

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan

Edi Winata

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma

ediwinatarivai@yahoo.co.id

Abstrak, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel Inna Dharma Deli Medan. Variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini adalah (1) Kepuasan kerja, yang diukur dengan indikator bekerja pada tempat yang tepat, kesempatan untuk maju, kepemimpinan, manajemen, kondisi pekerjaan. (2) Kompensasi, yang diukur dengan indikator gaji, upah, insentif, tunjangan, bonus, uang pension, uang bantuan sosial. (3) Kinerja, yang diukur dengan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin, inisiatif, ketelitian, kejujuran, dan kreatifitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan yang berjumlah 120 orang, sedangkan sampel penelitian berjumlah 40 orang dengan metode slovin, analisis data dengan regresi linier berganda, sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan.

Kata kunci: Kepuasan kerja, kompensasi, kinerja karyawan

Pendahuluan

Dewasa ini pertumbuhan hotel di tanah air dari tahun ke tahun menunjukkan kecenderungan yang semakin meningkat sejalan dengan target kunjungan wisatawan asing yang ditetapkan pemerintah dari tahun ke tahun juga meningkat. Pembukaan daerah tujuan wisata baru di tanah air ikut memicu pertumbuhan hotel hampir di seluruh ibu kota propinsi yang memiliki potensi pariwisata. Hal ini memberikan dampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja baik tamatan tingkat sekolah menengah maupun akademi bahkan perguruan tinggi. Peluang yang semakin terbuka lebar untuk memanfaatkan sumber daya manusia di tanah air yang pada gilirannya akan menciptakan tenaga kerja-tenaga kerja yang handal di bidangnya. Hotel merupakan salah satu badan usaha yang mempunyai potensi untuk dapat tumbuh dan berkembang yang membutuhkan investasi yang tidak sedikit yang berdiri baik di tengah kota maupun di daerah-daerah tujuan wisata. Menurut keputusan dari Menteri Pariwisata Pos dan Telekomunikasi No. Km 94/HK 103/MPPT 1987 “ mengatakan bahwa hotel adalah salah satu jenis akomodasi yang mempergunakan keseluruhan bagian atau sebagian bangunan untuk jasa pelayanan penginapan, penyediaan makanan dan minuman jasa lainnya bagi masyarakat umum yang dikelola secara komersil.

Didalam sebuah hotel juga biasanya tidak hanya sekedar menyediakan kamar tempat menginap saja, namun bangunan tersebut juga memberikan beberapa fasilitas bagi pengunjung antara lain : ruang pertemuan atau rapat yang bisa juga

digunakan untuk kegiatan seminar, pesta perkawinan dan kegiatan lainnya. Jasa pencucian (binatu) bagi tamu-tamu yang ingin agar pakainnya tetap rapi dan bersih. Sarana olah raga seperti gymnasium maupun fasilitas hiburan seperti bar dan karaoke. Semua fasilitas yang ada di hotel harus diurus dan ditangani oleh sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah merupakan faktor yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lain yang ada di sebuah perusahaan.

Manusia sebagai makhluk sosial yang memiliki akal, naluri, keinginan, perasaan, pengetahuan, karya, inovasi, yang hidup secara berkelompok membentuk sebuah komunitas tertentu dalam sebuah organisasi baik yang bersifat sosial maupun yang bertujuan mencari keuntungan. Tak ada sesuatupun yang dapat menggantikan fungsi dan peran manusia untuk menggerakkan sebuah organisasi meskipun perusahaan tersebut memiliki modal yang banyak, bahan baku, teknologi maju, sarana dan prasarana yang lengkap tak akan ada artinya tanpa dikelola oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh sebab itulah maka dalam aktifitas organisasi manusia memiliki peran mutlak terhadap keberhasilan sebuah organisasi. Perusahaan sebagai sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang disebut dengan karyawan. Perusahaan dalam kegiatan operasional sehari-hari membutuhkan karyawan yang memiliki bakat, tenaga dan kemampuan berfikir untuk bekerja bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Segenap pengetahuan dan keahlian yang dimiliki karyawan didorong secara maksimal agar diaplikasikan dalam kegiatan perusahaan yang tiada lain dimaksudkan untuk mewujudkan apa yang telah menjadi target organisasi.

Karyawan sebagai sumber daya yang menggerakkan jalannya perusahaan juga mempunyai tujuan dalam bekerja yaitu ingin memenuhi kebutuhan hidupnya yang semakin banyak disamping juga ingin mendapatkan prestasi dan penghargaan yang setimpal dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Dengan bekerja seseorang merasa lebih dihargai misalnya dengan menggunakan simbol-simbol maupun fasilitas yang diperoleh. Dengan bekerja seseorang juga mengharapkan balas jasa berupa uang atau dalam bentuk penghargaan lainnya seperti fasilitas rumah, mobil dan fasilitas-fasilitas yang sifatnya berbentuk apresiasi seperti liburan ke luar negeri dan lain sebagainya sebagai kompensasi atas pengorbanan yang sudah diberikannya kepada perusahaan. Dengan uang seseorang yang bekerja sebagai karyawan akan membeli sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri atau juga untuk keluarganya.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan adalah seluruh imbalan yang diterima seseorang atas hasil kerjanya pada perusahaan tempatnya bekerja. Kompensasi yang diberikan dapat berupa fisik atau non fisik, harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus benar-benar menjadi perhatian pihak perusahaan karena akan menyangkut masa depan perusahaan untuk tetap mempertahankan karyawan yang berkualitas yang dapat memberikan dampak terhadap kelangsungan hidup perusahaan di masa depan. Pemberian kompensasi yang baik tentunya akan memberikan beberapa efek positif pada perusahaan sebagai berikut :

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
2. Memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang

3. Memikat pelamar kerja berkualitas dan lowongan kerja yang baik
4. Mudah dalam pelaksanaan dan administrasi maupun aspek hukumnya
5. Memiliki keunggulan lebih dari pesaing (*competitor*)

Tujuan dari pemberian kompensasi memiliki kaitan dengan hal-hal yang menyangkut kepada orang-orang diluar perusahaan yaitu menimbulkan keinginan bagi orang-orang yang memiliki potensi untuk bergabung dengan perusahaan dan akan membuat karyawan yang ada didalam perusahaan untuk tetap bertahan, mampu memberikan motivasi kepada karyawan lainnya untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian diharapkan produktifitas akan ikut meningkat yang selanjutnya akan memberikan manfaat kepada perusahaan yaitu perusahaan akan menghasilkan produk yang baik pula dengan harga jual yang dapat bersaing sehingga dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan mampu untuk terus tumbuh dan berkembang.

Dengan pemberian kompensasi yang wajar dan mengikuti aturan perundang-undangan maka kebutuhan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usahanya tercapai, di lain pihak karyawan juga dapat menikmati hasil berupa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Maka dengan demikian kompensasi dapat dipandang sebagai alat untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan itu sendiri. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang telah mengorbankan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya dalam bekerja mengharapkan imbalan balas jasa sebagai kompensasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Masalah yang sering dihadapi oleh para pimpinan perusahaan adalah bagaimana cara terbaik untuk memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kebutuhannya agar tidak ada pihak-pihak yang dirugikan serta bagaimana dengan kompensasi karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja sehingga diharapkan dengan pembayaran kompensasi yang adil dan wajar serta timbulnya kepuasan kerja bagi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pada gilirannya akan meningkatkan produktifitas serta kelangsungan hidup perusahaan. Penelitian ini membahas pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. Penulis melakukan telaah terhadap kepuasan kerja dan sistem kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan apakah karyawan sudah merasa puas terhadap lingkungan kerjanya dan juga apakah praktek pemberian kompensasi di Hotel Inna Dharma Deli Medan sudah sesuai dengan harapan karyawan dan apakah kedua faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Inna Dharma Deli Medan.

Tinjauan

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena "kepuasan" mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas (Siagian,2000)

Handoko (2001:193) menyatakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Davis dalam Mangkunegara (2007: 117) mengatakan “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.” Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.

Kepuasan Kerja dan Prestasi

Pada umumnya orang berpendapat bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan prestasi. Dari berbagai penelitian membuktikan bahwa seorang karyawan yang “puas” tidak dengan sendirinya merupakan karyawan yang berprestasi tinggi, melainkan sering hanya berprestasi biasa-biasa saja. Jika demikian halnya, dapat pula dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi. Seorang karyawan yang puas belum tentu terdorong untuk berprestasi karena “kepuasannya” tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi dapat terletak pada faktor-faktor lain, misalnya pada imbalan yang diperolehnya.

Sebagai contoh misalnya, seorang karyawan merasa “puas” bekerja pada suatu organisasi tertentu karena atasannya baik kepadanya, tetapi sebenarnya prestasinya tidak istimewa karena dengan prestasi luar biasa pun, kesempatan promosi baginya sangat kecil sehingga hierarki jabatan yang tersedia tidak terlalu banyak. Karena kesempatan promosi terbatas, yang bersangkutan tidak terdorong berprestasi tinggi, tetapi kepuasan bersumber dari faktor lain, yaitu perilaku positif dari atasannya langsung.

Kepuasan Kerja dan Kemangkiran

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli serta pengalaman banyak organisasi terlihat bahwa terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Dalam praktek korelasi itu berarti bahwa seorang karyawan yang puas akan hadir di tempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Dengan demikian, salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja

Terdapat banyak teori-teori yang membahas mengenai kepuasan kerja. Teori menurut Rivai (2008:475) menyatakan:

1. Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*), teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi puas lagi, sehingga

- terdapat *discrepancy* (ketidak sesuaian), tetapi merupakan *discrepancy* (ketidak sesuaian) yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu dianggap akan didapatkan dengan apa yang dia capai.
2. Teori keadilan (*Equity theory*), teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/ gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang akan selalu membandingkan dapat berupa seseorang diperusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan menimbulkan ketidakpuasan.
 3. Teori dua faktor (*Two factor theory*), Menurut teori ini kepuasan kerja dan tidak kepuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk prestasi, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/ upah, pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Faktor-Faktor kepuasan kerja

Kepuasan yang dirasakan karyawan tentunya dilatar belakangi beberapa faktor, disini perusahaan berperan aktif dalam menentukan keputusan-keputusan yang memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tersebut perusahaan dituntut untuk mengetahui apa yang menjadi faktor yang dapat memberikan kepuasan karyawan, disini penulis mencoba mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai hasil dari beberapa pakar.

Desantis dalam Mutiara (2004:130) menyatakan “bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan di dalam empat kelompok, yaitu:

1. *Monetary, non monetary*
2. Karakteristik pekerjaan (*job characteristics*)
3. Karakteristik kerja (*Work characteristics*), dan
4. Karakteristik individu

Menurut Mangkunegara (2007:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu (1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. (2) Faktor pekerjaan, yaitu sejenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya antara karyawan dengan karyawan lainnya. Davis dalam Mangkunegara (2007:117). Kepuasan kerja berhubungan dengan variable-variabel seperti turnover, tingkat absensi umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi. Kepuasan kerja diukur dengan indikator-indikator didasarkan kepada perusahaan adalah:

1. Bekerja pada tempat yang tepat, yaitu pekerjaan yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian.
2. Kesempatan untuk maju, yaitu merupakan kejelasan karir yang diberikan perusahaan yang dimiliki daya semangat dalam bekerja.
3. Kepemimpinan, yaitu berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang.
4. Manajemen, yaitu pengendalian dan pembuatan keputusan diperusahaan atau organisasi sejenis.
5. Kondisi kerja, yaitu sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Menurut Rivai (2008: 459) faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas karyawan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan .
- 2) Supervisi.
- 3) Organisasi dan manajemen.
- 4) Kesempatan untuk maju.
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang keuangan lainnya seperti adanya insentif.
- 6) Rekan kerja.
- 7) Kondisi pekerjaan.

Selain itu menurut *job descriptive index* (JDI) dalam Rivai (2008:479) faktor penyebab kepuasan kerja ialah:

- 1) Bekerja pada tempat yang tepat.
- 2) Pembayaran yang sesuai.

- 3) Organisasi dan manajemen.
- 4) Supervisi pada pekerjaan yang tepat.
- 5) Orang yang berada pada pekerjaan yang tepat.

Selain itu kepuasan kerja juga memiliki konstruk seperti: pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Hidayat, 2015).

Kompensasi

Adalah kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada sebuah organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada satu organisasi, dilain pihak dia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi. Dikatakan merupakan tantangan karena imbalan oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan materielnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.

Sebaliknya organisasi cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi tersebut dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Berarti bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan para pekerja mutlak perlu diperhitungkan.

Menurut Hasibuan (2002: 188) bahwa “ kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”

Werther dan Davis mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah apa saja yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah perjam atau gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia”. Flippo mengemukakan bahwa “kompensasi adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Mathis and Jackson (2006:419) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan faktor yang penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain.

Macam-macam kompensasi yang diberikan pada karyawan (Tim Mitra Bestari, 2005:119)

1. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*), kompensasi finansial langsung terdiri dari: bayaran (*pay*) yang diterima oleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.
2. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), Kompensasi ini juga disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.
3. Kompensasi non finansial (*non financial compensation*), Merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja.

Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2002:67) adalah sebagai berikut: "Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Armstrong dalam Wibowo (2009:8) yaitu Manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati". Khandawalla dalam Wan *et.al.* (2002) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja dari suatu organisasi, yaitu berdasarkan kinerja sumberdaya manusia (*human resources performance*) dan kinerja keuangan (*financial performance*) dengan melihat aspek seperti kepuasan kerja, komitmen atau loyalitas pegawai dalam perusahaan, kualitas produk, produktivitas maupun kekuatan financial.

Sedangkan menurut Harel dan Tzafir (1999) kinerja dapat diukur dengan kinerja organisasi (*organization performance*) dan kinerja pemasaran (*market performance*). Kinerja organisasi, yaitu pengukuran kinerja dengan melihat beberapa aspek seperti kualitas barang atau jasa (pelayanan), pengembangan produk baru, kepuasan konsumen (pelanggan) dan sebagainya. Kinerja pemasaran, yaitu kinerja yang difokuskan pada kinerja ekonomis seperti: harga produk, peningkatan penjualan, profitabilitas. Semua pengukuran kinerja menurut Harel dan Tzafir (1999) diukur dengan membandingkan kinerja organisasi dalam beberapa tahun sebelumnya. Kinerja perusahaan juga dapat diukur secara subyektif dan obyektif. Ukuran obyektif biasanya berkaitan dengan profitabilitas dari hasil penjualan produknya dan indikator subyektif profitabilitas ditentukan oleh persepsi manajer terhadap profitabilitas kegiatan perusahaannya (Ristrini, 2004).

Metode

Variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini adalah variabel yang terkandung hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memberikan jawaban yang jelas, maka perlu diberikan definisi variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, indikator variabel kepuasan kerja yaitu: (1) bekerja pada tempat yang tepat, (2) kesempatan untuk maju, (3) kepemimpinan (4) manajemen, (5) kondisi pekerjaan;
2. Kompensasi, finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang secara langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Variabel kompensasi diukur dengan indikator didasarkan kepada Ruky (2006:10), indikator variabel kompensasi kerja yaitu (1) gaji, (2) upah, (3) insentif (4) tunjangan, (5) bonus, (6) uang pension (7) uang bantuan sosial.
3. Kinerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, indikator variabel kinerja yaitu (1) kuantitas hasil kerja (2) kualitas hasil kerja, (3) efisiensi dalam melaksanakan tugas (4) disiplin (5) inisiatif (6) ketelitian (7) kejujuran, dan (8) kreatifitas.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan yang berjumlah 120 orang, sedangkan sampel penelitian berjumlah 40 orang dengan metode slovin, analisis data dengan regresi linier berganda, sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS 20.

Hasil dan Pembahasan

Identitas Responden

1. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin, terdiri dari 25 orang laki-laki (62,50%) dan 15 orang perempuan (37,50%). Di lihat dari jenis kelamin responden mayoritas adalah laki-laki hal ini disebabkan perusahaan membutuhkan tenaga kerja lebih dominan pada laki-laki.
2. Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan, pendidikan S1 sebanyak 19 orang (47,50%), sedangkan yang berpendidikan lainnya lebih sedikit, dengan demikian dapat di lihat tingkat responden lebih dominan berpendidikan S1, , hal ini dikarenakan dalam penerimaan pegawai perusahaan lebih penerimaan kepada pelamar yang tingkat pendidikannya diharapkan S-1;
3. Identitas responden berdasarkan kelompok usia, kelompok 25-35 tahun sebanyak 20 orang (50%), 36-45 tahun sebanyak 10 orang (25%), 46-50 tahun sebanyak 5 orang (12,50%) dan yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 5 orang (12,50%).

Deskripsi Penelitian variabel Kepuasan Kerja

Tabel 1. Saya puas dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
Kurang Setuju	9	22.5	22.5	30.0
Setuju	17	42.5	42.5	72.5
Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel 2. Saya puas dengan adanya kesempatan untuk maju (kejelasan karir) yang diberikan perusahaan kepada saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.5	2.5	7.5
Kurang Setuju	9	22.5	22.5	25.0
Setuju	19	47.5	47.5	72.5
Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel 3. Saya puas dengan gaya/cara pimpinan saya dalam mengendalikan organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Kurang Setuju	7	17.5	17.5	20.0
Setuju	22	55.0	55.0	75.0
Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4. Saya puas dengan bentuk kebijakan/peraturan yang diberikan kepada saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Kurang Setuju	6	15.0	15.0	17.5
Setuju	20	50.0	50.0	67.5
Sangat Setuju	13	32.0	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel 5. saya puas dengan kondisi kerja yang ada diperusahaan ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	14	35.0	35.0	35.0
Setuju	14	35.0	35.0	70.0
Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Dari hasil tabel di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan sudah cukup baik, artinya pihak Hotel Inna Dharma Deli sudah melakukan peningkatan atas kepuasan kerja karyawan tanpa ada membedakan-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dimana dapat dilihat dari jawaban yang diberikan oleh karyawan tentang kepuasan kerja yang sebagian besar menjawab setuju.

Deskripsi Penelitian variabel Kompensasi

Tabel 6. Saya puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	25	62.5	62.5	62.5
Sangat Setuju	15	37.5	37.5	100.0
Total		100.0	100.0	

Tabel 7. Imbalan uang saya terima sesuai dengan jabatan yang ditentukan oleh perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Setuju	28	70.0	70.0	75.0
Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel 8. Produktifitas kerja saya mempengaruhi besarnya kompensasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	32	80.0	80.0	80.0
Sangat Setuju	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel 9. Produktifitas kerja saya selalu mengalami peningkatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	70.0	70.0	70.0
	Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 10. Perusahaan sangat serius untuk melakukan pembayaran kompensasi kepada saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	70.0	70.0	70.0
	Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 11. Keseriusan perusahaan dapat saya lihat dari besarnya kompensasi yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	29	72.5	72.5	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 12. Kompensasi selalu disesuaikan dengan kemampuan dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	32	80.0	80.0	82.5
	Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 13. Keuntungan perusahaan sebagai jaminan jasa saya dalam bekerja akan dibayarnya kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	7.5	2.5	7.5
	Setuju	22	55.0	55.0	62.5
	Sangat Setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 14. Kebijakan pengupahan yang saya terima dipengaruhi besarnya kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	27.5
	Setuju	19	47.5	47.5	75.0
	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 15. Saya melihat kompensasi selalu memperhatikan kebijakan pengupahan sebagai dasar menentukan besarnya kompensasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Kurang Setuju	8	20.0	20.0	25.0
Setuju	15	37.5	37.5	62.5
Sangat Setuju	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa kompensasi sudah cukup baik, artinya pihak Hotel Inna Dharma Deli sudah melakukan peningkatan atas kompensasi tanpa membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dengan melihat jawaban yang diberikan oleh karyawan tentang kompensasi sebagian besar menjawab setuju.

Deskripsi Penelitian variabel Kinerja karyawan

Tabel 16. Hasil kerja saya melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	22	55.0	55.0	55.0
Sangat Setuju	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel 17. Hasil kerja yang saya lakukan dapat dibanggakan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Setuju	27	67.5	67.5	70.0
Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel 18. Saya selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan yang diberikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	30	75.0	75.0	75
Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel 19. Dalam bekerja saya selalu memberikan ide-ide yang baru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	28	70.0	70.0	70.0
Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel 20. Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Setuju	26	65.0	65.0	67.5
Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel 21. Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Setuju	29	72.5	72.5	75.0
Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel 22. Saya selalu menunjukkan konsep-konsep yang baru dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	30	75.0	75.0	75.0
Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel 23. Saya selalu tepatwaktu dalam melakukan tugas yang diberikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	7.5	7.5	7.5
Setuju	20	50.0	50.0	57.5
Sangat Setuju	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Dari hasil tabel di atas dalam dilihat bahwa kinerja karyawan sudah cukup baik, artinya Hotel Inna Dharma Deli sudah melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melihat jawaban yang diberikan oleh karyawan sebagian besar menjawab setuju.

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 24. Koefisiensi Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.421	1.678

Predictor: (Constant), kepuasan kerja

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,660, r_{tabel} sebesar 0,312 jadi $r_{hitung} > r_{tabel}$. Tampak adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli. Sedangkan R- Square adalah 0,436 atau 43,60%, menunjukkan sekitar 43,60% variabel Y (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X_1) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah 43,60%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti. Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikasinya dengan Uji t.

Tabel 25. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.458	2.037	.660	11.514	.000
Kepuasan kerja	.547	.101		5.417	.000

Dependenvariabel: Kinerja karyawan

Dari tabel diatas, tentang pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 5.417 dengan probabilitas sig $_{0,000}$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.417 > 2.011$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Hotel Inna Dharma Deli sudah baik dan sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Tabel 26. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807	.651	.642	1.320

Predictor: (Constant), Kompensasi (X_2)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{XY}) sebesar 0.807 r_{tabel} sebesar 0,312 jadi $r_{hitung} > r_{tabel}$. Tampak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli. Sedangkan R-Square adalah 0.651 atau 65,10%, menunjukkan sekitar 65,10%, variabel Y (kinerja Karyawan) dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X_2). Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikasinya dengan Uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

Tabel 27. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.123	2.891	.807	3.501	.001
Kompensasi	.578	.069		8.418	.000

Dependen variabel Kinerja Karyawan

Dari tabel , tentang pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 8.418, dengan probabilitas sig $_{0,000}$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8.418, > 2.011$. Hal tersebut berarti

bahwa hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_2) secara parsialnya mempunyai yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Inna Dharma Deli Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi karyawan dalam bekerja di PT. Inna Dharma Deli Medan sangat menentukan atau berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 28. Nilai Korelasi Ganda dan R- Square Model Summary

Model	R	R-Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816	.666	.648	1.308

Predictor : (Constant), Kompensasi, kepuasan kerja

Melalui tabel di atas terlihat nilai R adalah 0.816, r_{tabel} sebesar 0,312 jadi hitung $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Tampaknya adanya pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. Sedangkan R-Square adalah 0.666, atau 66.60%, menunjukkan sekitar 66.66%, variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi kepuasan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2). Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: kepuasan kerja (X_1), dan kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Ketentuan, jika nilai probabilitas F (Sig) pada tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka hipotesis diterima, namun bila nilai probabilitas Sig $> \alpha_{0,05}$, Maka hipotesis ditolak. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 29. Anova

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	126.272	2	63.136	36.888	.000 ^a
Residual	63.328	37	1.712		
Total	189.600	39			

Predictor: (constant), kompensasi, kepuasan kerja

Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Nilai F pada tabel di atas adalah 36.888, dengan Sig $0,000 < \alpha_{0,05}$ menunjukkan hipotesis diterima, berarti kepuasan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Kesimpulan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepuasan kerja dan kompensasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Berdasarkan pengujian terlihat semua variabel bebas (kepuasan kerja), terhadap

variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0.666, sedangkan *R-Square* adalah 0.436, atau 43.60%, sehingga dapat dikatakan sekitar 65.10%, variabel Y (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (X_1). Dengan kata lain kinerja karyawan akan tinggi jika kepuasan kerja ditingkatkan lagi. Sedangkan variabel X_2 (kompensasi) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju tentang kompensasi perusahaan yang sudah baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Jika dilihat dari nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0.807, sedangkan *R-Square* adalah 0.651, atau 65.10%, menunjukkan sekitar 65.10%, variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X_2), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi kompensasi (X_2) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah 65.10%, Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang lain yang tidak teliti. Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan probabilitas $0,000$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai koefisien ganda adalah 0.816, sedangkan nilai *R-Square* adalah 0.666, atau 66.60%, menunjukkan sekitar 66.60%, variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi kepuasan kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah 66.60%, Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha_{0,05}$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh nyata (berarti) terhadap kinerja karyawan di Hotel Inna Dharma Deli Medan.

Dari kesimpulan di atas, dapat ditarik kesimpulan:

1. Hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan oleh pihak Hotel Inna Dharma Deli untuk meningkatkan kinerja karyawannya melihat kepada variabel kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pihak Hotel Inna Dharma Deli tetap menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman sehingga karyawan merasa betah dan puas dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya Hotel Inna Dharma Deli kiranya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kompensasi sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Dessler, G. (1998) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). Jakarta: Prenhallindo.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (3th ed.). Semarang: BP-Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia* (15th ed.). Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2015). Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman*, 3(1), 1–8.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rucy, A. S. (2006). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan (1th ed.)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Shay S, T. Z. (2006). A Universal Perspective For Explaining the Relationship Between HRM Practice and Firm Performance At Different Point In Time. *Journal of Managerial Psychology* 21(2). 109-130
- Sugiyono.(2008). *Metode Penelitian Administrasi (12th ed.)*. Bandung: Alfabeta
- Sutopo, M. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Inna Dharma Deli Hotel*. FakultasEkonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Umar, H. (2008). *Desain Peneltiian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wan, D. (2002). *Strategic Human Resources Management and Organizational Performance in Singapore*. Compensation & Benefit Review.
- Woods, R. H. (1992). *Managing Hospitality Human Resources*, Educational Institute of AHMA. East Lansing: Michigan USA.