

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CERRY PINK HOTEL MEDAN

Anggi Putri Lubis

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GRAHA KIRANA

ABSTRACT

Every company wants high-performing employees, because it will encourage the development of the company. Employees who have high performance will show good work results, while employees with low performance will produce poor work. High performance can be obtained by several factors, one of which is job satisfaction. High job satisfaction is expected to improve employee performance. Job satisfaction consists of many factors, factors such as salary, promotion, supervision, benefits, rewards, rules and procedures, co-workers, the work itself, and communication. This study aims to determine whether there is an effect of job satisfaction on the performance of the employees of the Cerry Pink Hotel Medan. This type of research is quantitative research. The sample in this study amounted to 35 employees of the Cherry Pink Hotel Medan. The analytical method used is a simple linear regression method. Data were collected by questionnaire and analyzed using Microsoft Excel and SPSS statistical software version 17. The results of this study show the R² value of 0.529, meaning that the presentation of the effect of job satisfaction on employee performance is 52.9%. The results of the t-test show that the t-count value is greater than the t-table value (6.086 > 1.69236). this shows that the hypothesis used in this study can be accepted. That is, there is an effect of job satisfaction on the performance of the employees of the Cherry Pink Hotel Medan.

Keywords: *Influence, Job Satisfaction, Performance*

ABSTRAK

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang berkinerja tinggi, karena akan mendorong pada perkembangan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan menunjukkan hasil kerja yang baik, sedangkan karyawan yang kinerjanya rendah akan menghasilkan kerja yang buruk. Kinerja yang tinggi dapat diperoleh dengan beberapa faktor, salah satu faktornya ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja terdiri dari banyak faktor, faktor seperti gaji, promosi, supervisi, tunjangan-tunjangan, penghargaan, peraturan dan prosedur, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Cerry Pink Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cerry Pink Hotel Medan

Anggi Putri Lubis

Vol. 01 No. 01 Tahun 2022

karyawan Hotel Cerry Pink Medan. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier sederhana. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan microsoft excel dan software statistik SPSS versi 17. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,529, artinya presentasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 52,9%. Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,086 > 1.69236$). hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima. Yaitu ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Cerry Pink Medan.

Kata Kunci: Pengaruh, Kepuasan kerja, Kinerja

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. (Mangkunegara, 2011).

Manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Di dalam perusahaan sumber daya manusia biasa disebut dengan karyawan atau karyawan yang bertugas menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. karyawan atau karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cerry Pink Hotel Medan

Anggi Putri Lubis

Vol. 01 No. 01 Tahun 2022

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.(Sedarmayanti, 2017). Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor kinerja karyawannya.(Almustofa, 2014).

Menurut Robbins faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. (Hasibuan, 2017).

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Hotel Cherry Pink Medan merupakan hotel melati yang menjadi tempat penginapan yang banyak dikunjungi para wisatawan. Dengan letak yang strategis, berada di pusat kota Medan. Di samping itu harga sewa kamar yang terjangkau bagi para wisatawan kalangan menengah

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cerry Pink Hotel Medan

Anggi Putri Lubis

Vol. 01 No. 01 Tahun 2022

ke bawah dan ke atas. Pelayanan yang diberikan juga memberikan kepuasan bagi pelanggan dan dari segi fasilitas juga sangat memadai yaitu tersedianya peralatan elektronik seperti televisi, dvd player, kulkas dan *air conditioner* di setiap kamar. Hotel Cherry Pink juga mempunyai beberapa cabang seperti *Cherry Red*, *Cherry Green*, dan *Cherry Garden*. Sehingga Hotel Cherry Pink termasuk hotel melati yang berkembang dan banyak diminati para wisatawan domestik, yang tidak kalah bersaing dengan hotel melati lainnya.

Hotel Cherry Pink mampu bertahan dan bersaing dengan hotel lainnya karena Hotel Cherry Pink merupakan hotel keluarga yang bernuansa islami. Yang sangat mengutamakan syariah islam yaitu hanya pasangan yang sudah menikah yang boleh menginap satu kamar, juga mewajibkan karyawan memakai jilbab dan peci, juga meningkatkan pelayanan kepada konsumen atau tamu hotel. Serta menjalin kerja sama dengan perusahaan taksi (*blue bird*) dalam hal pelayanan transportasi hotel. Sehingga memiliki citra yang baik di masyarakat khususnya di daerah medan baru dan menjadikan suatu perbedaan dengan hotel-hotel melati sejenis lainnya.

Hotel Cherry Pink Medan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya menghadapi era perdagangan bebas dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa perusahaan dapat bekerja lebih efisien, efektif dan produktif dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusianya. Diantaranya memberikan kesempatan seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program reward untuk karyawan yang berprestasi, pemberian insentif yang sesuai dan wajar. namun dalam beberapa hal ternyata masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang akan merugikan perusahaan. Misalnya penempatan karyawan yang hanya pada posisi atau bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama. Dalam penulisan skripsi ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan Hotel Cherry Pink Medan, apakah karyawan merasa puas dengan kondisi gedung kantor yang kurang begitu luas, penempatan posisi karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dari karyawan tersebut dalam bekerja, karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Ketidakpuasan dapat memunculkan perilaku penarikan diri

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cerry Pink Hotel Medan

Anggi Putri Lubis

Vol. 01 No. 01 Tahun 2022

atau perilaku agresif, kesalahan yang disengaja, pemogokan dan sebagainya, kondisi tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan dan pada akhirnya akan merugikan perusahaan.

Sampai saat ini karyawan *frontliners* yang bekerja pada posisi yang sama, untuk pelaksanaan mutasi biasanya hanya tempat bekerjanya saja, tanpa dibarengi dengan mutasi jenis pekerjaannya. Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin diekspos oleh perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi ` ruhi posisi dan karir mereka. Kondisi itu bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan, akan dapat menjadi bumerang yang bisa merugikan perusahaan. Sebab sebagai ujung tombak, karyawan *frontliners* sesungguhnya adalah gerbang terdepan perusahaan di mata konsumen (nasabah). Bagi masyarakat awam, perilaku dan tampilan yang ditunjukkan oleh *frontliners* merupakan representasi dari perusahaan itu dalam pikiran mereka. Oleh sebab itu pengelolaan pada bagian *frontliners* semestinya dijadikan suatu hal yang strategis oleh semua perusahaan jasa, termasuk oleh Hotel Cherry Pink Medan.

II. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang informasi atau datanya dianalisis menggunakan statistik, mulai dari pengumpulan data, validasi dan sebagainya. (Kountur, 2017) yang bertujuan untuk menelaah hubungan antara dua variabel. Data yang terkumpul diuji dan dianalisis dengan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Metode analisis data menggunakan, pengujian instrument, pengolahan data, dan pengujian hipotesis menggunakan regresi linier sederhana

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cerry Pink Hotel Medan

Anggi Putri Lubis

Vol. 01 No. 01 Tahun 2022

Adapun pendekatan penelitian ini adalah penelitian dengan metode survei. Karena dalam penelitian ini informasi yang dikumpulkan mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. (Singarimbun dan Effendi, 2015). Alasan peneliti memilih menggunakan pendekatan ini adalah karena pendekatan ini sangat efektif digunakan dalam penelitian sosial. Untuk populasi diambil dari karyawan Hotel Cherry Pink Medan sebanyak 35 responden

III. Diskusi dan Hasil

Deskriptif Responden

data responden yang menjadi sampel pada penelitian ini, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama berkerja. Dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang karyawan Hotel

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	18	51,43%
2.	Perempuan	17	48,57%
Total		35	100%

Sumber: data diolah (2021)

Data Responden Berdasarkan Usia

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	20 – 25 Tahun	8	22,86 %
2.	26 – 35 Tahun	27	77,14 %
3.	36 – 45 Tahun	0	0%
4.	> 45 Tahun	0	0%
Total		35	100%

Sumber: data diolah (2021)

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	D3	2	5,71%
2.	S1	30	85,71%

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cerry Pink Hotel Medan

Anggi Putri Lubis

Vol. 01 No. 01 Tahun 2022

3.	S2	3	8,58%
4.	Lainnya	0	0%
Total		35	100%

Sumber: data diolah (2021)

Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	< 1 Tahun	0	0%
2.	1 – 2 Tahun	3	8,58%
3.	2 – 3 Tahun	15	42,85%
4.	3 > tahun	17	48,57%
Total		35	100%

Sumber: data diolah (2021)

Nilai Koefisien Korelasi

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja Pearson Correlation	1	.727**
Sig. (2-tailed)		.000
N	35	35
Kinerja Karyawan Pearson Correlation	.727**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa kepuasan kerja memiliki nilai r (korelasi) sebesar 0,727, hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan sebesar 0,727 atau sebesar 72,7%. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Secara parsial terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai *probability t* < 0,05 maka H_a diterima, sedangkan jika nilai *probability t* > 0,05 maka H_a ditolak.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cerry Pink Hotel Medan

Anggi Putri Lubis

Vol. 01 No. 01 Tahun 2022

Hasil Uji hipotesis t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.853	8.148		3.786	.001
Kepuasan Kerja	.561	.092	.727	6.086	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2021)

Hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel diatas, variable kepuasan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 6,086 > t tabel 1,69236. Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel kepuasan kerja < 0,05 (0,000 < 0,05) dan nilai t hitung > t tabel (6,086 > 1,69236).

Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.853	8.148		3.786	.001
Kepuasan Kerja	.561	.092	.727	6.086	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2021)

Nilai a (konstanta) adalah 30,853 serta nilai b (koefisien arah regresi) adalah 0,561. Dengan demikian persamaan regresinya adalah $Y = a + bX = 30,853 + 0,561X$ berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat diintrepestasikan bahwa jika kepuasan kerja dengan kinerja karyawan diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor kepuasan kerja sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,561 satuan pada arah yang sama.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cerry Pink Hotel Medan

Anggi Putri Lubis

Vol. 01 No. 01 Tahun 2022

Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.515	3.475

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan besarnya koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi (*R Square*). Berdasarkan tabel *model summary*^b diatas diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,727. Ini menunjukkan bahwa variable kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat. Hasil pada tabel diatas juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,529. Hal ini berarti 52,9% dari kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variabel independen (kepuasan kerja). Sedangkan sisanya (100% - 52,9% = 47,1 %) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dan perhitungan statistik maka dapat dijelaskan bahwa berdasarkan Uji t-test terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Cherry Pink Medan menunjukkan bahwa nilai ρ lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$) dan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($6,086 > 1,69236$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi bahwasanya antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,727 menunjukkan bahwa variabel X dengan kategori kuat. Dan variabel X mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Besarnya *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,529. sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi sebesar 52,9% terhadap kinerja karyawan Hotel Cherry Pink Medan. Dan 47,1% lainnya masih dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cerry Pink Hotel Medan

Anggi Putri Lubis

Vol. 01 No. 01 Tahun 2022

V. Bibliografi

- Abdurahman, S. A. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Akbar, H. U. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Akasara.
- Akbar, R. B. (2013). *Skripsi: Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai studi kasus pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta*. Ciputat: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Amustofa, R. (2014). *Skripsi: Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai perum bulog divisi regional Jakarta*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bahasa, T. P. (2017). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Bugin, M. B. (2015). *Metodologo Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Cokroaminoto. (2017). *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Devi, H. T. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Effendi, M. S. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Flippo, E. B. (2012). *Personel Management*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kountur, R. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: CV Tanina Gravica.
- Kountur, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Muddawamah, S. (2013). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Nasabah pada Asuransi Jiwa Bumi Putera*. Ciputat: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Nawawi, h. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cerry Pink Hotel Medan

Anggi Putri Lubis

Vol. 01 No. 01 Tahun 2022

- Prawirosentono, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Rahmatika, I. (2014). *Skripsi: Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi di Bank BNI Syariah Cabang Bogor*. Ciputat: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- S.P, M. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Santoso, S. (2014). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. ELEX Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.