

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN BINTANG MULIA HOTEL & RESTO JEMBER

ANGGELA EKA ANGGRAENI

1210411074

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

2016

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial dan secara simultan terhadap prestasi kerja. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 karyawan. Sampel yang diambil dengan menggunakan *explanatory* (sampel jenuh) atau penelitian sensus. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linier berganda. Menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 20*, dari hasil persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 2,948 + 0,608 X_1 + 0,242 X_2 + 0,107 X_3 + e$. Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pada pengujian asumsi klasik model regresi berdistribusi normal, bebas multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Prestasi Kerja.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Didalam sebuah perusahaan pasti ada persaingan globalisasi yang berkembang secara pesat, dunia bisnis dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan potensi sumber daya perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri sejenis yang lain, perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya, harus mempunyai keunggulan kompetitif dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan loyal. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu bagian sumber daya organisasi yang sangat penting dan memiliki posisi yang strategis dengan produktivitas kerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama atas segala aktivitas kegiatan organisasi, sehingga perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan mutlak yang diperlukan untuk proses pengambilan keputusan dalam perusahaan (Sutrisno, 2011).

Setiap perusahaan secara garis besar memiliki tujuan, meliputi : Profitabilitas, kelangsungan hidup perusahaan dan kepuasan semua pihak.

Karyawan menjadi pelaku tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dalam pekerjaannya. Maka dari itu untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, harus mampu mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang merupakan kunci pendorong moral kedisiplinan, salah satunya motivasi kerja dan kompensasi dengan mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan (Hasibuan, 2013).

Prestasi kerja merupakan perwujudan kerja yang dilaksanakan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap perusahaan. Menurut As'ad (2006) pengertian prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil terbaik dari para karyawannya. Namun hasil kerjanya tidak akan optimal dan bermanfaat bagi perusahaan tanpa adanya laporan prestasi kerja karyawan. Pihak perusahaan juga tidak mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau

karyawan mana pula yang patut menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya penilaian prestasi kerja karyawan (Sutrisno, 2009).

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009). Setiap faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Pada intinya suatu usaha untuk meningkatkan motivasi kerja adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan karyawan dapat dipuaskan dengan tercapainya sasaran organisasi. Motivasi mempengaruhi kerja seseorang sehingga dapat dikatakan sebagai faktor penting bagi suatu keberhasilan kerja.

Selain itu, yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu kompensasi yang sesuai dengan jam kerja, waktu istirahat yang cukup, dan memberikan kesempatan karyawan untuk melakukan refreking sehingga dapat menimbulkan perasaan senang pada karyawan yang akhirnya dapat menghasilkan produktifitas kerja yang maksimal. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang

langsung atau tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin naik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, dengan demikian prestasi atau hasil kerja dapat dikatakan semakin baik (Hasibuan, 2013).

Motivasi kerja dan kompensasi sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan karena motivasi menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil prestasi yang baik. Sedangkan kompensasi sebagai syarat kemampuan dan kemauan bekerja pada jabatan yang mereka rasa akan memperoleh imbalan jasa baik secara langsung dan tidak langsung, uang atau upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan dan restoran. Persaingan yang sangat ketat (*Hyper Competition*) diantara perusahaan mengharuskan peningkatan efektifitas dan efisiensi yang salah satu caranya dapat

dicapai dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan agar memiliki daya saing yang baik. Kemampuan perusahaan dalam bersaing agar lebih unggul dari pada hotel yang lainnya. Alasan peneliti mengambil

perusahaan ini sebagai tempat penelitian karena berdasarkan TripAdvisor, perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember merupakan hotel terbaik di daerah jember. Hal ini dapat di lihat pada :

Tabel 1.1 Jumlah Daftar Hotel Kabupaten Jember Berdasarkan TripAdvisor

No	Nama Hotel	Hotel Terbaik
1	Royal Hotel n'Lounge	Istana Hotel
2	Hotel Ebizz	Panorama Hotel & Resort
3	Istana Hotel	Bintang Mulia Hotel & Resto
4	Hotel Cendrawasih Jember	Hotel Lestari & Restaurant
5	Aston Jember Hotel & Convergence Center	Aston Jember Hotel & Convergence Center
6	Hotel Bandung Permai	Royal Hotel n'Lounge
7	Bintang Mulia Hotel & Resto	Hotel GM253
8	Hotel Safari Jember	Cempaka Hill Hotel
9	Panorama Hotel & Resort	JC Homestay Jember
10	Hotel Asri Jember	Hotel Sulawesi
11	Cempaka Hill Hotel	
12	Hotel Ardicandra	
13	JC Homestay Jember	
14	Hotel Ria Jember	
15	Conttage Gunung Sepikul	
16	Hotel Lestari & Restaurant	
17	Arowana Hotel	
18	Hotel GM253	
19	Hotel Sulawesi	

Sumber : www.tripadvisor.co.id

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dari jumlah 19 hotel yang ada dijember salah satunya perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember merupakan 10 hotel terbaik yang mampu bersaing untuk menjadi hotel lebih profesional.

Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember berdiri sekitar 7 tahun lalu

yang menunjukkan adanya motivasi kerja serta peningkatan kompensasi melalui adanya prestasi kerja dalam suatu pekerjaan dengan tujuan memperoleh profit yang di inginkan perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan jumlah tamu menginap yang meningkat setiap tahunnya. Berikut hasil laporan pertahun :

Tabel 1.2 Laporan Jumlah Data Menginap di Bintang Mulia Hotel & Resto Jember Tahun 2012 - 2015

Tahun	Target	Realisasi	Presentase
2012	18.360	14.234	77 %
2013	18.360	14.846	80 %
2014	18.360	15.458	84 %
2015	18.360	16.070	87 %

Sumber : Manajemen Bintang Mulia Hotel & Resto Jember (2016)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah tamu yang menginap diperusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember pada periode 2012 - 2015 selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa, prestasi kerja karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap *customer* hotel sudah baik. Meskipun jumlah peningkatan tamu yang menginap setiap tahun tidak begitu besar, sehingga perusahaan dituntut melakukan beberapa upaya untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dengan menerapkan tingkat pemberian kompensasi yang tinggi terhadap karyawan, selain itu perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan agar karyawan tersebut lebih termotivasi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

Mengacu pada paparan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap

Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember”. Dengan demikian, telah didapati sumber daya manusia yang dihasilkan berdampak tetap pada sistem pembagian pendapatan perusahaan.

Hipotesis

Dari uraian model kerangka konseptual tersebut dan tinjauan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H_1 = Ada pengaruh motivasi kerja yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.
2. H_2 = Ada pengaruh kompensasi finansial yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.
3. H_3 = Ada pengaruh kompensasi non finansial yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan

Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

4. H_4 = Ada pengaruh motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional Variabel

1. **Variabel Bebas (χ_1) Motivasi Kerja** adalah suatu dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk mencapai tujuan perusahaan (Herzberg, 2006) yaitu meliputi :

1. **Pendisiplinan yang bijaksana**
Adalah karyawan secara bijaksana dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. **Pekerjaan yang menantang**
Adalah perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri.
3. **Kondisi kerja**
Adalah suasana fungsional dalam melakukan pekerjaan.

2. **Variabel Bebas (χ_2) Kompensasi Finansial** adalah keseluruhan pembayaran yang diterima karyawan dalam bentuk uang, secara langsung maupun tidak langsung (Herzberg, 2006) yaitu meliputi :

1. **Upah**
Adalah pembayaran tidak langsung yang diberikan

signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

kepada karyawan per jam, per hari.

2. **Gaji**
Adalah balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk uang.
3. **Insentif**
Adalah penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk tambahan kompensasi.

3. **Variabel Bebas (χ_3) Kompensasi Non Finansial** adalah kompensasi yang diterima karyawan berdasarkan hasil dari pekerjaannya itu sendiri (Herzberg, 2006) yaitu meliputi :

1. **Fasilitas**
Adalah pelayanan yang diterima karyawan dalam bentuk sarana dan prasarana.
2. **Tunjangan**
Adalah tambahan pendapatan diluar gaji yang diterima karyawan dalam bekerja.
3. **Pelayanan**
Adalah nilai raport kerja setiap tahunnya untuk karyawan yang berprestasi.

4. **Variabel Terikat (y) Prestasi Kerja** **Prestasi kerja** adalah

kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai suatu target pekerjaan (Herzberg, 2006) yaitu meliputi :

1. Mampu bekerjasama dalam tim dengan baik antar rekan kerja.
2. Mampu meningkatkan hasil output target pekerjaan.

3.2. Teknik Pengumpulan Sampel

3.2.1. Populasi dan Responden Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan kuantitas tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diketahui dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif yang artinya semakin baik motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial maka mengakibatkan semakin tinggi pula prestasi kerja. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

3. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dari penelitian ini, adalah seluruh karyawan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember yang berjumlah 55 orang.

Sampel penelitian ini, seluruh populasi digunakan sebagai responden Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

4.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (7,274) > t_{tabel} (1,6753)$ yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut Herzberg (2006) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar dapat bekerjasama secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja

merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan dan motivasi, jika seorang karyawan rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Dengan kata lain, apabila prestasi kerja seseorang rendah maka dapat menurunkan hasil dari motivasi rendah atau kemampuannya tidak baik dan hasil kedua komponen (kemampuan dan motivasi) yang rendah. Jadi motivasi kerja sangat penting dalam melakukan pekerjaan yang akan mewujudkan prestasi kerja lebih baik, sehingga motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang akan dicapai dan diharapkan karyawan lebih semangat untuk bekerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Astutik (2010), Astiti (2014) dan Meyrista (2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja atau kepuasan kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

4.2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,403) > t_{tabel} (1,6753)$ yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut Herzberg (2006) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sedangkan menurut Griffin (2006) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah gabungan dari pengetahuan dan keterampilan mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap kinerja konstektual. Motivasi dan kompensasi memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih aktif berprestasi dalam menghasilkan output, kriteria dalam bekerja, kecepatan pekerjaan yang telah diselesaikan serta pengetahuan atas pekerjaan baik atau buruknya. Dan teknologi mempunyai hubungan yang lebih kuat terhadap kinerja tugas dari pada kinerja konstektual. Jadi

kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan karena dapat memenuhi kebutuhannya terutama kebutuhan fisiologisnya. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Wijayanto (2013) yang menyatakan ada pengaruh positif dan dominan terhadap prestasi kerja atau kepuasan kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

4.3. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,040 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,112) > t_{tabel} (1,6753)$ yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut Herzberg (2006) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi non finansial merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employees* untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sedangkan menurut Griffin (2006) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah gabungan dari pengetahuan dan keterampilan mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap kinerja konstektual. Motivasi dan kompensasi memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih aktif berprestasi dalam menghasilkan output, kriteria dalam bekerja, kecepatan pekerjaan yang telah diselesaikan serta pengetahuan atas pekerjaan baik atau buruknya. Dan teknologi mempunyai hubungan yang lebih kuat terhadap kinerja tugas dari pada kinerja konstektual. Jadi kompensasi non finansial sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Meyrista (2015) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja atau kepuasan kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu kompensasi non finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja yang dilakukan karyawan pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember memberikan nilai positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, jika semakin tinggi motivasi kerja seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial yang dilakukan karyawan pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember memberikan nilai positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, jika semakin tinggi kompensasi finansial (upah, gaji dan insentif) dan kompensasi non finansial (fasilitas, tunjangan dan pelayanan) seseorang sebagai syarat kemampuan dan kemauan bekerja yang mereka rasa akan memperoleh imbalan jasa baik secara langsung dan secara tidak

langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar lebih aktif bekerja dan diharapkan akan membawa dampak positif yang lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember memberikan nilai positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Sehingga dengan adanya prestasi kerja yang tinggi akan lebih membawa dampak positif terhadap motivasi kerja kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

5.2. Saran

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan hasil kesimpulan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember hendaknya memperhatikan dari indikator motivasi kerja, yaitu pendisiplinan yang bijaksana harus dipertahankan, pekerjaan yang menantang dan kondisi kerja perlu ditingkatkan. Indikator kompensasi finansial, yaitu upah dan gaji harus

dipertahankan, insentif perlu ditingkatkan. Indikator kompensasi non finansial, yaitu fasilitas perlu ditingkatkan karena masih cukup memadai, tunjangan dan pelayanan harus dipertahankan karena sudah baik dan sudah sangat baik untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada perusahaan dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang lebih baik.

2. Untuk peneliti yang akan datang hendaknya menambah indikator penelitian supaya diperoleh hasil penelitian yang lebih akurat. Dan juga melakukan penelitian pada objek yang berbeda seperti kantor pos, koperasi, dan perusahaan asuransi.
3. Untuk peneliti yang akan datang hendaknya menambah variabel bebas seperti pelatihan dan kompetensi dengan objek dan judul yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, dan Haris Budiono. 2010. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Kedua. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2014. *Manajemen Motivasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktisi*. Bina Aksara, Jakarta.
- As'ad, Moh. 2006. *Psikologi Industri Seri Umum Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, Cetakan Keenam. Liberty, Yogyakarta.
- Asnawi, Sahlan. 2007. *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pusgrafin, Jakarta.
- Astiti, Restiami Nur. 2014. *Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Lava-Lava Hostel dan Resto Probolinggo*. Laporan Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Jember.
- Astutik. 2010. *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Margo Ambulu*. Laporan Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Jember.
- Brantas. 2009. *Dasar - Dasar Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Davis, Keith dan William B. Werther. 2009. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. McGraw-Hill, Jakarta.

- Dessler, Gerry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhalindo, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*. Cetakan Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin, Ricky W. 2006. *Manajemen*. Edisi Ketujuh, Jilid II. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani T. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Organisasi dan Prestasi Kerja*. Cetakan Kedua. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herzberg, Fredrick. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Irianto, Jusuf. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia, Surabaya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. PT. Rinaka Cipta, Jakarta.
- 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. PT. BPFE, Yogyakarta.
- Marzuki. 2005. *Metodologi Riset*. BPFE-UII, Yogyakarta.
- Meyrista, Anggun. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusarpro Telemedia Persada Banyuwangi*. Laporan Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Jember.
- Musadieq, Mochammad Al. Aldo Herlambang Gardjito dan Gunawan Eko. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan. Bagian Produksi. Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. XIII, Nomor I Agustus 2014. Surabaya.
- Nasution, Mulia. 2012. *Manajemen Personalia*. Djambatan, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rachmawati, K. 2011. *Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kompensasi dan Motivasi Kerja Pada PG. Soedhono. Media Soerjo*, Vol. VIII, Nomor I April 2011. Ngawi.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Robbin's, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Gramedia, Jakarta.
- Rohimah, Fitri. 2007. *Hubungan Prestasi Kerja dengan Motivasi*. Laporan Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri, Malang.
- Santoso, Singgih. 2005. *Statistik Teori dan Aplikasinya*. Edisi Kelima. Erlangga, Jakarta.
- Sariyathi, Ni Ketut. 2005. *Beberapa Faktor Yang Berasosiasi dengan Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Klungkung*. *Buletin Ekonomi*, Vol. II, Nomor I Tahun 2005. Universitas Udayana. Denpasar, Bali.
- Saydam, Gouzali. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. PT. Gunung Agung Persada, Jakarta.
- Sikula, Andrew E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BP. STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pusaka Utama, Jakarta.
- Wijayanto. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Srikandi Tour and Travel Jember*. Laporan Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Jember.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta.

www.tripadvisor.co.id