Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang

Oleh:

Febra Detama
125020200111034
Dosen Pembimbing:
Risca Fitri Ayuni, SE., MM., MBA.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang. Jenis penelitan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* untuk mengetahui variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai. Pengukuran variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial dalam penelitian ini berdasarkan pada indikator-indikator yaitu, gaji dan lingkungan kerja. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling* yaitu seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang. Alat uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian ini berupa uji validitas dan uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Metode Analisis data menggunakan Regresi Berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang.

Kata kunci : Kompensasi finansial, non finansial, kepuasan kerja

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara kepulauan tersebar di dunia, lebih dari 18.000 pulau yang dimilikinya, negara Indonesia memiliki potensi alam, keanekaragaman flora dan fauna, peninggalan purbakala, peninggalan sejarah, serta seni dan budaya yang semuanya itu merupakan sumber daya dan modal yang besar bagi usaha pengembangan dan peningkatan kepariwisataan (KEMENPAR, 2016).

Potensi wisata Jawa Timur banyak tersebar di kabupaten atau kota lain yang berada di Provinsi Jawa Timur, salah satunya adalah Malang. Kota Malang merupakan kota terbesar kedua di Jawa Timur. Kota Malang sendiri terdiri dari 3 wilayah, yaitu Kota Malang, Kabupaten Malang, dan Kota Batu. Kota Malang yang lebih modern sebagai pusat kegiatan perkotaan dan pendidikan.. Kota Batu lebih mengutamakan wisata permainan, museum, kebun binatang dan agrowisata, sementara Kabupaten Malang yang merupakan wilayah terluas diantara ketiganya memiliki banyak sekali tempat wisata alam, mulai dari gunung, air terjun, pantai, serta candi.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang selaku unsur pelaksana otonomi daerah di bidang Kebudayaan dan Pariwisata dan salah satu pelaku pembangunan Kebudayaan dan Pariwisata daerah telah melakukan usaha-usaha untuk mengembangkan obyek-obyek pariwisata dengan melibatkan Dinas instansi terkait, para pelaku usaha Pariwisata dan peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan pendapatan daerah melalui peningkatan jumlah kunjungan wisatawan ke kabupaten malang.

Hal tersebut tidak terlepas dari peran serta pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok seperti mendata, mengembangkan, serta mempromosikan potensi wisata yang ada di Kabupaten Malang sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang didukung oleh pegawai yang terdiri atas PNS (Gol I s/d IV), dan tenaga kerja PPPK dengan jumlah keseluruhan 40 pegawai. Sebagai salah satu unit kerja yang membangun kebudayaan dan kepariwisataan serta ikut dalam pelaksanaan pembangunan daerah Kabupaten Malang, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang dituntut mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas sehingga memiliki kinerja yang baik untuk membantu instansi dalam melaksanan visi dan misinya. Salah satu upaya dalam menjaga kualitas SDM yang baik adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai bisa dicapai dengan pemberian kompensasi baik berupa kompensasi finanisal dan kompensasi non finansial. Penelitian yang dilakukan oleh Bustaman, et al., (2014) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan hubungan yang positif antara kompensasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan gaji mereka akan mendapatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penerapan sistem kompensasi yang diberlakukan pemerintahan merupakan masalah yang harus diperhatikan oleh manajemen, dimana pegawai masih merasakan apa yang telah diterima mereka dalam bentuk kompensasi finansial dan non finansial sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk instansi. Dengan adanya kompensasi maka pegawai merasakan adanya suatu ikatan dengan Instansi. Selain kompensasi,instansi biasa memberikan rasa aman, nyaman serta adanya fasilitas yang cukup serta memadai bagi pegawai.

Kebijakan Kompensasi selain memberikan imbalan pada pegawai atas pekerjaan yang dilakukan pegawai juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan pegawai potensial, oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan

dilaksanakan atas dasar kepentingan instansi maupun kebutuhan pegawai, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang mempunyai tugas melaksanakan urusan otonomi daerah dalam bidang pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Malang serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya. Dalam melakukan pekerjaannya, pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya tepat waktu. Dengan demikian diharapkan kegiatan operasional pegawai berjalan dengan lancar dan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Untuk itu dibutuhkan pegawai yang dapat memiliki semangat kerja yang tinggi hal ini dapat terwujud apabila pegawai memiliki kepuasan kerja pegawai yang tinggi, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

1. Apakah variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang?
2. Apakah variabel kompensasi non finansial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pemberian kompensasi adalah salah satu faktor penting untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan pemberian kompensasi yang baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau pekerjaan yang mereka terima. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, mendorong karyawan lebih giat bekerja, menunjukkan bahwa perusahaan berlaku adil terhadap karyawannya, dan menunjukkan adanya penghargaan atas pekerjaan karyawan.

Menurut Noe (1993) dapat diketahui bahwa kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, tunjangan dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi keuangan tidak langsung terdiri dari promosi dan lingkungan kerja.

Hasibuan (2012) menjelaskan kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yukl (1997) seperti dikutip oleh (As’ad, 2004).

Hipotesis Penelitian

H_1 : Kompensasi finansial (X1) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang.

H_2 : Kompensasi non-finansial (X_2) memiliki pengaruh terdahap Kepuasan Kerja (Y) pegawai Dinas Kebudayan dan Pariwisata Kabupaten Malang.

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka penelitian yang dilakukan termasuk jenis *explanatory research* (penjelasan). Pendekatan yang dilakukan ialah kuantitatif dengan metode survei.

Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Objek yang digunakan sebagai objek penelitian bagi penulis ialah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang, dengan populasi yang dipilih ialah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *total sampling* yaitu seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung di lapangan kepada responden yaitu pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang.

Jenis & Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik mengumpulkan informasi atau data dalam penelitian ini dengan cara membagi kuesioner untuk memperoleh data primer. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dengan cara mengumpulkan informasi yang berasal dari jurnal ilmiah, penelitian terdahulu dan artikel yang diakses melalui *internet* serta membaca beberapa literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung dengan menggunakan teknik pengolahan data program aplikasi IBM SPSS versi 21. Untuk menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

4. HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Responden

Hasil penyebaran 40 kuesioner diperoleh gambaran umum responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Komposisi Mayoritas Responden

Komposisi Responden Mayoritas	Mayoritas Responden	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	52,5%
Usia	20-40 tahun	17	42,5%
Tingkat Pendidikan	Sarjana	20	50%
Lama Berkerja	1-5 Tahun	20	50%
Tingkat Penghasilan	Rp 500.000- Rp 2.500.000	23	57,5%
Golongan PNS	PPPK	20	505

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas untuk semua item pernyataan untuk variabel kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2), dan kepuasan kerja pegawai (Y) memiliki nilai *corrected item total correlation*) > 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan telah valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah

reliabel atau dapat dipercaya. Hasil uji validitas menunjukan bahwa r Tabel memiliki nilai lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sudah valid.

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

H_1: Pengaruh kompensasi finansial (X_1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Berdasarkan data pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa uji t antara X_1 (Kompensasi Finansial) dengan Y (Kepuasan Kerja Pegawai) menunjukkan t hitung = 2,066. Sedangkan t tabel (α = 0.05 ; db residual = 37) adalah sebesar 2,026. Karena t hitung > t tabel yaitu 4,066 > 2,026 atau nilai sig t (0,046) < α = 0.05 maka pengaruh X_1 (Kompensasi Finansial) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi Finansial atau dengan meningkatkan Kompensasi Finansial maka Kepuasan Kerja Pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata.

H_2: Pengaruh kompensasi non finansial (X_1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Berdasarkan data pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa uji t antara X_2 (Kompensasi Non Finansial) dengan Y (Kepuasan Kerja Pegawai) menunjukkan t hitung = 3,481. Sedangkan t tabel (α = 0.05 ; db residual = 37) adalah sebesar 2,026. Karena t hitung > t tabel yaitu 3,481 > 2,026 atau nilai sig t (0,046) < α = 0.05 maka pengaruh X_1 (Kompensasi Finansial) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi Non Finansial atau dengan meningkatkan Kompensasi Finansial maka Kepuasan Kerja Pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh kompensasi finansial (X_1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Hasil dari penelitian pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signfikan terhadap terhadap kepuasan kerja, yaitu dengan meningkatnya kompensasi finansial berimplikasi pada semakin meningkatnya kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari setiap item – item variabel kompensasi finansial, pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pegawai yang bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner syang memiliki kategori baik, berarti kompensasi finansial yang diterima pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang sudah terpenuhi. Dengan demikian pemberian kompensasi finansial yang berupa gaji dan tunjangan harus diberikan secara adil dan layak sehingga dapat memberikan kepuasan kerja kepada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang. Sesuai penelitian yang dilakukan Bustaman, Teng, dan Abdullah (2014) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan gaji mereka akan mendapatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh kompensasi non finansial (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Pada pengujian hipotesis dihasilkan bahwa atmospherics tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap revisit intention. Sehingga H2, yang menduga bahwa variabel atmospherics mempunyai pengaruh langsung secara signifikan terhadap variabel revisit intention ditolak. Atmospherics yang ditawarkan supermarket LOKA Malang seperti layout berbelanja, pilihan warna yang digunakan, tata cahaya dan desain interior, serta musik latar yang diperdengarkan belum cukup untuk menjadi faktor utama adanya revisit intention dari kosumen supermarket LOKA Malang. Hal ini disebabkan terdapat item dalam variabel atmospherics yang belum dapat mewakili variabel atmospherics itu sendiri. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitan dari Azman dan Rizki (2016) yang menunjukkan bahwa variabel musik, aroma, pencahayaan, dan kebersihan tidak berpengaruh secara langsung terhadap keinginan kembali konsumen sedangkan variabel warna dan display berpengaruh secara langsung terhadap keinginan kembali konsumen. Pada penelitian Azman dan Rizki (2016) variabel variabel musik, aroma, pencahayaan, display, warna dan kebersihan berpengaruh terhadap keinginan kembali secara simultan.

Pengaruh langsung product quality (X_1) terhadap *positive emotion* (Y)

Hasil dari penelitian pengaruh kompensasi non-finansial terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan, yaitu dengan meningkatnya kompensasi non-finansial berimplikasi pada semakin meningkatnya kepuasan kerja. Sesuai dengan distribusi jawaban responden pada Tabel 4.6 pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang merasa puas dengan hubungan terhadap atasan, dimana saran – saran atau masukan yang diberikan atasan serta cara atasan memberikan saran atau masukan dinilai sangat baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Simamora (2001), supervisi yang kompeten adalah pengawas yang bijaksana dan cakap serta mampu memberikan petunjuk – petunjuk, dukungan dan tanggung jawab yang nyata dalam proses penyelesaian pekerjaan yang rumit dan kompleks, selain itu pengawas juga memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk ikut berpartisipasi dan dalam segala hal yang berkaitan dengan penyelesain pekerjaannya sehingga secara otomatis kemampuan pegawai juga ikut berkembang sehingga tercipta kepuasan kerja bagi pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Kompensasi Finansial) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dilakukan dengan uji t. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa variabel Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Kompensasi Non Finansial) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dilakukan dengan uji t. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Saran

Berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Kompensasi Non Finansial, karena variabel Kompensasi Non Finansial mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai, diantaranya yaitu instansi harus lebih aktif dalam mengikuti kegiatan-kegiatan berkaitan dengan kepariwisataan yang melibatkan keikutsertaan pegawai, semakin banyak kegiatan yang diikuti semakin besar pegawai merasa dirinya lebih mendapat pengakuan dan terlibat dalam pencapaian tujuan instansi sehingga kepuasan kerja pegawai dapat tercapai.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti motivasi, nilai-nilai budaya organisasi, dan sebagainya yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.

As'ad, M.. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.

Bilson, Simamora. 2001. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan. Profitabel*. Edisi pertama. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.

Bungin, Burhan. 2008. *Sosiologi Komunikasi*. Prenada Media Group, Jakarta.

Bustamam, F. L., Teng, S. S., & Abdullah, F. Z. 2014. Reward Management and Job Satisfaction among Frontline Employees in Hotel Industry in Malaysia. Procedia-Social and Behavioral Sciences,144, 392–402.

Davis, Keith. 1985. *Human Behaviour at Work: Organizational Behaviour*. Mc Graw Hill, New York.

Dessler, Gary. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. PT Indeks, Jakarta.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Malang. 2016. *Laporan Kinerja DISBUDPAR*, Malang : Disbudpar.

Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. 21*. Edisi 7. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.

Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Indriantoro,Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Edisi Pertama. BPFE,Yogyakarta.

Kementrian Pariwisata Republik Indonesia. 2016. *Laporan Kinerja Kementrian Pariwisata*, Jakarta ; KEMENPAR.

Khalid, Salim dan Loke. 2011. The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry. International Conference on Financial Management and Economics, 11, pp. 35-41

Mudrajad, Kuncoro. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga, Jakarta

Martoyo, Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. BPFE Yogyakarta.

Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku ke dua. Salemba Empat, Jakarta.

Mondey dan Noe, 1993. *Human Resource Management*. United States of America : A Division of Simon Inc)

Panggabean, S., Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor

Porter, L.W. 1961. A Study of Perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs. Journal od Apllied Psychology, February, 1-10.

R, Wayne Monday. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga

Santoso, S. 2010. *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Sarwar, s. Dan Abugre, J. 2013. The Influence of Rewards and Job Satisfaction on Employees in the Service Industry. The Business and Management Review, 3, 23-32.

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* Edisi 4 Buku 1. Salemba Empat, Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.

.Teng, Bustman, Abdullah dan Ramayah. 2014. Reward management and job satisfaction among frontline employees in hotel industry in Malaysia. Int Rev Retail Distrib Consum Res.

Veitzal, Rivai. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktis*. PT. Raja Grafindo, Jakarta