



DOI: <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i3>

Received: 20 September 2024, Revised: 3 Oktober 2024, Publish: 17 Oktober 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengembangan Remunerasi Berbasis Aplikasidalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung)

Satria Widyatama Budiarto¹, Jusdijachlan², S. Ridwan³

¹Universitas Winaya Mukti, Magister Manajemen, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Magister Manajemen, Indonesia, yusdi2008@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Magister Manajemen, Indonesia, bang.yonas71@gmail.com

Corresponding Author: yusdi2008@gmail.com²

Abstract: *Currently hospitals in Indonesia faces various challenges. Management of Human Resources (human resources management) is very important in managing hospitals because has a high level of complexity. The hospital as business entity can be realized if there is good performance from health workers. It is necessary to develop remuneration performance appraisal system to be able to improve employee performance which impacts on improving service performance. The purpose of this study is to analyze and find out the Development of Application-Based Remuneration Performance Assessment that can improve performance in order to improve service at Cicendo Eye Hospital Bandung. Research location in Cicendo Eye Hospital Bandung. The research method used is descriptive with a qualitative approach. The technique in sampling was purposive proportional random sampling. Analysis of the data used is done by organizing data, describing into units, synthesizing, arranging into patterns, choosing ones are important and which ones will be studied that conclusions can be made to be conveyed to others. The results of this study are creation of a synergic remuneration application system with improved employee performance and service performance. There is a repetition of performance appraisal that makes overall service performance increase because medical personnel are easier to conduct performance appraisals.*

Keyword: *Remuneration, Employee Performance, Service Performance, Remuneration Application*

Abstrak: Dewasa ini dunia perumahsakit di Indonesia menghadapi berbagai tantangan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (human resources management) merupakan hal yang sangat penting dalam pengelolaan rumah sakit karena memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi. Tujuan rumah sakit sebagai salah satu badan usaha dapat terwujud apabila adanya kinerja yang baik dari tenaga kesehatan. Maka, diperlukan pengembangan sistem penilaian kinerja remunerasi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berimbas pada peningkatan kinerja pelayanan. Tujuan dari penelitian ini menganalisis dan mengetahui Pengembangan Penilaian Kinerja Remunerasi Berbasis Aplikasi yang dapat meningkatkan kinerja guna meningkatkan pelayanan pada PMNRS Mata Cicendo Bandung.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PMNRS Mata Cicendo Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik dalam pengambilan sampel adalah purposive proportional random sampling. Analisis data yang digunakan adalah dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dikaji sehingga dapat dibuat suatu kesimpulan untuk disampaikan kepada orang lain. Hasil Penelitian ini adalah terciptanya sistem aplikasi penilaian kinerja remunerasi yang bersinergi dengan peningkatan kinerja pegawai dan kinerja pelayanan. Terdapat tolak ulur penilaian kinerja yang membuat kinerja pelayanan secara utuh menjadi meningkat karena tenaga medis lebih mudah dalam melakukan penilaian kinerja.

Kata Kunci: Remunerasi, Kinerja Pegawai, Kinerja Pelayanan, Aplikasi Remunerasi

PENDAHULUAN

Dewasa ini, dunia perumhaskitan di Indonesia menghadapi berbagai tantangan. Di satu sisi, akibat meningkatnya kesejahteraan dan pendidikan serta meningkatnya kesadaran akan hak-haknya sebagai konsumen, masyarakat semakin membutuhkan pelayanan kesehatan yang lebih baik, ramah, dan bermutu, tak terkecuali pelayanan kesehatan di rumah sakit (Aditama, 2000). Di sisi lain, rumah sakit harus bersiap diri menghadapi kemajuan teknologi kedokteran, persaingan yang semakin tajam di era globalisasi dan perdagangan bebas, serta berbagai kebijakan terkait perumhaskitan seperti privatisasi, desentralisasi, dan isu tentang hak-hak konsumen. Sehubungan dengan disahkannya Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menjamin seluruh rakyat Republik Indonesia agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak termasuk kebutuhan kesehatan, membuat pembayaran kesehatan saat ini tidak lagi out of pocket pasien melainkan dengan penjaminan asuransi. Namun, upaya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit bukanlah hal yang mudah. Penyebab yang kerap kali muncul dari buruknya kualitas pelayanan tersebut antara lain karena keterbatasan kemampuan sumber daya pada rumah sakit, baik sumber daya keuangan maupun teknologi.

Pengelolaan sumber daya manusia (human resources management) merupakan hal yang sangat penting dalam pengelolaan rumah sakit karena memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi. Tujuan rumah sakit sebagai salah satu badan usaha dapat terwujud apabila adanya kinerja yang baik dari pegawai. Manajemen kinerja adalah bagaimana kinerja tersebut dikelola. Semua dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Sedangkan manajemen imbalan bertujuan membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal maupun eksternal, dengan begitu perusahaan akan memperoleh apa yang diinginkan (Davis & Werther, 1996). Sehingga hal ini menjadi sensitif karena dapat menjadi pendorong seseorang untuk bekerja dan juga mempengaruhi moral dan disiplin pegawai. Rumah sakit dalam menetapkan kebijakan imbalan (remunerasi) haruslah memperhatikan prinsip keadilan. Jika seorang pegawai menerima dari rumah sakit, maka ada tiga kemungkinan yang dirasakan, yaitu gaji yang diterima kurang, melebihi dari sumbangan yang diberikan (bobot pekerjaan), atau gaji tersebut sesuai dengan bobot pekerjaannya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002), setiap organisasi atau lembaga harus berupaya memberikan imbalan yang sebanding dengan beban kerja yang ada sehingga tujuan organisasi untuk meningkatkan keluaran yang diharapkan dapat ditunjang melalui terciptanya tenaga kerja yang berhasil guna dan berdaya guna. Sebagian besar dana peningkatan sumber daya manusia (SDM) yang berasal dari pendapatan operasional satuan kerja dipergunakan untuk imbalan pegawai. Imbalan ini dibagikan tiap bulan kepada seluruh pegawai, baik pimpinan,

dewan pengawas, pejabat struktural, maupun fungsional berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan (KMK Remunerasi), menurut pola pembagian imbalan yang merupakan hasil pengusulan dari satuan kerja atau instansi. Remunerasi adalah total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah dikerjakannya. Bentuk remunerasi diasosiasikan dengan penghargaan dalam bentuk uang (monetary rewards), atau dapat diartikan juga sebagai upah atau gaji.

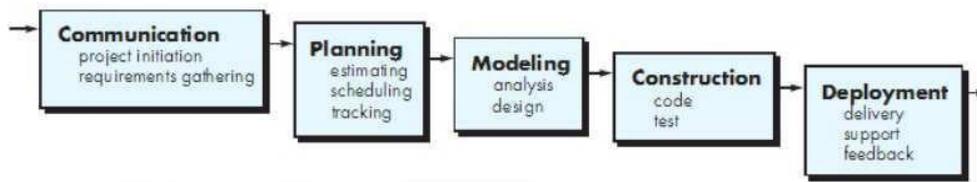
Selama penulis melakukan observasi awal pada awal tahun 2018, penerapan remunerasi yang berjalan saat ini di PMN Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung belum berbasis aplikasi, penilaian kinerja remunerasi masih memanfaatkan Microsoft Excel, sehingga masih sangat rentan dimanipulasi. Aspek penilaiannya saat ini di antaranya: aspek kuantitas, aspek kualitas, aspek perilaku, dan aspek kinerja tambahan. Melihat aspek penilaian yang diterapkan bahwa indikator penilaian yang dimaksud kurang dapat dipahami sehingga pada saat penilaiannya kurang akurat. Selain itu, dalam berita acara Rapat Monitoring dan Evaluasi dengan Inspektorat Jenderal pada bulan Oktober tahun 2017 didapat fokus utama yang diinginkan oleh Ditjen Yankes Kementerian Kesehatan Republik Indonesia untuk menjadi program perubahan untuk tahun 2018 adalah ketepatan kehadiran di PMN Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung tahun 2017 masih sangat rendah, hanya 65% dari target capaian sebesar 85%. Selama penulis melakukan observasi awal dengan pihak terkait yang mencakup laporan dewan pengawas, direksi, dan pejabat struktural, dalam menentukan prioritas masalah kepegawaian, didapatkan tiga prioritas masalah terbanyak, yaitu ketepatan kehadiran pegawai yang belum baik memiliki prosentase 65%, keterbatasan SDM yang menyebabkan beban kerja yang berlebih memiliki prosentase 36%, dan kesejahteraan pegawai Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung memiliki prosentase 30%.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang didapati dari hasil observasi di PMN RS Mata Cicendo Bandung, maka dapat disimpulkan tujuan adanya penelitian ini adalah mengetahui penilaian kinerja remunerasi di PMN RS Mata Cicendo Bandung, mengetahui peningkatan kinerja pegawai di PMN RS Mata Cicendo Bandung, mengetahui hambatan penilaian kinerja remunerasi di PMN RS Mata Cicendo Bandung, dan mengetahui sistem penilaian kinerja remunerasi di PMN RS Mata Cicendo Bandung dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, dan pemikiran individu maupun kelompok. Menurut Sugiyono (2011:21), "penelitian deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas." Penelitian ini bersifat naturalistik atau alamiah, tanpa manipulasi atau eksperimen, dan hanya ingin mengetahui keadaan variabel secara lepas yang dilakukan di Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung. Penelitian ini fokus pada dua tema pokok, yaitu Penilaian Kinerja berbasis Remunerasi dan Pengembangan Remunerasi berbasis aplikasi. Parameter penelitian adalah nilai atau kondisi yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk menemukan, menggali lebih dalam, mengembangkan, menguji kebenaran, dan menjelaskan batas-batas atau bagian tertentu dari suatu sistem. Data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh langsung dari observasi dan wawancara dengan narasumber terkait di Bagian SDM dan Tim Remunerasi PMN Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung, serta data sekunder yang diperoleh dari literatur, studi kepustakaan, dan berbagai sumber lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Prosedur pengumpulan data meliputi teknik sampling menggunakan purposive proportional random sampling, studi literatur, wawancara, dan observasi. Instrumen yang digunakan meliputi perangkat keras dan perangkat lunak seperti XAMPP, WinSCP, Sublime Text editor, Corel Draw X7, Adobe Photoshop CC 2017, HTML5, CSS3, PHP, Javascript, JQuery,

MySQL, web browser, C#, Bootstrap, Codeigniter, Android Studio, dan X Code. Pengolahan data meliputi reduksi data dan koding data, dengan analisis data dilakukan secara kualitatif



dengan mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, dan menarik kesimpulan. Metode perancangan aplikasi yang digunakan adalah Waterfall Model, yang meliputi tahapan communication, planning, modeling, construction, dan deployment.

Pengujian keabsahan data dilakukan menggunakan metode Black Box untuk menguji fungsi-fungsi khusus dari perangkat lunak yang dirancang tanpa melihat proses internal, dengan keluaran yang dihasilkan digunakan untuk mengukur kemampuan program dalam memenuhi kebutuhan pemakai dan mengidentifikasi kesalahan.

No	Menu/Fungsi	Pengujian
1	Proses Login	Mengirimkan username, password dan level user kemudian memeriksa data user berdasarkan username, password dan level user.
2	Proses input data pegawai (Nama , NIP, Unit kerja, Grading Remunerasi, dsb)	Melakukan penyimpanan data pegawai pada database.
3	Proses Input Indikator Kinerja	Melakukan Pembaruan pada database
4	Proses Membuat Target Kinerja Bulanan	Melakukan pembaruan informasi pegawai pada database.
5	Proses Membuat capaian	Melakukan penyimpanan data capaian kinerja sebagai database pegawai.
6	Proses Penarikan data absensi oleh admin	Melakukan penarikan data absensi sebagai faktor pengurang capaian kinerja
7	Proses Upload Logbook Kinerja	Proses upload data logbook sebagai dasar penetapan capaian serta dasar penilaian oleh atasan langsung

8	Proses Persetujuan oleh Atasan langsung	User Atasan langsung (supervisor) dapat melakukan approve (persetujuan) atau merevisi usulan capaian kinerja pegawai
9	Proses logout	Menghapus session pengguna dan kembali ke halaman login.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, penilaian kinerja remunerasi di PMN RS Mata Cicendo Bandung dapat dikelompokkan ke dalam beberapa indikator. Pertama, mengenai penilaian kinerja remunerasi, Kabag SDM menyebutkan bahwa penilaian kinerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu penilaian kinerja dokter dan non-dokter. Penilaian non-dokter dilakukan dengan menggunakan format Microsoft Excel. Para pegawai merasa remunerasi berjalan cukup baik dan tepat waktu, meskipun ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Beberapa pegawai menyatakan bahwa mereka membuat Indikator Kinerja Individu (IKI) dengan format Excel yang diberikan oleh SDM dan Tim Remunerasi, kemudian diserahkan kepada atasan untuk dikoreksi dan disetujui sebelum dikumpulkan ke Bagian SDM.

Kedua, dalam hal peningkatan kinerja pegawai dan pelayanan, meskipun penilaian kinerja remunerasi dianggap sudah baik, penggunaan Microsoft Excel dinilai masih memiliki kendala seperti kesalahan dan ketidaksempurnaan dalam penilaian. Beberapa pegawai mengusulkan agar rumah sakit mengadopsi sistem yang lebih user-friendly dan sesuai dengan status Pusat Mata Nasional. Hal ini dirasa penting untuk meminimalisir kesalahan dan meningkatkan objektivitas penilaian.

Ketiga, terdapat beberapa hambatan dalam penilaian kinerja remunerasi. Kabag SDM mengakui bahwa pelayanan di PMN RS Mata Cicendo Bandung sudah baik dan rutin melakukan sosialisasi mengenai sistem remunerasi. Namun, beberapa pegawai merasa bahwa sistem ini masih dalam tahap pengembangan dan membutuhkan dukungan manajemen serta sarana prasarana yang memadai. Beberapa pegawai juga mengungkapkan kekhawatiran tentang kurangnya SDM di Instalasi IT, yang dapat menghambat proses penilaian.

Keempat, mengenai bagaimana sistem penilaian kinerja remunerasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, banyak informan yang mendukung pengembangan sistem informasi remunerasi. Mereka berpendapat bahwa dengan adanya sistem informasi yang baik, kesalahan dalam penilaian dapat diminimalisir dan monitoring menjadi lebih mudah. Para pegawai berharap bahwa sistem ini dapat segera terwujud agar penilaian menjadi lebih objektif dan mengurangi kesalahan dalam penginputan serta pengolahan data.

Melihat kebutuhan tersebut, peneliti mengembangkan aplikasi penilaian kinerja remunerasi yang diberi nama Si-Emon (Sistem Informasi Elektronik Remunerasi). Aplikasi ini diuji coba selama tiga bulan dan mendapatkan respons positif dari seluruh lapisan di Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung. Si-Emon memungkinkan setiap pegawai dan atasan memiliki akun masing-masing untuk menjaga privasi, melakukan input kontrak kinerja secara digital, dan mengusulkan penilaian kinerja melalui aplikasi yang tersedia dalam bentuk HTML, Android, dan iOS. Aplikasi ini terintegrasi dengan SIMRS untuk menggunakan data absensi sidik jari pegawai dan memungkinkan usulan capaian kinerja dilakukan dari mana saja selama ada akses internet. Atasan langsung dapat melakukan koreksi atas usulan capaian kinerja, dan persetujuan penilaian hanya berlaku satu kali. Sistem secara otomatis menutup akses setelah tiba waktu perekapan kinerja oleh pengelola remunerasi.

Pada bulan September 2018, sistem informasi elektronik remunerasi diimplementasikan selama empat hari untuk memastikan bahwa pegawai memahami mekanisme serta alur penilaian kinerja dengan menggunakan sistem tersebut. Aplikasi Si-Emon telah menunjukkan efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja dan transparansi penilaian di Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.

Dari matriks kelompok tersebut, penulis menyimpulkan sendiri matriks kesimpulan pengembangan model remunerasi. Penilaian kinerja remunerasi di PMN RS Mata Cicendo Bandung umumnya sudah berjalan cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa area yang memerlukan pembenahan dan pengembangan, terutama dalam aspek penilaian. Peningkatan kinerja pegawai telah diterapkan dengan baik, namun pengembangan lebih lanjut masih diperlukan untuk aspek penilaian. Terdapat hambatan dalam penilaian kinerja remunerasi yang memerlukan pembenahan agar sistem tersebut dapat berfungsi lebih efektif. Sistem penilaian kinerja remunerasi di PMN RS Mata Cicendo Bandung dianggap perlu dan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa ada kesadaran akan kebutuhan untuk terus meningkatkan dan menyempurnakan sistem ini demi hasil yang lebih baik.

KESIMPULAN

Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atau prestasi, pesangon dan/atau pensiun setiap bulannya yang berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme masing-masing. Beberapa faktor yang mendasari penyesuaian dalam penetapan remunerasi di Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung antara lain ketentuan pemerintah dan kemampuan finansial intern rumah sakit. Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung sudah memiliki sistem penilaian kinerja yang baik. Indikator remunerasi yang dapat dikembangkan di Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung yaitu kehadiran dan ketepatan kehadiran.

REFERENSI

- Aditama, Tjandra Yoga.2000. Managemen Administrasi Rumah Sakit. Jakarta : Universitas Indonesia
- Albalak, R., Noonan, G., Buchanan, S. et al., 2002, Blood Lead Levels and Risk Factors for Lead, Poisoning among Children in Jakarta, Indonesia.The Science of the Total Environment. 301:75-85
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Asnawi, S.1999. Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta : Pusgrafin
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara
- Davis, K dan Newstrom J.W.1996. Human Behavioral Work : Organizational Behaviour 7th ed. Jakarta : Erlangga
- Dessler, 2013,Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources,Jilid 2,Prenhalindo, Jakarta.
- Dessler, Gary.1993. Manajemen Personalial Edisi Ketiga. Jakarta : Erlangga
- Dunn, J.D, Frank M. Rachel.1971. Wage and Salary Administration : Total Compensation. USA : Mc Graw Hill
- E.L. Management and Motivation. Baltimore : Penguin Books
- E.L. Management and Motivation. Baltimore : Penguin Books
- Flippo, Edwin. B. 1997. Manajemen Personalial jilid 2 edisi keenam. Jakarta : Erlangga
- Flippo, Edwin. B. 1997. Manajemen Personalial jilid 2 edisi keenam. Jakarta : Erlangga
- Gellerman, S.W.1974. Management by Motivation. New York : American
- Gellerman, S.W.1974. Management by Motivation. New York : American
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilyas, Yaslis.2000. Perencanaan SDM Rumah Sakit. Teori, Metode dan Formula. Jakarta :

- Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia
- Ilyas, Yaslis.2000. Perencanaan SDM Rumah Sakit. Teori, Metode dan Formula. Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia
- Ishak, Arep. Tanjung Hendri. 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Ishak, Arep. Tanjung Hendri. 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Kotler, Philip & Gary Amstrong(2011). Principle of Marketing, 10th Edition/International Edition. New Jersey; Prentice Hall
- Kotler, Philip & Gary Amstrong(2011). Principle of Marketing, 10th Edition/International Edition. New Jersey; Prentice Hall
- Lawler II, E.E., Porter L.1967. Antecedent Attitudes of Effective Managerial
- Lawler II, E.E., Porter L.1967. Antecedent Attitudes of Effective Managerial
- Lawler III, E.E.1983.Job Design and Employee Motivation dalam : Vroom, V.H. & Deci E.L. Management and Motivation. Baltimore : Penguin Books
- Lawler III, E.E.1983.Job Design and Employee Motivation dalam : Vroom, V.H. & Deci E.L. Management and Motivation. Baltimore : Penguin Books
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. Manajemen Sumber Daya ManusiaStrategi.Jakarta :Ghalia Indonesia
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. Manajemen Sumber Daya ManusiaStrategi.Jakarta :Ghalia Indonesia
- Manullang, M. 2005. Dasar-Dasar Manajemen.Yogyakarta : UGM UniversityPress.
- Manullang, M. 2005. Dasar-Dasar Manajemen.Yogyakarta : UGM UniversityPress.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Moelyadi.1987. Menyusun Sistem Penggajian Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja, Bahan Lokakarya Untuk Umum di Jakarta, Semarang, dan Surabaya. Jakarta : CONTIPEC
- Moelyadi.1987. Menyusun Sistem Penggajian Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja, Bahan Lokakarya Untuk Umum di Jakarta, Semarang, dan Surabaya. Jakarta : CONTIPEC
- Nawawi, Hadari.2001. Administrasi Personal Untuk Menghasilkan Produktivitas Kerja. Jakarta : CV Haji Mas Agung
- Nawawi, Hadari.2001. Administrasi Personal Untuk Menghasilkan Produktivitas Kerja. Jakarta : CV Haji Mas Agung
- Nawawi, I.2009. Public Policy. Surabaya : PMN
- Nawawi, I.2009. Public Policy. Surabaya : PMN
- Pressman, R.S.2015. Rekayasa Perangkat Lunak: Pendekatan Praktisi Buku I. Yogtakarta : Andi
- Pressman, R.S.2015. Rekayasa Perangkat Lunak: Pendekatan Praktisi Buku I. Yogtakarta : Andi
- Purba, A.1995. Sistem Penggajian Imbal Jasa, Uraian Perancangan dan Implementasi. Jakarta : PT. Grasindoed. Singapore : The McGraw-Hill Companies Inc
- Purba, A.1995. Sistem Penggajian Imbal Jasa, Uraian Perancangan dan Implementasi. Jakarta : PT. Grasindoed. Singapore : The McGraw-Hill Companies Inc
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2007.Manajemen. Jakarta: PT. Indeks
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2007.Manajemen. Jakarta: PT. Indeks

- Subanegara, HP.2006. Modul Remuneration System Based on Performance. Jakarta
- Subanegara, HP.2006. Modul Remuneration System Based on Performance. Jakarta
- Subanegara, HP.2011. Kinerja, Remunerasi, dan Turn Over Karyawan RS. Bali : Seminar Nasional Persatuan Pemilik Rumah Sakit Swasta Nasional
- Subanegara, HP.2011. Kinerja, Remunerasi, dan Turn Over Karyawan RS. Bali : Seminar Nasional Persatuan Pemilik Rumah Sakit Swasta Nasional
- Tangkas, Made.2011. Membangun Aspek Keadilan Pada Sistem Insentif Jasa Pelayanan Rumah Sakit. Bali : Seminar Nasional Persatuan Pemilik Rumah Sakit Swasta Nasional
- Tangkas, Made.2011. Membangun Aspek Keadilan Pada Sistem Insentif Jasa Pelayanan Rumah Sakit. Bali : Seminar Nasional Persatuan Pemilik Rumah Sakit Swasta Nasional
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. Dasar-dasar Manajemen, (Terj: G.A.Ticoalu), CV. Alfabeta, Bandung.
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. Dasar-dasar Manajemen, (Terj: G.A.Ticoalu), CV. Alfabeta, Bandung.
- Wallace, J.L., MacNaughton, W.K., Morris, G.P., Beck, P.L., 1989. Inhibition of leukotriene synthesis markedly accelerates healing in a rat model of inflammatory bowel disease. *Gastroenterology* 96:29–36
- Wallace, J.L., MacNaughton, W.K., Morris, G.P., Beck, P.L., 1989. Inhibition of leukotriene synthesis markedly accelerates healing in a rat model of inflammatory bowel disease. *Gastroenterology* 96:29–36
- Werther, William B. dan Davis, Keith, 1996, *Human Resource and Personnel Management*, 5th ed., McGraw-Hill, New York
- Werther, William B. dan Davis, Keith, 1996, *Human Resource and Personnel Management*, 5th ed., McGraw-Hill, New York
- Wibowo . (2014) .*Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat .Jakarta :Rajawali Pers
- Wibowo . (2014) .*Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat .Jakarta :Rajawali Pers