

## Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Bintang Lima Di Kawasan Badung Bali

Ni Wayan Mega Sari Apri Yani<sup>1</sup>, Ayu Suwita Yanti<sup>2</sup>, I Made Darsana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional

Email : [sari.apriyani@ipb-intl.ac.id](mailto:sari.apriyani@ipb-intl.ac.id) [ayusuwita88@yahoo.com](mailto:ayusuwita88@yahoo.com)  
[made.darsana@ipb-intl.ac.id](mailto:made.darsana@ipb-intl.ac.id)

**Abstract** The aim of this research is to determine and analyze the effect of direct compensation and indirect compensation on the work productivity of employees at the Five Star Hotel Badung Bali. This research is quantitative research with a type of causal research. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 70 employees of the Five Star Hotel Badung Bali. The sampling technique uses simple random sampling. The data analysis technique uses descriptive analysis to determine the profile of respondents and multiple linear regression analysis to test the research hypothesis. The results of this research conclude that direct compensation and indirect compensation have a significant effect on the work productivity of employees at the Five Star Hotel Badung Bali.

**Keywords:** Direct Compensation, Indirect Compensation, Work Productivity.

**Abstrak** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Bintang Lima Badung Bali. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 70 karyawan Hotel Bintang Lima Badung Bali. Teknik sampling menggunakan *simple random sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran profil responden dan analisis regresi linier berganda untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Bintang Lima Badung Bali.

**Kata Kunci:** Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Produktivitas Kerja.

### PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin meningkat dan berlangsung ketat tidak terkecuali bisnis dalam sektor jasa. Persaingan ini menuntut setiap perusahaan untuk mampu bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang ada. Berbagai strategi yang dikembangkan oleh perusahaan sangat beragam tergantung pada lingkungan yang dihadapi. Strategi yang dilakukan oleh suatu perusahaan membutuhkan dukungan sumber daya yang berkualitas khususnya sumber daya manusia (Fauziah *et al.*, 2016). Adanya kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia bagi kemajuan suatu perusahaan, maka diperlukan perhatian khusus pada faktor sumber daya manusia ini.

Produktivitas sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting, karena berperan besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu usaha. Produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, karena mampu menjadi kekuatan bagi perusahaan dalam menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa, karena karyawan akan berperan aktif dengan memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan untuk dapat membantu mencapai tujuannya (Sedarmayanti, 2011:195).

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Dengan diberikannya kompensasi yang seimbang maka hal tersebut dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih aktif dan tingkat produktivitas karyawan pun akan meningkat (Purnama, 2012). Pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan cara pemberian kompensasi langsung yang langsung bisa dirasakan oleh karyawan. Kompensasi langsung ini bisa berupa gaji, upah, insentif dan lainnya. Adapun cara yang satunya adalah dengan pemberian kompensasi tidak langsung. Kompensasi ini biasanya berupa tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas (Zulkarnaen & Herlina, 2018). Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja (Yamoah, 2013; Kelechi et al., 2016; Van Zyl, 2015; Ahiabor, 2013).

Sebagai provinsi yang terkenal dengan destinasi wisatanya, Bali memiliki fasilitas yang mendukung untuk semakin memajukan pariwisatanya. Salah satunya ialah penginapan di Hotel Bintang Lima. Badung menjadi juara daerah dengan hotel bintang lima terbanyak di Bali. Tercatat pada tahun 2022 Kabupaten Badung memiliki 65 jenis hotel bintang lima dan total 380 hotel berbintang ada di wilayah ini (Pamartany, 2023). Namun faktanya pada salah satu Hotel Bintang Lima di Badung Bali tidak memberi pelayanan sesuai tarafnya sebagai hotel bintang lima. Pelayanan terhadap tamu buruk dan mengecewakan (BeritaBali.com, 2016). Oleh karena itu, penelitian mengenai peningkatan produktivitas kerja karyawan khususnya di Hotel Bintang Lima melalui faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhinya penting untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Bintang Lima Badung Bali. Produktivitas kerja karyawan sangat menentukan tingkat kredibilitas layanan hotel, sehingga penelitian yang mengkaji mengenai faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhinya penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan Penelitian ini juga dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Produktivitas kerja**

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan suatu produk baik barang maupun jasa yang berfokus pada sisi input dan output (Mcgowan et al., 2015; Phusavat, 2013). Pendapat lain menyebutkan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu ukuran kinerja seorang karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Peshave & Gujarathi, 2014). Produktivitas kerja dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan maka dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan karena karyawan akan bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi yang besar dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Hanaysha, 2015; Phusavat, 2013; Yamoah, 2013).

### **2. Kompensasi langsung**

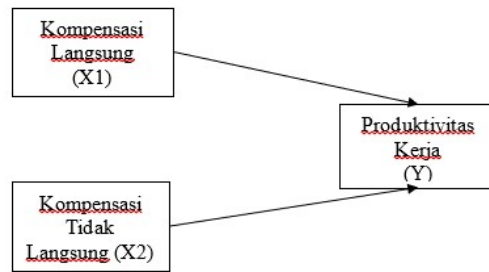
Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif (Hasibuan, 2013). Pendapat tersebut didukung oleh pendapat lain yang menyatakan bahwa kompensasi langsung merupakan pemberian langsung yang diberikan organisasi kepada pegawai seperti upah, gaji, bonus dan insentif (Manurung, 2017). Kompensasi langsung ini bisa berbentuk gaji, upah, upah insentif, maupun uang lembur (Zulkarnaen & Herlina, 2018).

### **3. Kompensasi tidak langsung**

Kompensasi tidak langsung bisa berupa benefit servis dari perusahaan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka (Hasibuan, 2013). Sementara pendapat lainnya menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan (Zulkarnaen & Herlina, 2018). Nawawi (2013) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu: 1) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*), Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, 3) Program pelayanan karyawan, dan 4) Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal.

### **4. Kerangka Konseptual dan Hipotesis**

Kerangka konseptual penelitian mengenai pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan ialah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini antara lain sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Bintang Lima Badung Bali

H<sub>2</sub> : Kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Bintang Lima Badung Bali

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Bintang Lima Badung Bali yang berjumlah 191 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Ukuran sampel dalam penelitian dihitung berdasarkan rumus *Slovin* dihasilkan ukuran sampel minimum dalam penelitian adalah 65,64. Untuk meningkatkan ketelitian hasil, maka digunakan sampel sebanyak 70 orang karyawan Hotel Bintang Lima Badung Bali. Pengumpulan data menggunakan media kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden menunjukkan gambaran karyawan Hotel Bintang Lima Badung Bali yang menjadi responden dalam penelitian ini. Aspek-aspek profil responden yang dideskripsikan meliputi jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

**Tabel 1. Profil Responden**

Profil	Kategori	Prosentase
Jenis Kelamin	Laki – laki	85.71%
	Perempuan	14.29%
Usia	20-30 tahun	22.86%
	31-40 tahun	40.00%

	41-50 tahun	28.57%
	>50 tahun	8.57%
Masa Kerja	< 1 tahun	4.29%
	1-3 tahun	15.71%
	4 – 6 tahun	34.29%
	> 6 tahun	45.71%

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden laki-laki yang bekerja di Hotel Bintang Lima Badung Bali lebih dominan jika dibandingkan dengan responden perempuan. Mayoritas responden berusia 31-40 tahun yang menandakan bahwa karyawan Hotel Bintang Lima Badung Bali relatif muda. Sementara untuk masa kerja responden sebagian besar ialah lebih dari 6 tahun yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan cenderung tinggi.

## 2. Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik dalam regresi linier berganda terdiri dari asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dengan hasil sebagai berikut:

#### Normalitas

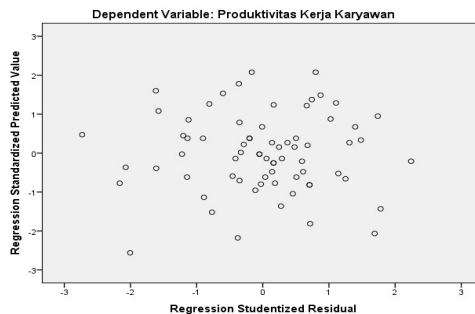
Uji normalitas adalah uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan statistik uji *Kolmogorov-smirnov*. Suatu residual dikatakan normal, jika nilai probabilitas (*pvalue*) lebih dari 0.05. Dari hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi *Kolmogorowv-Smirnov* sebesar  $0,688 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan jika data regresi terdistribusi normal.

#### Multikolinearitas

Mendeteksi kasus multikolinieritas pada suatu model regresi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam model. Apabila nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Nilai toleransi dari variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung masing-masing sebesar 0.872 lebih dari 0,100 dengan nilai VIF dari kedua variabel tersebut masing-masing ialah sebesar 1.147 kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terbentuk tidak terdeteksi adanya multikolinieritas (non multikolinearitas).

## Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui terdapat ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya atau tidak. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melalui *scatterplot*. Apabila tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada *scatterplot* cenderung tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terbentuk tidak mengalami kasus heteroskedastisitas sebagaimana terlihat pada Gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. *Scatterplot* Heterskedastisitas

## Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya sumbangan variabel independen (X) terhadap variabel dependennya (Y). Nilai koefisien determinasi semakin mendekati 1 menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari model regresi pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan ialah sebesar 0.688 atau setara dengan 68.8% yang berarti bahwa variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dapat menjelaskan dan mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 68.8%. Sedangkan sisanya sebesar 31.2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Nilai  $R^2$  digunakan untuk menghitung nilai *error*. Nilai *error* ini merupakan *standard error* variabel produktivitas kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

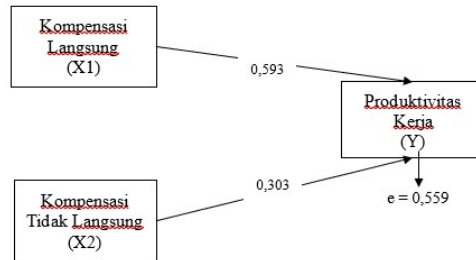
$$error\ model = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,688} = \sqrt{0,312} = 0,559$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,434 + 0,593X_1 + 0,303X_2 + 0,559..... (1)$$

Persamaan di atas menjelaskan bahwa setiap terjadi peningkatan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan pada karyawan, maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja masing-masing sebesar 0,593 dan 0,303, sehingga apabila kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan Hotel Bintang Lima di Badung Bali semakin baik, maka produktivitas kerja dari karyawan tersebut juga akan semakin baik.

Model regresi yang terbentuk berdasarkan persamaan di atas ialah sebagai berikut:



**Gambar 2. Model Regresi**

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan meninjau nilai t hitung dan *pvalue*, apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis dapat diterima.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengaruh	t hitung	Signifikansi
Kompensasi langsung → Produktivitas kerja	5.538	0.000
Kompensasi tidak langsung → Produktivitas kerja	3.098	0.003

Sumber: Data Primer Diolah

Kompensasi langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Bintang Lima di Badung Bali, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Bintang Lima di Badung Bali telah terbukti dan diterima. Hal itu disebabkan karena nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Begitu pula untuk variabel kompensasi tidak langsung juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Bintang Lima di Badung Bali, sehingga hipotesis kedua (H2) yang menduga bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Bintang Lima di Badung Bali telah terbukti dan diterima. Hal itu dikarenakan nilai signifikan si sebesar  $0,003 < 0,05$ .

### **3. Pembahasan**

Kompensasi langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan Hotel Bintang Lima di Badung Bali yang semakin baik, maka produktivitas kerja dari karyawan tersebut juga akan semakin baik. Kompensasi langsung berupa gaji dan bonus yang diberikan perusahaan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Fauziah *et al.*, 2016). Faktor yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi (Sunyoto, 2012). Pemberian kompensasi juga dianggap mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dengan pemberian kompensasi yang baik diharapkan dapat menjadi perhatian pegawai untuk memberikan upaya-upaya yang dianggap perlu bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi (Lestari *et al.*, 2020). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian beberapa penelitian terdahulu yang menemukan bahwa kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Putri *et al.*, 2015; Yenni, 2017).

Kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan Hotel Bintang Lima di Badung Bali yang semakin baik, maka produktivitas kerja dari karyawan tersebut juga akan semakin baik. Kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan itu sendiri (Fauziah *et al.*, 2016). Kompensasi juga dianggap sebagai salah satu faktor dominan dalam mendorong seseorang meningkatkan kinerja. Karyawan yang menerima kompensasi yang sesuai dapat bertahan dalam suatu perusahaan atau organisasi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai visi dan misi organisasi. Kompensasi sebagai pelengkap yang dapat menjamin kesejahteraan karyawan dianggap dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi (Masruroh *et al.*, 2012). Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa peneliti terdahulu yang menyebutkan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Putri *et al.*, 2015; Suleiman *et al.*, 2018; Zulkarnaen & Herlina, 2018).



## **PENUTUP**

Produktivitas kerja karyawan Hotel Bintang Lima Badung Bali perlu untuk ditingkatkan agar kredibilitas hotel tetap terjaga. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan Hotel Bintang Lima Badung Bali. Berdasarkan hasil tersebut, maka pihak manajemen Hotel Bintang Lima Badung Bali, hendaknya senantiasa mempertahankan bahkan meningkatkan kompensasi yang selama ini telah diberikan secara baik kepada para karyawan. Bagi karyawan, sebaiknya selalu meningkatkan produktivitas kerjanya karena terbukti mampu berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan hingga mampu melampaui target perusahaan. Untuk pengembangan penelitian diperlukan adanya penelitian lanjutan mengenai pengaruh variabel independen selain kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, misalnya variabel budaya organisasi, kedisiplinan, dan motivasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahiabor, G. (2013). The Impact of Incentives on Productivity of Firms in Ghana: A Case Study of Ghana Airport Company Limited. *Problem of Management in the 21st Century*, 8, Retrieved from Scientiasocialis.
- BeritaBali.com. (2016). Kecewa Dengan Pelayanan Hotel Grand Hyatt Nusa Dua. Diakses dari <https://www.beritabali.com/opini/read/kecewa-dengan-pelayanan-hotel-grand-hyatt-nusa-dua>
- Fauziah, S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37(1), 178-187.
- Hanaysha, J. (2016). Improving Employee Productivity Through Work Engagement: Empirical Evidence From Higher Education Sector. *Management Science Letters*, 6. Retrieved from Growing Science.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, cetakan kesepuluh. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kelechi, N. G. (2016). The Effect of Compensation Administration on Employee Productivity. *Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter)*, 2(8). Retrieved from Research Gate.
- Lestari, F., Haryono, S., & Puji, M. K. (2020). The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff UMY. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(3), 1-10.
- Manurung, S.P., (2017). The effect of Direct and Indirect Compensation to Employees loyalty (Case Study at Directorate of Human Resources in PT.Pos Indonesia (Persero). *Journal of Indonesian Applied Economics*, 6, 84-102. Doi: <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jiae.2017.007.01.6>

- Masruroh, U., Thomas, P., & Latifah, L. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes. *Economic Education Analysis Journal*, 1, 1-6. Diakses dari <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/523/559>
- McGowan, M. A., Andrews, D., Criscuolo, C., & Nicoletti, G. (2015). *The Future of Productivity*. Oecd Colleagues.
- Nawawi, H. (2013). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Pamartany, D. A. (2023). 3 Daerah di Bali Punya Hotel Bintang 5 Terbanyak, Jangan Heran Juaranya Bukan Denpasar atau Jembrana, Tapi... Diakses dari <https://www.jatimnetwork.com/hiburan/439954649/3-daerah-di-bali-punya-hotel-bintang-5-terbanyak-jangan-heran-juaranya-bukan-denpasar-atau-jembrana-tapi?page=2>
- Peshave, M. A., & Gujarathi, R. (2014). Impact of Employment Adopted by Hotels on Productivity of its Employee: A Comparative Study Between Pune and Hyderabad Cities. *International Journal of Management Research and Review*, 4(11). Retrieved from IJMRR.
- Purnama, D. E. (2012). *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung*. *Jurnal Otonomi*, 12(1). Retrieved from Uniska Kediri.
- Pushavat, K. (2013). *Productivity Management in an Organization Measurement and Analysis*.(1st Edition). Thailand: Kasetart University.
- Putri, A. C., Hamid, D., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Hubungan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27, 1-8. Diakses dari [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau kaitan antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. (Cetakan Ketiga). Bandung: CV Mandar Maju.
- Suleiman, O., Ochidi, Z., Akinroluyo, B, I., Olumoyegun, P.M. (2018). Effect of Direct and Indirect Compensation on Employees' Job Satisfaction Of Selected Microfinance Banks In Ilorin Metropolis. *Journal of Good Governance and Sustainable Development in Africa (JGGSDA)*, 4, 115-130. Diakses dari <http://www.rcmss.com/index.php/ijpamr>; [www.academix.ng](http://www.academix.ng)
- Sunyoto, D. (2012). *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik*. (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Gava Media.
- Van Zyl, G. (2015). The Impact of Incentive Schemes on Employee Productivity in South African Workplace. *Journal of Economic and Financial Sciences*, 8, Retrieved from Sabinet African EPublication.
- Yamoah, E. E. (2013). Relationship Between Compensation And Employee Productivity. *Singaporean of Journal Business Economics Studies*, 2(1). Retrieved from Research Gate.
- Yenni. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Warna Indah Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2, 171-176. Diakses dari <https://www.politeknikmbp.ac.id>

Zulkarnaen, W. & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 90-114.