

The Leadership Style, Work Discipline, And Compensation On Employee Performance At Shore Amora Cangu Bali

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Shore Amora Cangu Bali

I Gusti Ayu Fitri Puspita Dewi¹, R. Tri Priyono Budi Santoso², Yeyen Komalasari³

^{1,2,3} Prodi Manajemen Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: budisantoso@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:

Compensation, Employee Performance, Leadership Style, Work Discipline,

Abstract

The study's aim is to use quantitative techniques to ascertain the impact of management style, workplace rules, and pay on employee performance at Shore Amora Cangu Bali. The study consist of 50 people selected using a linear saturated sampling method for samples. Data is collected by use a questionnaire. The analysis use SPSS 22.00 with analyses of the descriptive analysis, validity test also reliability test, partial correlation analysis, the classical assumption test, multiple correlation analysis, the coefficient of determination analysis, multiple regression, the T-test analysis, and the F-test analysis. The hypothesis testing was out at the 5% level. The study's result is leadership style has a significant and positive effect on the employee performance, obtained a t-count value of 3.723 > t-table value of 1.677 also a significance of 0.032 < 0.05, work discipline has a significant positive effect on the employee performance, obtained a t-count value of 6.202 > t value -table 1.677 and a significance of 0.000 < 0.05, compensation has a significant positive effect on employee performance, obtained a t-count value of 4.671 > t-table value of 1.677 and a significance of 0.001 < 0.05 and simultaneously leadership style, work discipline, and compensation have an effect significantly to employee performance, obtained an F-count value of 18.835 > F-table value of 3.20 and a significance of 0.000 < 0.05. The results is it coul be concluded that leadership style, work discipline, also compensation have a partial and simultaneous effects on the employees performance at Shore Amora Cangu Bali.

Kata kunci:

Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kompensasi,

Abstrak

Penelitian ini memiliki visi mencari tahu pengaruh dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta kompensasi pada kinerja karyawan di Shore Amora Cangu Bali mempergunakan metode kuantitatif. Adapun penelitian mempergunakan sampel sejumlah 50 orang melalui penerapan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan mempergunakan angket. Analisis data mempergunakan SPSS 22.00 for Windows dengan Pengujian Validitas, Pengujian Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Pengujian Asumsi Klasik, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Analisi Uji T-test, juga Analisis Uji F-test. Pengujian hipotesis dilaksanakan di signifikansi 5%. Temuan

penelitian memperlihatkan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan, didapat t-hitung senilai $3,723 > t\text{-tabel}$ senilai $1,677$ serta signifikansi $0,032 < 0,05$, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan, didapat t-hitung senilai $6,202 > t\text{-tabel}$ senilai $1,677$ serta signifikansi $0,000 < 0,05$, kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan, didapat nilai t-hitung $4,671 >$ nilai t-tabel $1,677$ serta signifikansi $0,001 < 0,05$ serta secara serempak gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, didapat F-hitung senilai $18,835 >$ nilai F-tabel $3,20$ serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Sesuai temuan di atas, simpulan yang mampu ditarik yakni gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta kompensasi amat mempunyai pengaruh secara parsial serta serempak pada kinerja karyawan yang ada di Shore Amora Cangu Bali.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yaitu sesuatu hal mengenai taraf pencapaian sebuah program guna mencapai visi serta misi yang telah ditetapkan melalui perencanaan sebuah strategi. Mangkunegara (2016: 67) menyebutkan, kinerja ialah capaian kerja yang dihasilkan karyawan entah mengenai kualitas ataupun kuantitas penyelesaian tanggung jawab yang dimandatkan kepadanya. Manajemen perhotelan harus memahami bahwasanya kinerja karyawan memberi pengaruh paling penting dalam pengembangan metode pada proses evaluasi kinerja. Oleh sebab itu, kinerja termasuk landasan yang penting guna mengetahui performa karyawan. Isu yang sering timbul yakni citra baik sebuah perusahaan dapat seketika berubah menjadi buruk akibat kinerja dari karyawan. Oleh sebab itu, diperlukan peningkatan performa supaya mampu menaikkan laba perusahaan dan meningkatkan keyakinan serta citra sebuah perusahaan. Oleh sebab itu diperlukannya perhatian dari pemimpin perusahaan agar dapat menjaga konsistensi kinerja karyawan, ini karena kinerja karyawan amat berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan secara menyeluruh. Dalam upaya meningkatkan performa karyawan juga mendapat pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diimplementasikan secara tepat sehingga kinerja karyawan kian baik dan terciptanya hasil kerja yang berkualitas tinggi. Disamping itu gaya kepemimpinan juga berperan sangat penting di sebuah entitas karena pemimpin yang bertugas membimbing dan mengarahkan karyawan supaya berhasil menjalankan tugas-tugas secara baik dan benar, serta dapat mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan sangatlah penting dalam upaya untuk meningkatkan dan mendapatkan hasil kerja yang optimal, seperti pemimpin yang mampu mengarahkan agar bersedia melakukan apa yang menjadi tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu mendorong semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Adapun wawancara yang dilaksanakan penulis kepada karyawan, penulis mendapatkan informasi bahwasanya gaya kepemimpinan di Shore Amora Cangu Bali terkesan otoriter dimana pemimpin tidak memiliki kemampuan dalam mengendalikan bawahan yaitu kewenangan mutlak hanya terpusat pada pemimpin, sedikitnya evaluasi dari pimpinan perihal tingkah laku karyawan menjadikan karyawan tak menaati peraturan. Ini dapat memengaruhi performa karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, kedisiplinan dapat dikatakan sebagai titik ukur untuk dapat mengetahui seberapa penting peranan pemimpin secara menyeluruh mampu terlaksana secara baik ataukah tidak. Tidak hanya itu disiplin dapat pula menunjukkan sebagai wujud pengendalian diri dari karyawan dalam sebuah organisasi. Akan tetapi,

hasil wawancara menunjukkan sejumlah karyawan tidak disiplin mengenai tanggung jawab yang pada tugasnya seperti melakukan *over handle* pekerjaan kepada *shift* selanjutnya. Adapun manfaat dari disiplin kerja bagi Shore Amora Canggü Bali adalah dapat membuat karyawan bekerja menjadi lebih profesional, serta dapat diandalkan oleh rekan kerja dan atasan. Selain itu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan tepat pada waktunya, serta dapat bertahan pada posisinya. Selain disiplin kerja, guna mengembangkan performa karyawan diperlukan kompensasi yang sepadan. Sistem kompensasi dapat dikatakan baik ketika dapat mempertahankan karyawan-karyawan yang profesional. Jadi dapat diartikan pemberian kompensasi oleh perusahaan mampu berubah-ubah. Selain itu, kompensasi juga wujud upaya peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2016:118), kompensasi ialah sesuatu yang sangat penting, yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, kompensasi merupakan suatu imbalan jasa yang diterima karyawan baik itu berupa *financial* ataupun *non financial*. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi dapat diartikan sebagai suatu faktor yang dianggap dapat mempengaruhi tinggi rendah tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dari beberapa karyawan bahwa kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan, masih cukup banyak karyawan yang mengeluhkan upah dan gaji yang diterima, dimana pekerjaan yang diterima tidak sesuai upah dan gaji minimum regional kabupaten Badung dan kerap terjadinya keterlambatan gaji yang diterima karyawan yang tak sesuai dengan kontrak kerja melewati tanggal 28 setiap bulannya. Sedangkan pada kompensasi *non financial* masalah yang ditemui di Shore Amora Canggü Bali adalah tidak adanya penghargaan atau *reward* terhadap karyawan yang berprestasi, yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Kompensasi terhadap karyawan di Shore Amora Canggü Bali mempunyai maksud yang baik, yakni memberi jaminan keadilan atas gaji karyawan, mendapatkan karyawan yang berkualitas, mengurangi perputaran karyawan, meningkatkan semangat kinerja karyawan, pengendalian biaya, memenuhi peraturan-peraturan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipastikan betapa pentingnya sebuah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta kompensasi memengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu ditarik judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Shore Amora Canggü Bali”.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Shore Amora Canggü Bali di Jl. Pantai Pererenan, Pererenan, Kec. Mengwi, Kab. Badung, Bali dengan objek penelitian yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja serta Kompensasi pada Kinerja Karyawan di Shore Amora Canggü Bali dengan menggunakan teknik analisis data berupa teknik sampel jenuh melibatkan keseluruhan karyawan Shore Amora Canggü Bali. Pengumpulan data lewat wawancara, angket, pengamatan, serta dokumentasi. Analisis data menerapkan SPSS 22.0 untuk pengujian validitas, reliabilitas, analisis korelasi berganda, analisis deskriptif, asumsi klasik, analisis korelasi parsial, regresi linier berganda, analisis determinasi, pengujian *t test*, juga pengujian *f test*.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian Validitas & Reliabilitas

Tabel 1. Temuan Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

| No | Variabel | Item | Validitas | |
|----|-------------------------------------|------------------|--------------------|------------|
| | | | Koefisien Korelasi | Keterangan |
| 1 | Kinerja Karyawan (Y) | Y _{1,1} | 0,698 | Valid |
| | | Y _{1,2} | 0,674 | |
| | | Y _{1,3} | 0,860 | |
| | | Y _{1,4} | 0,807 | |
| | | Y _{1,5} | 0,750 | |
| | | Y _{1,6} | 0,747 | |
| 2 | Gaya Kepemimpinan (X ₁) | X _{1,1} | 0,649 | Valid |
| | | X _{1,2} | 0,877 | |
| | | X _{1,3} | 0,820 | |
| | | X _{1,4} | 0,878 | |
| | | X _{1,5} | 0,820 | |
| 3 | Disiplin Kerja (X ₂) | X _{2,1} | 0,816 | Valid |
| | | X _{2,2} | 0,626 | |
| | | X _{2,3} | 0,641 | |
| 4 | Kompensasi (X ₃) | X _{3,1} | 0,716 | Valid |
| | | X _{3,2} | 0,638 | |
| | | X _{3,3} | 0,557 | |
| | | X _{3,4} | 0,579 | |

Berdasarkan dari Tabel 1, tersebut, seluruh variabel nilai koefisien korelasi *product moment* > 0,30 sehingga seluruh instrumen sifatnya *valid*.

Tabel 2. Temuan Keandalan Instrumen Penelitian

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-------------------------------------|----------------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,910 | Andal |
| Gaya Kepemimpinan (X ₁) | 0,925 | Andal |
| Disiplin Kerja (X ₂) | 0,827 | Andal |
| Kompensasi (X ₃) | 0,804 | Andal |

Berdasarkan dari Tabel 2, maka keseluruhan variabel mempunyai koefisien *alpha cronbach* melebihi nilai 0,6, artinya alat penelitian bersifat andal, jadi layak dipergunakan.

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas

Temuan pengujian normalitas dimuat di tabel 3:

Tabel 3. Pengujian Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |
|------------------------------------|
|------------------------------------|

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|------------------------|-------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 8.83231231 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .119 |
| | Positive | .103 |
| | Negative | -.119 |
| Test Statistic | | .119 |
| a | Asymp. Sig. (2-tailed) | .075 ^c |

b
 el 3 temuan pengujian normalitas dengan taraf signifikansi $0,075 > 0,05$ memberi arti bahwasanya model regresi sudah memenuhi kriteria normalitas. Jadi, uji hipotesis mampu diteruskan.

Pengujian Multikolinieritas

Temuan pengujian multikolinieritas diuraikan dalam tabel 4:

Tabel 4. Pengujian Multikolinieritas

| Variabel | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Gaya Kepemimpinan | 0,542 | 1.845 |
| Disiplin Kerja | 0,859 | 1.164 |
| Kompensasi | 0,577 | 1.734 |

Tabel 4 memperlihatkan *tolerance* atas gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta kompensasi $>0,10$ dimana $VIF \leq 10$, simpulannya, tak ada ciri multikolinieritas antarvariabel independen (Ghozali, 2018:103).

Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas diuraikan di tabel 5 berikut:

Tabel 5. Pengujian Heteroskedastisitas

| Model | Coefficients ^a | | | | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | -2.836 | 7.804 | | | -.363 | .718 |
| Gaya Kepemimpinan | -.068 | .316 | -.043 | | .214 | .831 |
| Kompensasi | .068 | .466 | .028 | | .146 | .885 |
| Disiplin Kerja | .240 | .575 | .066 | | .417 | .679 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 5 menguraikan nilai sig seluruh variabel bebas $> 0,05$, ini berarti tak terkandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi Parsial

Temuan uji koefisien korelasi parsial memperlihatkan besaran koefisien korelasi variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan senilai 0,419 ada di interval (0,40-0,599) tergolong kelompok korelasi sedang, atas variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan senilai 0,721 ada di interval (0,60-0,799) tergolong kategori hubungan kuat, atas variabel kompensasi dengan kinerja karyawan senilai 0,251 ada di interval (0,20-0,399) tergolong kategori hubungan rendah.

Analisis Korelasi Berganda

Temuan analisis korelasi berganda yakni $R = 0,742$. Jadi, terdapat korelasi positif serta kuat antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, juga kompensasi pada kinerja karyawan di Shore Amora Cangggu Bali.

Analisis Determinasi Berganda

Formula yang dipergunakan yakni $D = R^2 \times 100\%$ yang mana 0,522 (52,2%) dari temuan koefisien determinasi. Ini berarti lingkungan kerja, pengalaman kerja, serta kompensasi secara serempak memberi pengaruh pada kenaikan kinerja karyawan di Hotel Tugu Bali Cangggu dengan persentase 52,2%, 47,8% nya diuraikan oleh variabel lainnya yang tak diteliti.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini mempunyai tujuan mencari tahu pengaruh secara serempak diantara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, juga kompensasi pada kinerja karyawan Shore Amora Cangggu Bali. Model regresi berganda ditetapkan seperti berikut : $Y = 10,210 + 0,166X_1 + 1,082X_2 + -0,096X_3$

Pengujian t (*t – test*)

Temuan *t test* variabel gaya kepemimpinan (X_1) yakni 3,723 melebihi t-tabel senilai 1,677 ada di wilayah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak serta H_1 diterima. Jadi, pada taraf kesalahan (α) 0,05 timbul pengaruh yang positif juga signifikan diantara variabel gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan. Nilai t hitung disiplin kerja (X_2) yakni 6,202 melebihi t-tabel senilai 1,677 ada di wilayah penolakan H_0 , artinya H_0 ditolak serta H_1 diterima. Artinya, pada tingkat kesalahan (α) 0,05 timbul pengaruh yang positif serta signifikan variabel disiplin kerja pada kinerja karyawan. T hitung variabel kompensasi (X_3) bernilai 4,671 melebihi t-tabel senilai 1,677 ada di wilayah penolakan H_0 , jadi H_0 ditolak serta H_1 diterima. Artinya, dalam tingkat kesalahan (α) 0,05 timbul pengaruh positif serta signifikan variabel kompensasi pada kinerja karyawan.

Pengujian F (*F Test*)

Temuan pengujian F yakni F hitung senilai 18,835 melebihi F-tabel yakni 3,20, ada di wilayah penolakan H_0 , artinya H_0 ditolak serta H_1 diterima, jadi timbul pengaruh yang positif serta signifikan diantara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta kompensasi pada kinerja karyawan di Shore Amora Cangggu Bali adalah secara nyata terjadi (signifikan) dan bukan didapatkan secara insidental.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan t-test memperlihatkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif juga signifikan pada kinerja karyawan di Shore Amora Canggus Bali. Ini menunjukkan makin bagus gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka makin baik kinerja karyawan Shore Amora Canggus Bali. Gaya kepemimpinan yang baik merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin karyawan dapat bekerja lebih baik. Gaya kepemimpinan yang baik amat penting dimiliki oleh pemimpin dan diterapkan ke tiap karyawan, sebab hal ini mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga visi perusahaan tercapai secara maksimal. Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian Modding & Kamase (2021), Anyango (2015) dan Dastane (2020) menemukan, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif juga signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji t-test memperlihatkan, disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif juga signifikan pada kinerja karyawan di Shore Amora Canggus Bali. Ini menunjukkan makin baik disiplin kerja yang dipunyai karyawan, makin baik pula kinerja karyawan di Shore Amora Canggus Bali. Disiplin kerja adalah hal penting yang perlu dimiliki karyawan demi peningkatan kinerja karyawan dalam mematuhi aturan yang ada di perusahaan. Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Khalid & Rianto (2020) yang menyebutkan, disiplin kerja memberikan pengaruh positif juga signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan pengujian t-test memperlihatkan, kompensasi memiliki pengaruh yang positif juga signifikan pada kinerja karyawan di Shore Amora Canggus Bali. Ini menunjukkan semakin baik kompensasi yang ada, semakin baik juga kinerja karyawan di Shore Amora Canggus Bali. Kompensasi adalah kekuatan pendorong yang menyebabkan individu berkeinginan untuk mengerahkan kemampuan, tenaga, serta waktunya guna menyelesaikan tugasnya serta melaksanakan kewajibannya demi mewujudkan visi serta target yang ada. Temuan ini mendukung temuan penelitian Mastuti (2015), serta Khalid & Rianto (2020) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif juga signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan pengujian F-test memperlihatkan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta kompensasi secara serempak memberi pengaruh positif juga signifikan pada kinerja karyawan di Shore Amora Canggus Bali. Temuan ini memberi arti, semua variabel bebas dapat memprediksikan fenomena kinerja karyawan di Shore Amora Canggus Bali. Temuan ini sesuai dengan temuan penelitian oleh Khalid & Rianto (2020) yakni gaya kepemimpinan, disiplin kerja, juga kompensasi secara serempak memiliki pengaruh positif bahkan signifikan pada kinerja karyawan, sehingga makin meningkat gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta kompensasi, makin meningkat pula kinerja karyawan di Shore Amora Canggus Bali.

SIMPULAN

Adapun simpulan yang didapatkan dari uraian diatas antara lain :

- 1) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan secara individual pada kinerja karyawan di Shore Amora Canggus Bali dengan t hitung = 3,723 melebihi

- t tabel = 1,677 dengan taraf signifikansi yakni 0,032 yang memenuhi ketentuan signifikansi $<0,050$. Maknanya, makin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan ke karyawan, makin meningkat pula kinerja dari karyawan.
- 2) Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan secara individual pada kinerja karyawan di Shore Amora Canggü Bali dengan t hitung = 6,202 melebihi t tabel = 1,677 dan taraf signifikansi yakni 0,000 yang memenuhi syarat signifikannya $<0,050$. Maknanya, makin tinggi disiplin kerja, makin meningkat pula kinerja karyawan.
 - 3) Kompensasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan secara individual pada kinerja karyawan di Shore Amora Canggü Bali dengan t hitung = 4,671 melebihi t tabel = 1,677 dan taraf signifikansi 0,001 yang memenuhi syarat signifikansi $<0,050$. Maknanya, makin baik kompensasi yang diberikan pada karyawan, makin meningkat pula kinerja karyawan.
 - 4) Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta kompensasi memiliki pengaruh positif serta signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Shore Amora Canggü Bali dimana F hitung = 18,835 melebihi F tabel = 3,20 dimana taraf signifikansinya sebesar 0,000 yang memenuhi ketentuan signifikannya $<0,050$. Kesimpulan ini dimaknai, makin baik gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi, makin meningkat pula kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anyango, C. A. (2015). The effect of leadership styles on employees' performance at Bank of Africa, Kenya. *Doctoral dissertation, The Open University Of Tanzania*.
- Dastane, D. O. (2020). Impact of leadership styles on employee performance: A moderating role of gender. *Australian Journal of Business and Management Research*, 5(12), 27-52.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Penerbit Bumi Aksara*.
- Khalid, J., & Rianto, E. (2020). Pengaruh Motivasi Eksternal, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah. *STEIN eRepository*, 7(2), 32-43.
- Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung: PT.Remaja Rosdakarya*.
- Mastuti. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang. *Jurnal Manajemen* Vol. 1 No. 1
- Modding, B., & Kamase, J. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Ultima Makassar. *Tata Kelola*, 8(2), 186-207.