

PENGARUH REMUNERASI DAN KOMITMEN TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA PERAWAT RUANG RAWAT INAP RS TNI AD TK. IV GUNTUR GARUT

Seftia Tri Retno Furry¹, Yuyus Suryana², Yusnan Yusuf³
Magister Manajemen Universitas Langlangbuana
admjurnal.mm@pascaunla.ac.id

ABSTRACT

Nurse Performance is something that very important in order to achieve the objectives Hospital because nurses are the frontline in service to clients in the hospital, so keep in mind the factors that influence it. The purpose of this study was to know the picture and the influence of remuneration and commitment and its impact on the Performance of Nurses in RS TNI AD Tk. IV Guntur Garut. This research uses quantitative approach by taking all sample of research as many as 49 nurses RS TNI AD Tk. IV Guntur Garut. In the process of data collection is done by interviewing and distributing questionnaire to all nurses. Data processing and analysis used structural equation modelling using AMOS 22 software. The result of this research is that the remuneration system on commitment shows a significance value of 0.022 ($\alpha = 0.05$). The reason for performance offers a significance value of 0.001 ($\alpha = 0.05$). Meanwhile, the remuneration system has no significant effect on performance, with a significance value of 0.487. In conclusion, the remuneration system has a significant influence on commitment. Commitment has a significant impact on the performance of nurses in RS TNI AD TK IV Guntur Garut so that the remuneration system can affect commitment.

Keyword: Remuneration, Commitment, Nurse Performance

ABSTRAK

Kinerja Perawat merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya Rumah Sakit untuk mencapai tujuan Organisasi sehingga Rumah Sakit dapat bertahan dengan persaingan yang semakin ketat karena Perawat merupakan garda terdepan dalam pelayanan pada klien di Rumah sakit sehingga perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dan pengaruh sistem remunerasi, komitmen, dan kohesivitas terhadap Kinerja Perawat di RS TNI AD Tk. IV Guntur Garut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengambil seluruh sampel penelitian sebanyak 49 perawat ruang rawat inap RS TNI AD Tk. IV Guntur Garut. Pada proses pengumpulan data dilakukan wawancara dan penyebaran kuisioner kepada seluruh perawat ruang rawat inap tersebut. Pengolahan dan analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* menggunakan software AMOS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem remunerasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, remunerasi berpengaruh terhadap komitmen dari perawat, kohesivitas berpengaruh terhadap kinerja, kohesivitas berpengaruh terhadap komitmen dan variabel komitmen sebagai intervening berpengaruh terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RS TNI AD Tk. IV Guntur Garut

Kata kunci: Sistem Remunerasi, Komitmen, Kohesivitas, Kinerja, Perawat

PENDAHULUAN

Di era perkembangan zaman ini Rumah sakit mendapat banyak tantangan dan persaingan yang semakin ketat. Hal ini memaksa rumah sakit untuk dapat tumbuh

dan berkembang dalam memberikan pelayanan sesuai standar profesi, berkualitas, efisien dan efektif sekaligus dapat memenuhi tuntutan masyarakat (Mariana, 2019)

Tantangan tersebut dapat dijawab

dengan cara meningkatkan kinerja dari pemberi jasa di rumah sakit. Kinerja merupakan indikator yang dapat melihat jalannya aktivitas individu ataupun instalasi. Kinerja pelayan di rumah sakit sangatlah beragam, namun intinya terletak pada aktifitas perawatan yang dikerjakan oleh para perawat (Dewi, 2019). Perawat merupakan tenaga profesi yang jumlahnya paling banyak dan paling lama melakukan interaksi dengan pasien dan keluarganya. Oleh karena itu pelayanan keperawatan memberikan kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit (Sagherian et al., 2018)

Kinerja dijelaskan Akhmad Fauzi (2020) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja individu dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Variabel individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengetahuan, demografi dan latar belakang keluarga. Variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, motivasi, komitmen, kepribadian dan belajar. Sedangkan variabel organisasi terdiri dari sumber daya, imbalan, beban kerja, struktur supervisi dan kepemimpinan. Menurut I Gusti Agung (2019) kinerja klinis perawat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, faktor internal adalah keterampilan, motivasi dan komitmen perawat sedangkan faktor eksternal adalah supervisi, gaya kepemimpinan dan monitoring.

Kinerja perawat di rumah sakit TNI AD Kelas IV Guntur memiliki tren yang negatif atau menurun dari tiap waktunya (Manajemen RS TNI AD Kelas IV Guntur). Manajemen dituntut untuk memberikan masukan kepada penyelia agar dapat meningkatkan kinerja bawahan, mengingat *core competency* dari organisasi rumah sakit adalah pelayanan kepada para pasien.

Beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan maupun peningkatan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan adalah sistem remunerasi dan komitmen perawat

(Hadiyanto, 2020). Berdasarkan studi di Rumah Sakit Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor menunjukkan bahwa rumah sakit yang memiliki sistem remunerasi lebih berpotensi meningkatkan komitmen pegawai dan meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit dibanding rumah sakit yang tidak mempunyai sistem remunerasi berbasis kinerja (Hartono et al., 2019). Pratheepkanth (2011) menyebutkan bahwa sebuah organisasi harus menyadari bahwa mereka harus memperhatikan keseimbangan antara kontribusi karyawan terhadap perusahaan dengan kontribusi perusahaan terhadap karyawan tersebut, kompensasi dapat memotivasi perbaikan kinerja individu. Sebaliknya apabila sistem penggajian yang diterapkan kurang sesuai maka dapat merusak komitmen dan mempengaruhi kinerja dalam bekerja

Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja karena prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Wati, 2018). Semua pembayaran pada seorang pegawai akan dihitung sebagai remunerasi. Remunerasi dapat berupa gaji atau upah, honorarium, tunjangan-tunjangan, wewenang, dan apresiasi. Sistem remunerasi pegawai yang didasarkan pada beban kerja dan tanggung jawab masing-masing pegawai serta kinerja pegawai diharapkan dapat meminimalisir terjadinya penyalahgunaan wewenang dan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit (Permatasari et al., 2021).

Remunerasi sistem poin adalah sistem penggajian yang digunakan oleh RS TNI AD Tk. IV Guntur Garut sesuai Surat Keputusan Kepala RS TNI AD Tk.IV 03.07.04 Guntur No. Kep/ 116/ III/ 2021 untuk menggantikan sistem penggajian yang lama yaitu dengan *fee for service*. Sistem penggajian ini didasarkan pada penilaian kinerja perawat dengan sistem formal dan terstruktur untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat- sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian poin ini merupakan hasil kerja karyawan dalam

lingkup tanggung jawabnya.

Sistem Poin ini juga sesuai dengan Amriyati (2003) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja bermanfaat untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Selain itu penilaian kinerjamampu memberikan gambaran yang akurat dan obyektif mengenai prestasi kerja karyawan. Namun sistem poin ini yang awalnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja namun justru memberikan hasil yang berkebalikan.

Berdasarkan data hasil survey pendahuluan di RS TNI AD Tk. IV Guntur Garut menunjukkan bahwa kinerja perawat menurun setelah pemberlakuan remunerasi dengan sistem poin, pada periode 2019-2020 rata-rata indeks kinerja perawat adalah 93 pada periode 2020-2021 menurun menjadi 81, dan semenjak diberlakukan poin pada bulan Mei 2021 sampai sekarang indeks kinerja perawat merosot menjadi 72. Hal ini jelas akan mempengaruhi komitmen kerja dan berdampak pada kinerja perawat dan kualitas pelayanan yang diberikan pada klien di RS TNI AD. Tk. IV Guntur Garut.

Selain sistem remunerasi, komitmen perawat juga mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja perawat. Komitmen organisasi dijelaskan oleh Ria Mardiana Yusuf (2018) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Meyer dan Allen (1991) dalam Nelson (2012) membedakan komitmen organisasi menjadi tiga bentuk yaitu afektif, normatif dan berkelanjutan. Komitmen afektif mencerminkan perasaan terikat, teridentifikasi dengan, dan terlibat di dalam organisasi. Sedangkan, komitmen normatif dialami sebagai kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi, dan komitmen berkelanjutan mencerminkan biaya yang harus ditanggung bila meninggalkan organisasi.

Menurut Ria Mardiana Yusuf (2018) menyatakan bahwa komitmen pada karyawan

yang tinggi dapat meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi. Hendryani (2017) mencatat bahwa salah satu alasan mengapa komitmen menarik perhatian penelitian adalah bahwa organisasi bergantung pada karyawan yang berkomitmen untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif dan mencapai kinerja yang baik.

Mengingat pentingnya kedua faktor tersebut terhadap kinerja perawat maka perlu diadakan penelitian tentang "Remunerasi dan Komitmen Terhadap Pencapaian Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS TNI AD Tk. IV Guntur Garut". Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut dapat diidentifikasi sejumlah masalah, antara lain:

1. Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RS TNI AD Tk IV Guntur Garut
2. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RS TNI AD Tk IV Guntur Garut
3. Bagaimana pengaruh remunerasi dan komitmen terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RS TNI AD Tk IV Guntur Garut

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan ini mendefinisikan pengaruh dan hubungan antara variabel sistem poin atau remunerasi dan komitmen (*independent*) dengan variabel kinerja (*dependent*).

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau mengambil data dari seluruh perawat sebanyak 49 orang. Pengambilan sampel ini telah memenuhi syarat perhitungan pengambilan, dengan besaran diatas 30 responden untuk memenuhi sebaran normal.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuisioner yang sebelumnya telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas kepada karyawan RS Guntur. Data sekunder diperoleh dari

buku, data RS Guntur dan literatur lain yang relevan serta berkaitan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1

Karakteristik Perawat Ruang Rawat Inap RS TNI AD Tk. IV Guntur

| Karakteristik Perawat | | Σ Perawat | Presentase (%) |
|--|-------------------|----------------------------------|----------------|
| Jenis kelamin | Perempuan | 49 | 100 |
| Usia | 22-27 | 24 | 49 |
| | 28-32 | 11 | 22,44 |
| | 33-37 | 8 | 16,32 |
| | >37 | 6 | 12,24 |
| Status Pernikahan | Menikah | 32 | 65,30 |
| | Belum menikah | 17 | 34,7 |
| Tingkat Pendidikan | D3 | 11 | 22,46 |
| | S1 | 35 | 71,42 |
| | S2 | 3 | 6,12 |
| Jabatan | Kepala bidang | 1 | 2 |
| | Kepala perawat | 1 | 2 |
| | Staf perawat | 47 | 66 |
| Tanggapan terhadap variabel penelitian | Sistem Remunerasi | Rata- rata penilaian 4,04 (Baik) | |
| | Komitmen | Rata- rata penilaian 3,9 (Baik) | |
| | Kinerja | Rata- rata penilaian 3,68 (Baik) | |

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa semua respon penelitian berjenis kelamin perempuan dan mayoritas usianya dalam masa produktif dan telah menikah sehingga mayoritas perawat memiliki kebutuhan yang tinggi dan kewajiban lain selain sebagai seorang perawat. Berdasarkan tingkat pendidikannya dapat diketahui bahwa mayoritas perawat telah memiliki ilmu di bidang keperawatan.

Tanggapan perawat terhadap ketiga variabel menunjukkan hasil yang baik namun terdapat beberapa catatan yang harus menjadi perhatian dari Manajemen RS Guntur diantaranya mayoritas perawat menjawab bahwa remunerasi yang didapat saat ini dirasa belum sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan dan ketidaksetujuan perawat dalam hal penyamarataan pendapatan yang diterima oleh perawat ruang rawat inap kelas I- III.

Tabel 2.

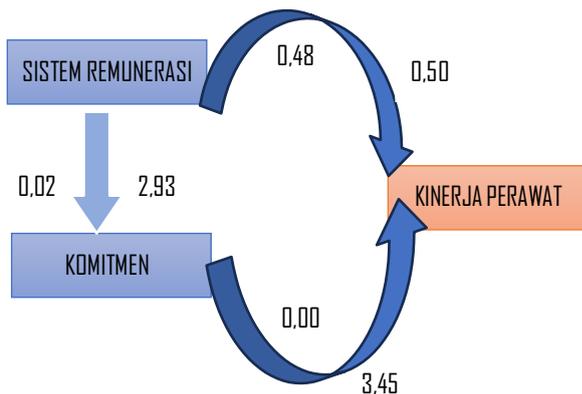
Pengaruh Sistem Remunerasi dan Komitmen terhadap Kinerja Perawat

| Variabel independen | Kinerja Perawat (Variabel Dependen) | | | |
|----------------------------|--------------------------------------|-------|-------|----------------|
| | SE | p | β | CI |
| Sistem Remunerasi | 0,725 | 0,487 | 0,504 | 0,400 to 6,862 |
| Komitmen | 0,844 | 0 | 3,454 | 1,044 to 6,366 |
| Sistem remunerasi-komitmen | 0,468 | 0,022 | 2,933 | 1,172 to 7,344 |

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa sistem remunerasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan p -value 0.487. Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem remunerasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perawat.

Sedangkan pada variabel komitmen memiliki p -value 0.000 dengan β 3.454, hal ini menunjukkan bahwa perawat memiliki kinerja 3 kali lebih baik pada perawat yang memiliki komitmen tinggi dibandingkan perawat yang memiliki komitmen rendah. Selain itu, pengaruh variabel sistem remunerasi terhadap komitmen memiliki p -value 0.022 dengan nilai β 2.933 sehingga menunjukkan bahwa perawat memiliki komitmen 2 kali lebih tinggi pada perawat yang menyatakan puas terhadap sistem remunerasi. Dari hasil uji statistik didapatkan gambaran bahwa sistem remunerasi memiliki pengaruh signifikan pada komitmen kerja perawat di RS TNI AD TK IV Guntur. Selanjutnya, komitmen kerja perawat akan berdampak positif pada kinerja perawat sehingga organisasi dapat mengukur tingkat produktifitas karyawan yang akan berkontribusi besar pada produktifitas organisasi.

Kesimpulan tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1
Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja

Model tersebut menjelaskan bahwa sistem remunerasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi. Sebagai tambahan, motivasi juga memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan sistem remunerasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat namun tidak berpengaruh secara signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Pencapaian Kinerja Perawat

Sistem remunerasi mempunyai beberapa komponen yaitu yang berbentuk uang seperti gaji atau upah, bonus, komisi dan *reward* lainnya yang diberikan dalam bentuk uang. Sedangkan imbalan non uang dapat berupa asuransi kesehatan atau proteksi, kesempatan berpartisipasi dalam membuat keputusan, penghargaan, sertifikat ataupun sekedar perhatian (Mendes et al., 2017). Semua komponen sistem remunerasi tersebut dirancang untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, mendorong karyawan bekerja lebih produktif, dan menunjukkan keseimbangan dan keadilan.

Sistem remunerasi merupakan salah satu bentuk *reward* atas kinerja perawat yang dapat meningkatkan komitmen perawat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja perawat (Muthmainnah et al., 2018). Hal ini dikuatkan oleh Fatir (2014) yang menyatakan bahwa penerapan remunerasi yang buruk, dimana tidak memberikan kesejahteraan

yang lebih baik untuk para karyawan, akan memberikan dampak pada kinerja yang cenderung menurun. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama perawat ruang rawat inap dan observasi yang dilakukan dimana setelah sistem remunerasi dengan sistem poin ini diberlakukan kinerja perawat menjadi menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa sistem remunerasi berpengaruh terhadap kinerja dan secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen perawat.

Pengaruh Komitmen Terhadap Pencapaian Kinerja Perawat

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan kinerja para perawat. Hal ini tergambar para perawat datang tepat waktu, bekerja dengan hati dan menerapkan kode etik sesuai aturannya. Pada penelitian Ali (2011) menyatakan bahwa komitmen memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dari pegawai, para pegawai yang memiliki komitmen baik akan memberikan kinerja yang baik, sementara karyawan yang tidak memiliki komitmen baik akan memberikan dampak yang tidak baik pula.

Pengaruh Sistem Remunerasi Dan Komitmen Terhadap Pencapaian Kinerja

Sistem remunerasi diharapkan dapat meningkatkan komitmen sehingga dapat mendorong kinerja yang baik (Siahaan & Meilani, 2019).

Kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu (Karem et al., 2019). Kinerja menghasilkan sesuatu yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, komitmen, pengalaman kerja, motivasi dan remunerasi (Tran et al., 2018). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang

mengarah pada suatu tujuan organisasi.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen yang tinggi dan dukungan sistem remunerasi. Penelitian ini setidaknya memberikan dukungan tentang teori bahwa kekuatan organisasi terletak pada manusia, bukan pada sistemnya, teknologi, prosedurnya atau sumber dananya. Sumber daya manusia yang berkualitas berdampak terhadap kinerja yang tinggi bagi organisasi.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa sistem remunerasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, ini disebabkan karena sistem remunerasi sebagai *reward* belum tentu bisa memuaskan keinginan individu karyawan terhadap penghargaan dan karena umpan balik apresiatif terhadap kinerja perawat terbukti lebih mampu meningkatkan komitmen perawat dalam bekerja (Jalal & Zaheer, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Prasetya (2017) yang mengemukakan bahwa sistem remunerasi berbasis kinerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan nantinya akan berdampak pula terhadap komitmen kerja. Hal ini dapat diartikan ketika kepuasan kerja meningkat maka komitmen kerja meningkat pula. Imbalan berupa remunerasi dalam praktiknya di lapangan menjadi unsur yang sangat perlu untuk selalu dipertimbangkan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan pelayanan perawat kepada pasiennya.

Akan tetapi, hal tersebut berbeda dengan pendapat Juairiah & Malwa (2016) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel remunerasi dengan variabel kinerja pegawai, artinya kinerja pegawai tidak dapat tercapai secara optimal apabila remunerasi tidak diberikan secara proporsional. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan pada perawat ruang rawat inap RS TNI AD Tk. IV Guntur Garut yang merasa bahwa remunerasi yang diberikan saat ini belum layak dan tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan karena

adanya penyamarataan pendapatan antara rawat inap kelas I sampai kelas III.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pada dasarnya sistem remunerasi untuk karyawan RS TNI AD Tk. IV Guntur Garut khususnya bagi perawat ruang rawat inap kelas I- III, telah dilaksanakan sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh Kepala Rumah Sakit TNI AD Tk. IV Guntur. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi, dan komitmen menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat ruang rawat inap kelas I- III, ternyata yang paling besar pengaruhnya adalah komitmen.
2. Sistem remunerasi yang telah ditetapkan sebenarnya sudah baik namun beberapa aturan didalamnya dirasakan masih kurang sesuai dengan perawat ruang rawat inap diantaranya aturan persamaan pendapatan perawat ruang rawat inap kelas I- III sehingga sistem remunerasi ini dirasakan belum sesuai dengan kinerja yang telah diberikan. Hal ini menjadi catatan untuk Manajemen RS TNI AD Tk. IV Guntur Garut untuk mengkaji ulang sistem remunerasi yang digunakan pada saat ini, karena apabila hal tersebut tidak ditindaklanjuti maka dikhawatirkan komitmen perawat menurun dan berdampak pada kinerja perawat yang semakin menurun.
3. Remunerasi dan komitmen ini saling mempengaruhi satu sama lainnya terhadap kinerja. kedua sisi ini harus menjadi perhatian Manajemen Rumah Sakit untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran dari penulis untuk beberapa pihak yang bersangkutan:

1. RS TNI AD TK IV Guntur sebaiknya pengkajian ulang terhadap sistem remunerasi yang saat ini diberlakukan, hal ini disebabkan penilaian remunerasi dirasa

- berbeda dengan penilaian kinerja yang sebelumnya.
2. Bagi para peneliti selanjutnya, penulis mengharapkan dapat melanjutkan penelitian dengan mengkaji dan meneliti mengenai beban kerja dalam rangka penerapan remunerasi
- DAFTAR PUSTAKA**
- Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press
- Akintayo, D. I. 2010. Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychological and Counselling*, 2 (1), 1-8.
- Allen, N.J, and Meyer, J.P, 1991, A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*.
- Amriyati, Sumarni, Sutoto. 2003. Kinerja Perawat Ditinjau Dari Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*
- Charles et al. 2014. Effect of Remuneration on Employees Performance in the Ministry of Internal Security: A Case of Kisii County. *International Journal of Human Resource Studies* Vol 4 (1) 223-231.
- Fitriah et al. 2015. Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Vol. 4 (3) 208-217.
- Fitria R et al. 2014. Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. *e-Journal Administrative Reform* Vol. 2 (3) 1691-1704.
- Gibson ,Ivancevich, Donnelly, 1997. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur Proses*, Erlangga :Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Huber, D. 2002. *Leadership and Nursing Care Management*. 2nd edition. Philadelphia: W.B. Saunders Company.
- Indah Dwi R. 2014. Analisis Pengaruh Remunerasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Sandi Negara. *Jurnal MIX* Vol. IV (1) 100-113.
- Kaur Johl. 2012. Remuneration Structure and Corporate Entrepreneurship: A UK Study. *International Journal of Business and Management* Vol. 8 (7) 116-126.
- Lotunani et al. 2014. The Effect of Competence on Commitment, Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating Variable (A Study on Designing Work plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi). *International Journal of Business and Management Invention* Vol. 3 (2) 18-25.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2014. *Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Munyiva. 2015. Role Of Remuneration and Career Advancement Practices On The Retention Of Employees in Organization: Evidence From Research. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences* Vol. 4 (7) 254-279.
- Pratheepkanth, Puwanenthiren, 2011. "Reward System and Its Impact on Employee Motivation in Commercial Bank of Sri Lanka Plc, in Jaffna District", *Global Journal of Management and Business Research*.

- Ria Mardiana Yusuf & Darman Syarif, 2018. Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, Mempengaruhi, Makassar: NasMedia Pustaka
- Riana & I Wayan. 2016. The Effect of Compensation on Organisational Commitment and Employee Performance with the Labour Union as the Moderating Variable. Scientific Journal Social and Economic Vol 3 (2) 83-88.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. Organizational Behavior . 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice - Hall.
- Sari Yunita dan Rini H. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan. Media Ekonomidan Manajemen Vol. 29 (1).
- Su'udin Farid & Oka S. 2016. Iklim Organisasi, Remunerasi, Mutasi Personal, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada KPP Pratama Badung Selatan). Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 13 (3).
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Ulber, Silalahi. 2011. Asas Asas Manajemen. Bandung: Refika Aditama
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta