

THE EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION, AND WORK SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CITRA GRAND HOTEL KARAWANG

Yuni Siti Nuraeni¹, Dwi Irawati²
^{1&2}Univesitas Bina Sarana Informatika
Email: yuni.yns@bsi.ac.id

ABSTRACT

The existence of human resources in the company plays an important role. Companies must develop and improve performance in their environment. Companies must discuss a number of ways to provide appropriate compensation, provide motivation, and also pay attention to aspects of job satisfaction for employees. This study aims to analyze the comparison, motivation, and job satisfaction on employee performance at Citra Grand Hotel Karawang. The sample was determined as many as 81 people and the analytical method used was multiple linear regression analysis. The multiple regression coefficient values make a positive and significant contribution to employee performance. In line with compensation, job satisfaction shows significant results on employee performance. Providing compensation for employees must comply with applicable regulations, and always pay attention to standards and minimum living costs. Without prejudice to the principle of fair, reasonable and reasonable, so that the rewards given to each employee are in accordance with their performance.

Keywords: *Compensation; Motivation; Job Satisfaction; Employee Performance*

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CITRA GRAND HOTEL KARAWANG

ABSTRAK

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang penting. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Perusahaan harus menempuh beberapa cara misalnya pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan juga memperhatikan aspek kepuasan kerja bagi karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Citra Grand Hotel Karawang. Sampel ditetapkan sebanyak 81 orang karyawan dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan motivasi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan akan tetapi nilai koefisiennya adalah positif. Sejalan dengan kompensasi, kepuasan kerja menunjukan hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi bagi pegawai harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standar dan biaya hidup minimal. Tanpa mengesampingkan asas adil, layak, dan wajar, agar kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kinerjanya.

Kata Kunci: *Kompensasi; Motivasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan serta mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk memperoleh kompensasi berupa gaji.

Kompensasi menurut (Hasibuan, 2011) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Faktor pemberian kompensasi bukan menjadi salah satu saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit terlebih dalam menentukan imbalan karena apa yang dianggap penting bagi seseorang seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Selain motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Dalam hal kepuasan kerja (As'ad, 2013) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.(Prawirosentono, 2008)

Citra Grand Hotel Karawang adalah salah satu hotel bintang 4 di kota Karawang. Berdiri sejak tahun 2012, hotel ini menjadi pelengkap yang nyata di Karawang dan pilihan cerdas bagi para wisatawan. Untuk memperoleh karyawan/sumber daya manusia yang siap dan terampil tentu pihak manajemen sumber daya manusia harus memilih tenaga-tenaga yang ahli dan berkompeten dibidangnya serta terus mengadakan pelatihan untuk peningkatan pengetahuan serta keterampilan untuk para karyawannya. Terlebih lagi di tahun terakhir ini muncul *competitor-competitor* di bidang perhotelan yang sama-sama menawarkan jasa penginapan dan restoran yang memiliki fasilitas dan sarana dan prasarana yang jauh lebih menunjang.

Kondisi nyata yang terjadi di Citra Grand Hotel Karawang, utamanya kinerja karyawannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari data bahwa tahun 2012 dan 2013 jumlah tamu sebanyak masih dikisaran normal yaitu 80% hingga 90%, sedangkan di 2 tahun berikutnya yaitu tahun 2014 dan 2015 jumlah tamu menurun menjadi 70% - 60%.

Dapat disimpulkan bahwa jumlah tamu yang menginap di Citra Grand Hotel Karawang mempunyai pola yang fluktuatif setiap tahunnya serta mengalami penurunan ditahun 2015, hal itu disebabkan banyaknya *competitor*, serta kurangnya kinerja karyawan Citra Grand Hotel Karawang.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Dalam konteks perusahaan, (Handoko, 2010) mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. (Hasibuan, 2011) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Lebih lanjut Sikula yang diterjemahkan (Mangkunegara, 2005), mengatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan.

Handoko & Tjiptono (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acap kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002).

Motivasi

Berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Mengingat kebutuhan orang yang satu dengan yang lain berbeda-beda tentunya cara untuk memperolehnya akan berbeda pula. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah kepada tindakannya. Teori motivasi merupakan konsep yang bersifat memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya.

Menurut (Mulyadi & Syafitri, 2019) motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun diri sendiri dalam mengerjakan pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Indikator motivasi adalah imbalan yang layak, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan dan keamanan kerja (Danish & Usman, 2010).

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa materi tetapi juga bersifat non materi seperti kebanggaan dan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kepuasan hidupnya. Kepuasan ini bersifat abstrak, tidak terlihat dan hanya dapat ditemukan sampai sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan seseorang. Menurut (Dole & Schroeder, 2001) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Penilaian individu terhadap posisinya sekarang dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut (Locke, 1969) kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman- pengalaman pekerjaan.

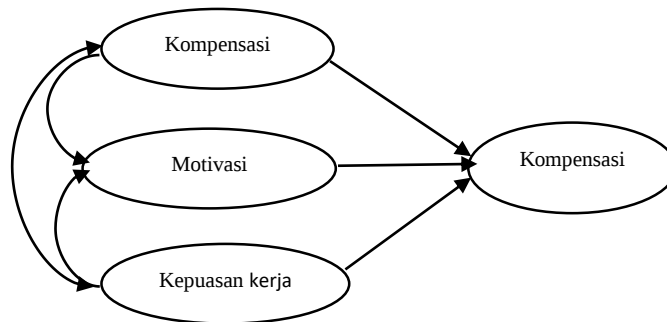
Kinerja

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh (As'ad, 2013) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut Moh As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. (Cascio, 2010) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut

(Hasibuan, 2011) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. (Gibson, J.L, Ivancevich, J.M., Donelly, 1996).

Kerangka Hipotesis



Gambar 1. Model Penelitian

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan dalam bentuk pertukaran untuk kontribusi mereka pada organisasi (William et al., 1996). Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, ber-bentuk materil/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan/pekerja. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain – lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan dengan variasi yang luas. Insentif adalah penghargaan / ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu – waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus, di samping itu berarti insentif dapat pula diberikan dalam bentuk barang (Nawawi, 2011).

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya (Dito, 2010) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh (Luqman Hakim, 2008) yang menunjukkan kompensasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi seseorang berasal dari internal dan eksternal. Sedangkan menurut (van Herpen et al., 2005) motivasi seseorang berupa intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan sesuatu yang sama-sama mempengaruhi tugas seseorang (Gächter & Falk, 2002). Kombinasi insentif intrinsik dan ekstrinsik merupakan kesepakatan yang ditetapkan dan berhubungan dengan psikologi seseorang (Kinman & Kinman, 2001). Doyle dan Wong mengemukakan kaitan antara motivasi dan kinerja, (Doyle & Wong, 1998) menyebutkan bahwa kesuksesan suatu bisnis tidak terlepas dari besarnya motivasi dalam pribadi karyawan.

Sejalan dengan hal diatas (Suriyansyah, 2015) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hal itu pun didukung oleh (Susanty & Baskoro, 2013) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh (Kreitner & Kinicki, 2014), bahwa kepuasan kerja sebagai efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Kaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan juga dikemukakan oleh (Ostroff, 1992) ditunjukkan oleh keadaan dimana karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif daripada perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang kurang terpuaskan.

Hasil penelitian dari (McNeese-Smith, 1996) menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dalam penelitiannya, kepuasan kerja merupakan variabel independen yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 17,0. Kuesioner diberikan kepada karyawan Citra Grand Hotel Karawang yang merupakan responden penelitian, data berdasarkan kuesioner akan dilakukan tabulasi dan kemudian dilakukan uji coba instrumen, proses selanjutnya dilakukan dengan membuat uji validitas dan uji reliabilitas.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk diteliti dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan Citra Grand Hotel yang bekerja di tempat tersebut yaitu sebanyak 102 orang.

Untuk menentukan besarnya jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

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

Dimana : n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presisi kelonggaran sampel (0.05=5%), toleransi ketidaktekelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel.

Dengan demikian dapat diketahui jumlah sampel yang digunakan dalam sampel penelitian ini dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{102}{1 + 102 \cdot (0,05)^2} = 81,27 \approx 81$$

Berdasarkan pengukuran sampel tersebut dibulatkan menjadi 81 orang karyawan Citra Grand Hotel Karawang.

Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social, yang berisi lima tingkat.

Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui 2 tahap penelitian yaitu: (1) studi pustaka (*Library Research*). Studi Pustaka dilakukan untuk mencari dan mendapatkan data sekunder dan data yang bersifat teoritis yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Studi Pustaka dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur, jurnal-jurnal penelitian, bahan kuliah serta sumber-sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. (2) Studi lapangan (*Field Research*) dalam hal ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada Hotel yang bersangkutan, baik melalui observasi/ wawancara dan penyebaran kuesioner kepada para karyawan.

Analisis Regresi Berganda

Teknik ini digunakan bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Riduwan, 2009). Rumusnya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Bilangan Konstan (nilai Y jika b_1 , b_2 , b_3 , dan $e = 0$)

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Skor variabel kompensasi

X_2 = Skor variabel motivasi

X_3 = Skor variabel kepuasan kerja

e = Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat perusahaan

Citra Grand Hotel Karawang adalah salah satu hotel bintang 4 dikota karawang. Berdiri sejak tahun 2012. Berjarak hanya 6, 7 Km dari pusat kota hanya. Umumnya hanya membutuhkan waktu 120 menit untuk mencapai bandara Internasional. Dengan lokasi yang strategis, hotel ini menawarkan akses mudah ke destinasi yang wajib dikunjungi di kota Karawang.

Tabel 1. Karakteristik Responden sesuai Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir

Klasifikasi Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jender	Pria	59
	Wanita	22
Pendidikan	SLTA	69
	D3	7
	S1	3
	S2	0
	Jumlah	81

Pada tabel 1 diatas terlihat bahwa jenis kelamin karyawan didominasi oleh pekerja laki-laki dan diikuti oleh perempuan. Hal ini membuktikan bahwa Citra Grand Hotel Karawang memiliki karyawan dengan jumlah laki-laki terbanyak. Begitupun dengan pendidikan terakhir terlihat bahwa pendidikan terakhir karyawan Citra Grand Hotel Karawang didominasi lulusan SLTA sebanyak 69 orang, dan D3 sebanyak 7 orang, serta S1 sebanyak 3 orang. Hal ini membuktikan bahwa Citra Grand Hotel Karawang belum memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Uji Validitas Data

Pada pengujian validitas ini digunakan 80 responden kemudian dihitung dengan rumus *pearson product moment*, kemudian membandingkan r hitung dengan r tabel, nilai r tabel ditentukan pada uji validitas ini 0,632 yang diperoleh dari tabel r , $df = n-2$ pada tingkat 0,05. Dari 53 pernyataan peritem didapat bahwa kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dalam penelitian ini mempunyai correct item total correlation $< 0,05$. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa 26 dari 53 pernyataan untuk mengukur kinerja pada Citra Grand Hotel Karawang mempunyai nilai yang valid. Hal ini berarti penggunaan angket didalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang abash, sehingga beberapa indikator pada setiap variable dapat diikutsertakan dalam penelitian ini.

Uji realibilitas data dilakukan dengan uji statistic Cronbach's Alpha, dimana instrumen dinyatakan *reliable* jika nilai *Cronbach's Alpha* minimal 0,6 (Muhidin, 2007 : 37).

Dari hasil uji validitas diperoleh 26 item pernyataan yang dinyatakan valid, kemudian semua item pernyataan harus melewati uji reliabilitas. Adapun hasil uji Realibilitas dalam penelitian ini adalah bahwa seluruh variable yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,06. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variable yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai handal atau *reliable*. Dengan demikian uji angket dalam penelitian ini untuk menguji kehanadalan pada suatu variable tidak ditemukan masalah, sehingga dapat dilakukan tahap pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas Cronbach alpha variable Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja adalah sebagai berikut: (1) Nilai Cronbach Alpha variable Kompensasi 0,901 $> 0,6$. Hal ini menunjkan instrument penelitian berupa kuesioner adalah reliabel. (2) Nilai Cronbach Alpha variable motivasi 0,916 $> 0,6$. Hal ini menunjkan instrument penelitian berupa kuesioner adalah reliabel. (3) Nilai Cronbach Alpha variable Kepuasan kerja 0,875 $> 0,6$. Hal ini menunjkan instrument penelitian berupa keusioner adalah reliabel. (4) Nilai Cronbach Alpha variable kinerja 0,866 $> 0,6$. Hal ini menunjkan instrument penelitian berupa kuesioner adalah *reliable*.

Tabel 2. Reliability Statistic

variabel	Cronbach Alpha	Rule of Themb Normally	kesimpulan
Kompensasi	0,901	0,6	Reliabel
Motivasi	0,916	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja	0,875	0,6	Reliabel
Kinerja	0,866	0,6	Reliabel

Uji Normalitas Data**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data**

		Standardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98107084
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.059
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.886
Asymp. Sig. (2-tailed)		.412

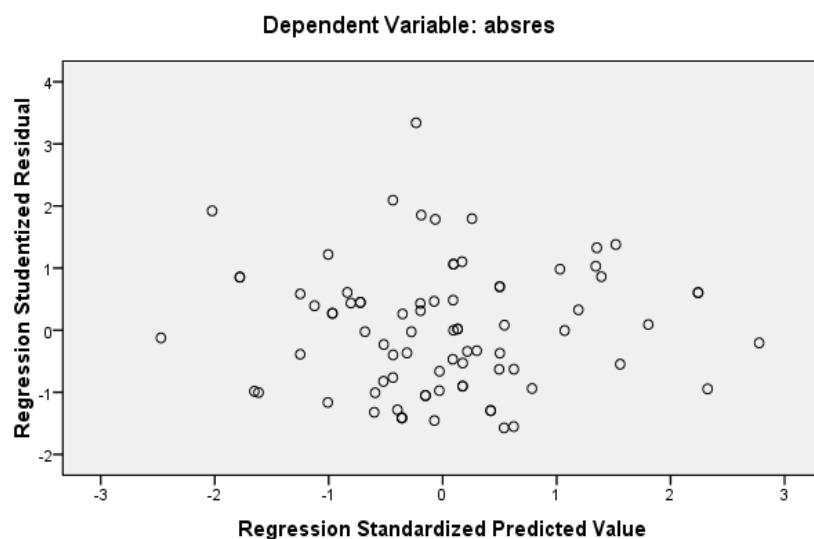
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Dari tabel diatas dapat dilihat standar residual dari semua variabel adalah 0.412. Hal itu menandakan bahwa nilai residual lebih dari/diatas nilai $\alpha = 0.05$, maka semua data variabel dinyatakan terdistribusi secara normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hasil yang diperoleh dari pengujian bisa dilihat di gambar berikut :

Scatterplot**Gambar 2. Hasil Uji Homogenitas**

Dari gambar diatas terlihat bahwa titik- titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas seperti gelombang melebar kemudian menyempit, selain itu titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa data adalah homogen.

Uji Multikolinearitas

Tujuan uji asumsi multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas maka dilakukan dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF), bila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearita

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	sig	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.955	2.358		3.373	.001		
kompensasi	.162	.064	.319	2.535	.013	.609	1.642
motivasi	.017	.089	.026	.188	.852	.509	1.966
kepuasan kerja	.141	.085	.229	1.664	.100	.511	1.957

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa diantara variabel-variabel bebas yang digunakan mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, variabel kompensasi memiliki nilai VIF $1,642 < 10$, variabel motivasi memiliki nilai VIF $1,966 < 10$ dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai VIF $1,957 < 10$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi linier tersebut bebas dari multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara satu dengan yang lain

Analisis Koefisien Determinan

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 ^a	.255	.226	1.35270

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi, kepuasan kerja

b. Dependent variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa determinasinya R adjusted sebesar 0,226 atau 26.6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama mampu menjelaskan hubungan kinerja sebesar 26.6 %. Sedangkan sisanya sebesar 73,4% ditentukan oleh variabel lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier

model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	sig
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7.955	2.358			3.373	.001
x1	.162	.064	.319		2.535	.013
x2	.017	.089	.026		.188	.852
x3	.141	.085	.229		1.664	.100

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 6 diperoleh koefisien regresi (a) sebesar 7,955, koefisien b1 sebesar 0.162, koefisien b2 sebesar 0.017 dan koefisien b3 sebesar 0.141. Sehingga dapat diperoleh model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 7.955 + 0.162 X_1 + 0.017 X_2 + 0.141 X_3 + e$$

Intepretasi dari persamaan regresi linier tersebut adalah sebagai berikut:

Y = kinerja karyawan, variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini variabel terikat adalah kinerja karyawan, nilainya akan diprediksi oleh variabel kompensasi X_1 , motivasi X_2 dan kepuasan kerja (X_3). Konstanta (a) sebesar 7.955 menyatakan bahwa jika kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja memiliki nilai nol maka kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 7.955. Koefisien regresi (b_1) Sebesar 0.162 dengan tanda positif berarti bahwa setiap kenaikan kompensasi satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.162 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Koefisien regresi (b_2) sebesar 0.017 dengan tanda positif berarti bahwa setiap kenaikan motivasi satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.017 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Koefisien regresi (b_3) sebesar 0.141 dengan tanda positif berarti bahwa setiap kenaikan kepuasan

kerja satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.141 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.955	2.358		3.373	0.001
	x1	0.162	0.064	0.319	2.535	0.013
	x2	0.017	0.089	0.026	0.188	0.852
	x3	0.141	0.085	0.229	1.664	0.1

a. *Dependent variable* : kinerja

Berdasarkan hasil Uji t dari tabel 7 dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat 2 variabel independen yaitu X1 dan X3 yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan variabel X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kompensasi Mempunyai Pengaruh yang Signifikan terhadap Kinerja

Variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Selain melihat nilai signifikansi bisa juga dengan membandingkan t hitung, t hitung variabel kompensasi sebesar $2.535 > 0.677$ (t tabel). Hal ini memperlihatkan bahwa kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan tanda positif pada t hitung menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan dan besar pengaruhnya sebesar 0.319.

Motivasi Tidak Mempunyai Pengaruh Signifikan terhadap Kinerja

Variabel motivasi (X_2) memiliki nilai signifikansi ($0,852 > 0,05$) dan nilai t hitung $0.188 < 0.677$ (t tabel) Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan tanda positif pada t hitung menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan dan besar pengaruhnya sebesar 0.026.

Kepuasan Kerja Tidak Mempunyai Pengaruh Signifikan terhadap Kinerja

Variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi ($0,100 > 0,05$) dan nilai t hitung $1.664 > 0.677$ (t tabel). Hal ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan dan besar pengaruhnya sebesar 0.229. Dari hasil uji tersebut bisa disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan motivasi serta kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.315	3	16.105	8.802	.000 ^a
	Residual	140.895	77	1.830		
	Total	189.210	80			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent variabel: Y

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan Signifikansi F = 0.000. Jadi Sig F < 5 % ($0.000 < 0.05$) dan F hitung yaitu $8.802 > 3.96$ (F tabel), dengan demikian variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diketahui nilai koefisien regresi variabel kompensasi positif sebesar 0,162 dan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan, karena kompensasi mencerminkan nilai karya karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi merupakan pendorong utama produktivitas karyawan dalam bekerja untuk menciptakan kinerja yang maksimal untuk organisasi (Mondy, 2008). Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dimana kompensasi mempunyai tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Kasenda, 2013).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diketahui nilai koefisien regresi variabel motivasi positif sebesar 0.17 dan tingkat signifikansi $0,852 > 0,05$, artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dimana motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Larasati & Gilang, 2016).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diketahui nilai koefisien regresi variabel kompensasi positif sebesar 0,141 dan tingkat signifikansi $0,100 > 0,05$ artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Herzberg (2005) mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh (Kreitner & Kinicki, 2014), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dimana kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Yudha et al., 2013).

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan Citra Grand Hotel baik apabila perusahaan memberikan kompensasi yang cukup baik dan menjanjikan dari segi kompensasi finansial (pesangon, tunjangan dan asuransi) dan kompensasi non finansial (suasana dan lingkungan kerja, hubungan baik antara pimpinan dan karyawan serta hubungan baik sesama karyawan) serta para karyawan yang memperoleh kepuasan kerja (ditempatkan sesuai dengan keahlian, merasa aman, nyaman dan senang dalam bekerja, mendapat perlengkapan kerja yang memadai dan menunjang pekerjaan, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai, dan perusahaan sangat memperhatikan kesehatan setiap karyawannya) secara serempak. Sedangkan motivasi dan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi (memberikan pujian, pengabdian yang diakui atasan, kerjasama antar sesama karyawan, pengembangan kreatifitas karyawan, tantangan, dan pekerjaan yang tela diselaikan dengan baik) saja tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Begitupun kepuasan kerja (aspek pekerjaan, promosi, rekan kerja,

Pengujian secara parsial, kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan. Sedangkan motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi. Sedangkan motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin tinggi tingkat kompensasi, akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Citra Grand Hotel Karawang.

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan, Citra Grand Hotel Karawang perlu meningkatkan kompensasi baik kompensasi secara finansial, yaitu berupa pemberian tunjangan- tunjangan, asuransi maupun pesangon ataupun kompensasi berupa non finansial seperti suasana dan lingkungan kerja yang mendukung, hubungan baik antara pimpinan dan karyawan serta hubungan baik sesama karyawan kesemua itu haruslah di jaga dan ditingkatkan. begitupun dengan kepuasan kerja karyawan, pihak Citra Grand Hotel Karawang juga harus memperhatikan karyawannya yaitu bisa dengan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian,

membuat suasana kerja yang aman, nyaman dan karyawannya senang dalam bekerja, karyawan mendapat perlengkapan kerja yang memadai dan menunjang pekerjaan, juga dengan menyediakan fasilitas yang lengkap dan layak pakai oleh perusahaan dan tentu saja perusahaan harus memperhatikan kesehatan setiap karyawannya. Penelitian berikutnya disarankan menggunakan variabel lain selain yang telah diteliti dalam penelitian dan dengan obyek penelitian yang berbeda. Penelitian mendatang sebaiknya menambahkan metode lain sehingga akan lebih banyak khazanah ilmu yang akan dihasilkan.

DAFTAR RUJUKAN

- As'ad. (2013). Psikologi Industri. In *Image Rochester NY*.
- Cascio, W. F. (2010). Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. *Work*.
- Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical study from Pakistan. *International Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n2p159>
- Dito, A. herdian. (2010). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Dole, C., & Schroeder, R. G. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. In *Managerial Auditing Journal*. <https://doi.org/10.1108/02686900110389188>
- Doyle, P., & Wong, V. (1998). Marketing and competitive performance: an empirical study. *European Journal of Marketing*. <https://doi.org/10.1108/03090569810216145>
- Gächter, S., & Falk, A. (2002). Work Motivation, Institutions, and Performance. In *Experimental Business Research*. https://doi.org/10.1007/978-1-4757-5196-3_15
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M., Donnelly, J. J. (1996). Organisasi Prilaku, Struktur, Proses. *European Heart Journal*. <https://doi.org/10.1093/eurheartj/ehw210>
- Handoko, H. (2010). Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. In *BPFE UGM Persada*. <https://doi.org/10.4324/9780203488430>
- Handoko, H., & Tjiptono, F. (1993). Kepemimpinan Transformational Dan Pemberdayaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia Vol 12 No . 3 Tahun 1997*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.1894>
- Kinman, G., & Kinman, R. (2001). The role of motivation to learn in management education. *Journal of Workplace Learning*. <https://doi.org/10.1108/13665620110391088>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. In 1.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Luqman Hakim. (2008). Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Ekonomi Bisnis*.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. In *Refika Aditama*.
- McNeese-Smith, D. (1996). Increasing employee productivity, job satisfaction, and organizational commitment. *Hospital and Health Services Administration*.
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bjb Syariah Cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*. <https://doi.org/10.33062/jib.v11i2.265>
- Ostroff, C. (1992). The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance: An Organizational Level Analysis. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.963>
- Panggabean, S. (2002). Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia.(Ghalia Indonesia. Bogor. 2004)*.
- Prawirosentono, S. (2008). Kebijakan Kinerja Karyawan. In *Journal of Experimental Psychology: General*. <https://doi.org/10.1117/12.793473>
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta*. <https://doi.org/2008>
- Suriansyah. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *J@TI UNDIP : Jurnal Teknik Industri*. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- van Herpen, M., van Praag, M., & Cools, K. (2005). The effects of performance measurement and compensation on motivation: An empirical study. *Economist*. <https://doi.org/10.1007/s10645-005-1990-z>

- William, B., Werther, D. K., & Davis, K. (1996). Human Resource and Personnel Management. *City: McGraw-Hill Inc.*
- Yudha, P., Putri, A., & Latrini, M. Y. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik , Dengan In-Role Performance dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi*.