pegawai (Y₂) pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Adapun hasil analisis pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut:

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung ($\beta_2 + (\beta_1 \times \beta_3)$) adalah sebesar 0,823 se-

dangkan koefisien pengaruh langsung (β_2) adalah sebesar 0,457.

Dengan demikian dapat dibandingkan: koefisien pengaruh tidak langsung (0,823) > koefisien pengaruh langsung (0,457).

Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung remunerasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi signifikan. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta” diterima atau terbukti kebenarannya.

5. Uji F (Uji Ketepatan Model)

Hasil analisis diperoleh *probabilitas value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model regresi tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

6. Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,844 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel remunerasi (X) dan motivasi (Y₁) terhadap kinerja pegawai (Y₂) pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta sebesar 84,4% sedangkan sisanya ($100\% - 84,4\%$) = 15,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti, misalnya profesionalisme, budaya organisasi, tingkat pendidikan dan lain sebagainya.

Dari analisis di atas maka hipotesis yang menyatakan:

1. Ada pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap motivasi pada Pegawai Kantor

- Imigrasi Kelas I Surakarta, terbukti kebenarannya.
2. Ada pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap kinerja pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta, terbukti kebenarannya.
 3. Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta, terbukti kebenarannya.
 4. Ada pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta, terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh remunerasi terhadap motivasi, pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang signifikan. Temuan lain dari hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohari, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Heri Susanto dan Nuraini Aisiyah, 2010, Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen, *Magistra*, No. 74 Th. XXII Desember, Hal. 15-38.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Edisi kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Moh As'ad, 2001, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Muhammad Surya, 2004, *Teori Remunerasi*, www.Scribd.com/mobile/doc/132140071/TeoriRemunerasi, diakses 30 Oktober 2015.
- Panji Anoraga, 2006, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ridwan, 2002, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- S. Dharma, 2005, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Samsudin Sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutrisno Hadi, 2002, *Metodologi Reserarch*, BPFE, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.