

Pengaruh Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Hubungan Antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Delta Niaga Publik Tarakan

Theodorus Kristianto^{*a}, Yosua Christio^b

^a Program Studi Manajemen, STIE Bulungan Tarakan

^b Program Studi Manajemen, STIE Bulungan Tarakan

*Corresponding author: theo.stiebultar@gmail.com

INFO ARTIKEL

Keywords:

Motivation; Compensation; Job Satisfaction

Kata Kunci:

Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the Effect of Work Motivation Moderation on the Relationship Between Compensation and Employee Job Satisfaction at PT. Delta Niaga Publik Tarakan. This study uses quantitative research which is a study aimed at explaining the relationship between two or more variables with a sample of 65 employees and the data analysis technique used is Moderated Regression Analysis (MRA). Based on the test results, it is concluded that (1) the disturbance variable has a significant effect on job satisfaction, (2) the motivation variable has a significant effect on job satisfaction, (3) the disturbance variable has a significant effect on motivation. (4) the disturbance variable on job satisfaction moderated by motivation has a significant effect.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Hubungan Antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Delta Niaga Publik Tarakan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar dua variabel atau lebih dengan sampel 65 karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah Moderated Regression Analysis (MRA). Berdasarkan hasil pengujian, disimpulkan bahwa.(1) variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.(4) variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja yang di moderasi oleh motivasi berpengaruh signifikan

PENDAHULUAN

PT. Delta Niaga Publik Tarakan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan dan jasa dan juga merupakan induk perusahaan yang memiliki cabang yaitu Hotel Kaisar, Hotel Qlia, dan Hotel Paradise yang berusaha untuk memberikan inovasi dalam kebijakan dan program-programnya diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama perlu meningkatkan prestasi mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan prestasi karyawan tersebut dengan meningkatkan pula komitmen karyawan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar PT Delta Niaga Publik untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dibidang pelayanan/jasa. Dari hasil pengamatan jumlah kegiatan pada PT Delta Niaga Publik meningkat dikarenakan adanya kebutuhan akan jasa perhotelan, sehingga karyawan pada PT Delta Niaga Publik dituntut untuk mampu memenuhi target perusahaan, menyelesaikan keluhan konsumen, serta memenuhi kebutuhan pelayanan. Perlunya kerjasama yang erat, kecepatan kerja yang menuntut para karyawan, dan berinteraksi dengan konsumen yang semuanya itu membawa akibat dan pengaruh terhadap karyawan. Dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada permasalahan yang dialami oleh karyawan PT Delta Niaga Publik, apakah karyawan merasa puas atau tidak terhadap pekerjaannya dilihat dari sisi kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga motivasi sebagai semangat para karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Industri perhotelan di Indonesia, khususnya di Kalimantan Utara, mengalami perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022, tingkat hunian hotel di Kalimantan Utara meningkat sebesar 15% dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan adanya peluang sekaligus tantangan bagi perusahaan perhotelan seperti PT Delta Niaga Publik Tarakan untuk dapat mempertahankan kualitas pelayanan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan, terutama di sektor jasa seperti perhotelan di mana interaksi langsung dengan pelanggan sangat menentukan keberhasilan bisnis (Robbins, 2016).

Salah satu tantangan utama dalam industri perhotelan adalah tingginya tingkat perputaran karyawan. Tingkat turnover di industri perhotelan dapat mencapai 20-30% per tahun, jauh lebih tinggi dibandingkan industri lainnya (Gibson et al., 2012). Fenomena ini juga terlihat di PT Delta Niaga Publik Tarakan, di mana berdasarkan data departemen SDM perusahaan, tingkat turnover karyawan mencapai 15% pada tahun 2023. Tingginya angka perputaran karyawan ini berpotensi mengganggu stabilitas operasional dan kualitas pelayanan yang diberikan. Dengan demikian,

penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah, salah satunya melalui sistem kompensasi yang efektif.

Kompensasi memiliki peran strategis dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di sektor perhotelan yang sering dianggap memiliki struktur gaji yang relatif rendah dibandingkan industri lainnya. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas kontribusi karyawan, tetapi juga sebagai alat untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan (Martocchio, 2015). Dalam konteks PT Delta Niaga Publik Tarakan, pengamatan awal menunjukkan adanya variasi dalam persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi yang berlaku, dengan beberapa karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban, terutama pada periode high season di mana intensitas pekerjaan meningkat secara signifikan.

Motivasi kerja merupakan variabel penting lainnya yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi didefinisikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan tujuan tertentu (Anoraga, 2014). Dalam industri perhotelan yang memiliki karakteristik kerja bergilir (shift work), beban kerja fluktuatif, dan interaksi intensif dengan pelanggan, faktor motivasi menjadi sangat krusial. Observasi di PT Delta Niaga Publik Tarakan mengindikasikan bahwa tingkat motivasi karyawan cenderung bervariasi antar departemen dan periode waktu tertentu. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih komprehensif dalam meningkatkan motivasi kerja, tidak hanya melalui kompensasi finansial tetapi juga melalui pengembangan karier, pengakuan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan kompleksitas hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja di industri perhotelan, penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi secara lebih mendalam bagaimana motivasi dapat memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemahaman terhadap dinamika ini sangat penting bagi pengembangan strategi manajemen SDM yang efektif (Luthans, 2011). Dengan menganalisis peran moderasi motivasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi manajemen PT Delta Niaga Publik Tarakan dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang tidak hanya menekankan pada aspek nominal tetapi juga mempertimbangkan bagaimana kompensasi tersebut dapat mengaktifkan motivasi internal karyawan sehingga berimplikasi positif pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kompensasi merupakan seluruh penghasilan yang diterima oleh karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas kontribusinya kepada organisasi (Hasibuan, 2019). Kompensasi mencerminkan penghargaan organisasi atas hasil kerja karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Martocchio, 2015). Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kepuasan karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja (Widyasari & Subudi, 2017; Rumada & Utama, 2008; Riana, 2017; Made et al., 2020). Oleh karena itu, studi ini mengajukan hipotesis:

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Delta Niaga Publik Tarakan

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dalam diri individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku ke arah pencapaian tujuan (Anoraga, 2014). Motivasi adalah proses yang dimulai dari kebutuhan yang memicu perilaku untuk mencapai suatu insentif atau tujuan (Luthans, 2011). Dalam konteks organisasi, motivasi memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Sejumlah penelitian mendukung pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja (Pratiwi et al., 2023; Aryagunawan & Heryanda, 2021; Gijoh, 2013; Hakim et al., 2023; Rampi et al., 2024). Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Delta Niaga Publik Tarakan

Kompensasi yang diterima karyawan juga dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja. Kompensasi merupakan salah satu pemenuhan kebutuhan yang penting dan dapat menumbuhkan motivasi jika dirasakan adil dan proporsional (Mangkunegara, 2016). Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban dan tanggung jawab kerja, maka motivasi akan meningkat. Beberapa penelitian telah menunjukkan pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja (Prasastono, 2012; Putri Anggreni & Pujawan, 2021; Soegesti & Anggarini, 2021; Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi, 2023). Berdasarkan literatur tersebut, hipotesis berikut dirumuskan:

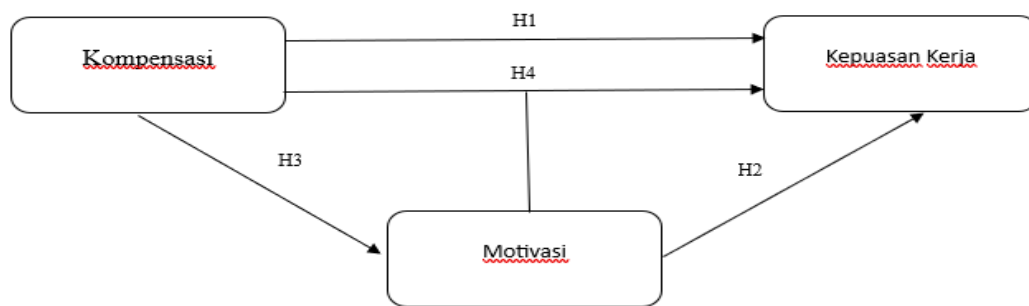
H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Delta Niaga Publik Tarakan

Motivasi tidak hanya berperan sebagai variabel independen, namun juga dapat bertindak sebagai variabel mediasi antara kompensasi dan kepuasan kerja. Kompensasi yang efektif diyakini mampu meningkatkan motivasi karyawan, yang

kemudian berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja (Hermingsih & Purwanti, 2020). Sejumlah penelitian mendukung adanya pengaruh mediasi motivasi dalam hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja (Ahmad, 2019; Kusumaningtyas & Suddin, 2012; Tsvangirai, 2019). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Delta Niaga Publik Tarakan melalui motivasi sebagai variabel mediasi

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Kristianto dan Christio, (2025)

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dengan tujuan untuk menguji hipotesis melalui analisis data statistik (Sugiyono, 2018). Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari karyawan PT Delta Niaga Publik melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Delta Niaga Publik yang berjumlah 65 orang.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi moderasi (Moderated Regression Analysis/MRA). MRA digunakan untuk mengetahui apakah variabel moderasi (dalam hal ini motivasi) dapat memoderasi pengaruh antara variabel independen (kompensasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Analisis dilakukan dengan memasukkan variabel interaksi (kompensasi $\times$ motivasi) ke dalam model regresi. Metode ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang hubungan antar variabel dalam kondisi moderasi (Ghozali, 2018).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

1. Uji hipotesis variabel Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan Uji hipotesis variabel Motivasi (M) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.254	2.148		-.118
	Kompensasi	.387	.131	.334	2.960
	Motivasi	.582	.149	.442	3.914
					.000

Sumber: Kristianto dan Christio, (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan pada Tabel 1, diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,004. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, variabel motivasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang juga berada di bawah ambang signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Uji hipotesis variabel Kompensasi (X) terhadap Motivasi (M)

Tabel 2. Koefisien Regresi Linier Sederhana antara Kompensasi dan Motivasi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.824	1.528		5.120
	Kompensasi	.511	.090	.582	5.675
					.000

Sumber: Kristianto dan Christio, (2025)

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi

sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

3. Uji hipotesis variabel Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan dimoderasi Motivasi (M)

Tabel 3. Output Uji Interaksi (Moderasi) antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.926	1.061		7.472	.000
Kompensasi*Motivasi	.028	.004	.692	7.618	.000

Sumber: Kristianto dan Christio, (2025)

Hasil uji interaksi menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara kompensasi dan motivasi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja.

Pembahasan

Hasil analisis dari penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,960 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,669 ($2,960 > 1,669$). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,004 lebih kecil dari probabilitas 0,05 ($0,004 < 0,05$), yang berarti hasilnya signifikan secara statistik. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Widyasari dan Subudi (2017) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor seperti pemberian insentif yang sesuai dan gaji yang dibayarkan tepat waktu dapat memberikan rasa puas kepada karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sesuai agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga.

Analisis selanjutnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,914 lebih besar dari t tabel sebesar 1,669 ($3,914 > 1,669$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim et al. (2023), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan

kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini menegaskan pentingnya peran motivasi dalam menciptakan suasana kerja yang memuaskan bagi karyawan.

Kompensasi juga terbukti berpengaruh terhadap motivasi kerja. Nilai t hitung yang diperoleh adalah 5,675 dan lebih besar daripada t tabel sebesar 1,669 ($5,675 > 1,669$). Nilai signifikansi sebesar 0,000 juga menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik ($0,000 < 0,05$). Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi Kerja, 2023). Penjelasan ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang efektif dapat mendorong motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja dan hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan efektivitas sistem kompensasinya sebagai strategi dalam meningkatkan motivasi kerja.

Selanjutnya, hasil analisis juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 7,618 lebih besar dari t tabel sebesar 1,670 ($7,618 > 1,670$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), yang menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hermingsih dan Purwanti (2020) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Artinya, peran motivasi sebagai variabel mediasi cukup kuat dalam memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga didukung oleh nilai R Square sebesar 0,479, yang berarti bahwa motivasi memberikan kontribusi sebesar 47,9% dalam menjelaskan hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Temuan ini memperkuat urgensi bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada aspek kompensasi saja, namun juga memperhatikan bagaimana kompensasi tersebut dapat memicu motivasi internal karyawan.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan: (1) kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Delta Niaga Publik. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima selama ini dinilai baik dan memberikan kepuasan bagi karyawan. (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mencerminkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. (3) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, artinya

semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. (4) kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi, yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran mediasi dalam memperkuat hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan objek penelitian, yaitu hanya dilakukan pada karyawan hotel di bawah lingkup PT Delta Niaga Publik, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh sektor usaha perhotelan di Kota Tarakan. Selain itu, penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja tanpa mempertimbangkan faktor eksternal lainnya yang mungkin juga turut memengaruhi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang ada, maka disarankan: (1) agar pengelola usaha perhotelan memperhatikan efektivitas sistem kompensasi sebagai upaya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan; (2) perusahaan disarankan mengembangkan program peningkatan motivasi kerja, seperti pelatihan berkala, penghargaan kinerja, dan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan; (3) bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, serta memperluas populasi responden agar hasil penelitian dapat lebih representatif dan relevan untuk berbagai sektor industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). Moderating effect of motivation in the relationship of intellectual capital and business performance: an evidence on Pakistan textile sector. *Journal of Studies in Social Sciences and Humanities*, 5(1), 12–26.
- Anoraga, P. (2014). *Manajemen Bisnis*. PT. Rineka Cipta.
- Arip Rahman Hakim, Kusuma Agdhi Rahwana, & Arga Sutrisna. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Santika Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(1), 435–443. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i1.1053>
- Aryagunawan, P., & Heryanda, K. K. (2021). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Prama Sanur Beach Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 35–45. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29912>
- Gibson, L., Ivancevich, M., Donnelly, J. J., Konopaske, R. (2012). *Organizations:*

- Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Gijoh, R. (2013). Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1), 1689–1699.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Kusumaningtyas, I., & Suddin, A. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 6(9), 95–105. <https://docplayer.info/62234863-Pengaruh-kompensasi-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-bank-mega-dengan-motivasi-kerja-sebagai-variabel-moderasi-intan-kusumaningtyas-bank-mega-solo.html>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (McGraw-Hill/Irwin (ed.); Twelfth Edi).
- Made, N., Puspitawati, D., Putu, N., & Dharmadewi, C. (2020). *Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan*. 09(02).
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martocchio, J. J. (2015). *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach* (Eight Edit). Pearson Education.
- Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja. (2023). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 623–638.
- Prasastono, N. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Dinamika Kepariwisata*, 9(2), 32–39.
- Putri Anggreni, O., & Wayan Pujawan, I. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Harris Hotel Raya Kuta-Bandung. *Open Journal System*, 16(5), 6837–6850. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>
- Putri, R. F., & Patmarina, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Batiqa Bandar Lampung. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(2), 76–92. <https://doi.org/10.52859/jbm.v11i2.310>
- Rampi, S. E., Lengkong, V. P. K., & Wenas, R. S. (2024). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SUTANRAJA AMURANG. *Jurnal EMBA*, 12(1), 943–953.

- Riana, I. G. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KEINGINAN KELUAR PADA HOTEL AMARIS LEGIAN*. 6(11), 5804–5833.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rumada, G., & Utama, I. W. M. (2008). *Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan hotel taman harum ubud gianyar*.
- Soegesti, D. G., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(3), 162–169. <https://doi.org/10.23960/jbm.v17i3.252>
- Tsvangirai, Fidelis P., W. T. C. (2019). The moderating effect of employee motivation on workplace surveillance and employee engagement amongst employees at the Zimbabwe Revenue Authority. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1), 1–8. <https://journals.co.za/doi/epdf/10.4102/sajhrm.v17i0.1106>
- Widyasari, N. M., & Subudi, I. G. A. M. D. M. (2017). *PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN BESAKIH BEACH HOTEL DENPASAR*. 5, 2103–2132.