

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AKADEMI PARIWISATA X**

**Setyo Widiarto<sup>1</sup>, Sulih Wahyudiono<sup>2</sup>**

Prodi Perhotelan, AKPINDO Jakarta

<sup>1</sup>setyo\_widiarto@yahoo.co.id, <sup>2</sup>sulihwahyudiono@yahoo.co.id

## ***Abstract***

*This study aimed to determine the effects of compensation and motivation on employees' performance in Akademi Pariwisata X. Compensation and motivation are dependent variables denoted as  $X_1$  and  $X_2$ , while performance is independent variable denoted as  $Y$ . Data are collected through questionnaire which are then analyzed using SPSS (Statistical Product and service Solution) version 20. Respondents of this study are 25 employees of Akademi Pariwisata X. The method used in this study is Multiple Linear Regression test. The results of this study show that independent variables (compensation and motivation) are simultaneously capable to explaining the diversity of the dependent variables (employees' performance) of 28.009%, while the rest, 71.991% are affected by other variables which are not discussed in this research such as leadership, coordination, organization, tools, work condition and work climate.*

***Keywords: compensation, motivation, and employees' performance***

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Kontribusi sektor pariwisata terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia mengalami peningkatan seiring meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan. Menurut Mari Elka Pangestu dikutip dari Republika Online; Jumlah kunjungan wisatawan mancanegara (wisman) ke Indonesia hingga akhir tahun 2013 diperkirakan sebanyak 8.637.275 wisman, atau mengalami pertumbuhan 7.3 persen dibanding tahun 2012 sebanyak 8.040.000 wisman. Penerimaan devisa pariwisata tahun 2013 diperkirakan mencapai sekitar 9,87 miliar dollar AS, terdapat kenaikan 8,17 persen dibandingkan tahun 2012 sebesar 9,12

miliar dollar AS. Untuk pendapatan domestik bruto (PDB) dari pariwisata tahun 2013 mencapai Rp. 347,45 triliun naik dibanding tahun 2012 yang jumlahnya Rp. 326,33 triliun. Sedangkan penyerapan tenaga sektor pariwisata tahun 2013 jumlahnya mencapai 10,18 juta orang (9,41 juta orang tahun 2012) atau 8,89 persen dari jumlah tenaga kerja nasional (tahun 2012 sebanyak 8,49 persen).

Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 Tentang kepariwisataan menyebutkan bahwa kepariwisataan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang dilakukan secara sistematis, terencana, terpadu, berkelanjutan dan bertanggung jawab dengan tetap memberikan perlindungan

terhadap nilai-nilai agama, budaya yang hidup dalam masyarakat, kelestarian, dan mutu lingkungan hidup, serta kepentingan nasional. Sedangkan pembangunan kepariwisataan diperlukan untuk mendorong pemerataan kesempatan berusaha dan memperoleh manfaat serta mampu menghadapi tantangan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa industri pariwisata merupakan sektor penting karena; merupakan salah satu sumber pendapatan negara yang terbesar, merupakan pendorong pertumbuhan ekonomi, sumber penyerapan tenaga kerja, berkontribusi besar bagi pembangunan nasional serta pemerataan hasil-hasil pembangunan.

Perkembangan industri pariwisata Indonesia tidak lepas dari tersedianya tenaga kerja terampil, terdidik dan profesional yang setiap tahun dihasilkan oleh institusi pendidikan menengah dan tinggi bidang pariwisata baik swasta ataupun milik pemerintah yang tersebar di berbagai tempat di seluruh Indonesia. Perkembangan industri pariwisata Indonesia tidak lepas dari tersedianya tenaga kerja terampil, terdidik dan profesional yang setiap tahun dihasilkan oleh institusi pendidikan menengah dan tinggi bidang pariwisata baik swasta ataupun milik pemerintah yang tersebar di berbagai tempat di seluruh Indonesia.

Untuk menjaga eksistensinya perguruan tinggi berusaha menjaga dan meningkatkan mutu sehingga dapat menjadi pilihan utama bagi lulusan SMA pada umumnya dan SMK pariwisata pada khususnya melanjutkan studi ke perguruan tinggi. Tujuan perguruan tinggi adalah menghasilkan lulusan yang handal dan

memiliki kompetensi di bidang pariwisata dan dapat diserap oleh industri pariwisata. Dalam upaya menjaga dan meningkatkan mutu perguruan tinggi, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan dapat bersaing serta memiliki keterampilan atau kompetensi sesuai dengan pekerjaannya. Karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga karena telah memberikan segenap kemampuannya dalam bentuk komitmen, kinerja, dan loyalitas, dalam membantu perusahaan menjalankan dan mengelola usahanya. Karyawan dituntut menghasilkan kinerja sesuai sasaran yang telah ditetapkan dan meningkatkan kinerjanya sehingga menjadi lebih baik dari sebelumnya. Atas kontribusi yang telah diberikan karyawan maka sudah menjadi kewajiban bagi manajemen perguruan tinggi untuk memberikan imbalan atau disebut sebagai kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan, dengan diberikan kompensasi yang layak maka diharapkan karyawan memberikan kinerja yang baik. Kompensasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, masih banyak faktor-faktor lainnya salah satunya adalah motivasi. Motivasi merupakan daya dorong untuk melakukan tindakan, sedangkan motivasi kerja adalah daya dorong seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu. Motivasi dapat timbul dari diri sendiri maupun rangsangan dari luar yang membuat seseorang tertarik atau bersedia melakukan

pekerjaannya. Kinerja dapat disebut juga hasil kerja atau prestasi kerja karyawan wajib untuk dilakukan evaluasi, sehingga tingkat pencapaian pelaksanaan tugas seseorang dapat diketahui dan pencapaian sasaran dan tujuan dari perusahaan dapat terjamin. Evaluasi kinerja membutuhkan tolok ukur sebagai pembanding atau alat ukur antara lain: sasaran dan target, standar umum dan khusus, uraian tugas dan jabatan serta misi dan tugas pokok unit atau organisasi, sedangkan dimensi tolok ukur antara lain: kuantitas, kualitas, waktu dan kecepatan, nilai dan biaya dan dinyatakan dalam persentasi atau indeks.

### **Perumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan baik pengaruh secara parsial maupun simultan.

## **TINJAUAN TEORI**

### **Kompensasi**

#### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Simamora (2004:442), kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagian bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Effendi (2007:244), Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang berupa gaji,

upah, bonus, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Menurut Soekidjo (2003:153), Kompensasi adalah pembayaran yang diberikan atas diterimanya jasa atau kontribusi dari seseorang atau segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dari berbagai pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka di dalam perusahaan.

### **Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut Mathis dan Jackson (2002:118-119), bentuk dan jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

#### 1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah imbalan yang diberikan secara langsung oleh perusahaan terhadap karyawannya. Kompensasi langsung terdiri atas:

##### a. Gaji pokok

Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, terdapat dua kategori yaitu harian (upah) dan tetap (gaji)

1) Gaji (*salary*) merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

2) Upah (*wages*) merupakan balas jasa kepada karyawan yang tidak bekerja secara tetap di dalam suatu perusahaan dan hanya berdasarkan

hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan.

b. Gaji variabel

Kompensasi yang berhubungan langsung dengan kinerja individu, kelompok atau organisasi. Gaji variabel diberikan perusahaan atau organisasi dapat berupa bonus, insentif maupun kepemilikan saham.

- 1) Bonus, adalah uang yang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target yang ditentukan.
- 2) Insentif merupakan penghargaan / ganjaran / tambahan balas jasa yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau

sewaktu-waktu.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah imbalan yang diberikan perusahaan yang tidak berhubungan secara langsung dengan pekerjaannya, dapat berupa :

- a. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time of benefit*); sakit, cuti, kecelakaan, upacara pemakaman, dan lain-lain
- b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya; asuransi kesehatan, tunjangan hari tua, rencana pensiun, koperasi, dan lain-lain
- c. Program pelayanan karyawan; rekreasi, perumahan, beasiswa pendidikan, fasilitas pembelian, dan lain-lain



Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia, Robert L. Mathis & Jackson. (2002: 119)

gambar 1. Jenis- Jenis Kompensasi

### Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan-tujuan dari pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2008:121-122):

1. Ikatan Bersama

Pemberian gaji terjalinlah ikatan kerjasama formal antara perusahaan dengan karyawan.

2. Kepuasan Kerja

Balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan- kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga

memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

### 3. Pengadaan Efektif

Pemberian kompensasi yang besar akan mempermudah perusahaan untuk memperoleh karyawan dengan kualifikasi yang baik dan sesuai.

### 4. Motivasi

Jika kompensasi yang diberikan cukup besar maka manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

### 5. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

### 6. Disiplin

Pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

### 7. Pengaruh serikat buruh

Program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

### 8. Pengaruh pemerintah

Jika pemberian kompensasi sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

## Asas Kompensasi

Dua asas pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2008,:122-123) yaitu:

#### 1. Asas Keadilan

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan,

risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat baik, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

#### 2. Asas Kelayakan

Pemberian kompensasi asas kelayakan perlu diperhatikan pula. Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan lebih rendah akan menyulitkan perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang layak.

## MOTIVASI

### Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Simanjuntak (2011:91-92), motivasi merupakan daya dorong seseorang, sedangkan motivasi kerja merupakan daya

dorong seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu. Motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dipengaruhi oleh latar belakangnya, sikap pribadinya dan harapan-harapan. Kadar motivasi kerja seseorang sangat tergantung pada dua hal, Pertama, pandangan seseorang atas makna atau arti suatu pekerjaan. Kedua, rangsangan dari luar yang membuat seseorang tertarik atau bersedia melakukan pekerjaan dimaksud. Menurut Mangkunegara (2000:61), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Berdasarkan beberapa pendapat di atas penulis mengambil kesimpulan motivasi adalah suatu dorongan untuk berbuat sesuatu karena adanya rangsangan atau stimulus baik dari dalam maupun dari luar yang tujuannya untuk memenuhi kebutuhan individu.

### **Teori Motivasi**

Pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada teori *Maslow's Need Hierarchy* oleh A.H. Maslow dan *Herzberg's two factor theory* oleh Frederick Herzberg.

#### **1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow**

Menurut Maslow (Manulang, 2006: 149), kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu:

- a. **Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)**  
Kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu.
  - b. **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)**  
Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan.
  - c. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**  
Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.
  - d. **Kebutuhan akan Harga Diri (*Esteem Needs*)**  
Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain.
  - e. **Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)**  
Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi.
2. **Teori Dua Faktor Herzberg**  
Herzberg (Hasibuan, 2008 : 109) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :
- a. ***Maintenance Factor***  
Adalah faktor-faktor pemeliharaan

yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan badaniah ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal yang masuk dalam kelompok *dissatisfiers* seperti gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, kendaraan dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya pegawai/ karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak pegawai/ karyawan yang keluar.

b. *Motivation Factors*

*Motivation Factors* adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Hal tersebut merupakan kelompok *Satisfiers*, adapun yang masuk dalam kelompok *satisfiers* antara lain: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan

potensi individu (Hasibuan, 2008 : 110)

### **Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Ada beberapa faktor motivasi kerja yang dikemukakan pendapat para ahli. Menurut Syadam (2012:370) dalam buku Kadarisman mengatakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1. Faktor *intern*, yang terdapat pada karyawan itu sendiri.

Dapat dikemukakan bahwa faktor *intern* yang terdapat pada karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Selanjutnya dari sisi lain dapat dikemukakan bahwa faktor *intern* yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja.

2. Faktor *ekstern*, yang berasal dari luar diri karyawan.

Faktor *lingkungan* pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

### **KINERJA**

#### **Pengertian Kinerja**

Menurut Siswandoko (2008:28) Kinerja dapat disebut juga sebagai hasil kerja, hasil karya, unjuk kerja, tampilan

kerja, hasil usaha atau prestasi kerja. Sedangkan pelakunya yang melakukan suatu kegiatan dapat berbentuk orang dan lembaga. Sehingga kita mengenal adanya kinerja individu yaitu hasil kerja dari orang perorang dan kinerja tim yang merupakan hasil kerja dari sekelompok individu yang tergabung dalam tim kerja. Sehingga pengertian kinerja (individu) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran tertentu, dalam kurun waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2008:150) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Menurut Soeprihanto (1996 :7) prestasi kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Simanjuntak (2011:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Dari pengertian kinerja para ahli, maka peneliti mengambil kesimpulan kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja menurut ukuran atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Simanjuntak (2011:11-19)

kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok yaitu :

#### 1. Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi beberapa faktor yang dikelompokkan dalam 2 (dua) golongan yaitu:

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja  
Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerjanya.
  - b. Motivasi dan etos kerja: pandangan orang yang bersangkutan atas pekerjaan, sikap dalam melakukan pekerjaan, sikap hidup produktif
- #### 2. Dukungan Organisasi
- a. Pengorganisasian: kejelasan uraian tugas, prosedur kerja
  - b. Peralatan kerja
  - c. Kondisi kerja: ketersediaan alat-alat pelindung, pemahaman menggunakan alat pelindung
  - d. Syarat-syarat kerja: sistem penggajian, jaminan sosial tenaga kerja, perlindungan hak-hak pekerja, hubungan industrial
- #### 3. Dukungan Manajemen
- a. Kepemimpinan: kemampuan komunikasi efektif dan memotivasi bawahan, kemampuan mengenali kelemahan bawahan dan membantu mengatasinya, kemampuan mengenali potensi bawahan dan mengembangkannya, kesiapan mendorong bawahan untuk terus mengembangkan diri, menunjukkan



keteladanan

- b. Koordinasi: penugasan merata dan adil, membangun tim kerjasama
- c. Menciptakan iklim kerja: membangun dan menerapkan budaya organisasi, menghilangkan diskriminasi, hubungan yang akrab antara pimpinan dan bawahan

### **Evaluasi Kinerja**

Menurut Simanjuntak (2011:107-126), evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja perusahaan atau organisasi adalah tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu tertentu.

- 1. Tujuan Evaluasi Kinerja
  - a. Menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan.
  - b. Evaluasi kinerja perusahaan menunjukkan posisi dan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan perusahaan.
  - c. Evaluasi kinerja dimaksudkan untuk mengetahui pencapaian sasaran perusahaan, unit kerja, kelompok maupun individu
- 2. Pemanfaatan Hasil Evaluasi Kinerja
  - a. Peningkatan Kinerja  
Terutama bila evaluasi kinerja menunjukkan kinerja seseorang rendah atau di bawah standar yang telah

ditetapkan, maka orang yang bersangkutan dan atasannya akan segera membuat segala upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut.

- b. Pengembangan SDM  
Manajemen dan individu dapat mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja serta mengatasi kelemahan melalui program pelatihan, serta dapat mengembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja, baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi, maupun dalam rangka pengembangan karier mereka.
- c. Pemberian kompensasi  
Melalui evaluasi kinerja dapat diketahui siapa yang memberikan kontribusi besar maupun kecil dalam pencapaian hasil akhir organisasi atau perusahaan.
- d. Program peningkatan produktivitas  
Dengan mengetahui kinerja setiap individu, kekuatan dan kelemahan masing-masing serta potensi yang mereka miliki, manajemen dapat menyusun program peningkatan produktivitas perusahaan, antara lain dengan mencari penyebab kinerja rendah dan menyusun program untuk mengatasinya.
- e. Program kepegawaian  
Hasil evaluasi kinerja sangat bermanfaat untuk menyusun program-program kepegawaian, termasuk promosi, rotasi dan mutasi serta perencanaan karier pegawai.
- f. Menghindari perlakuan diskriminasi  
Evaluasi kinerja dapat menghindari

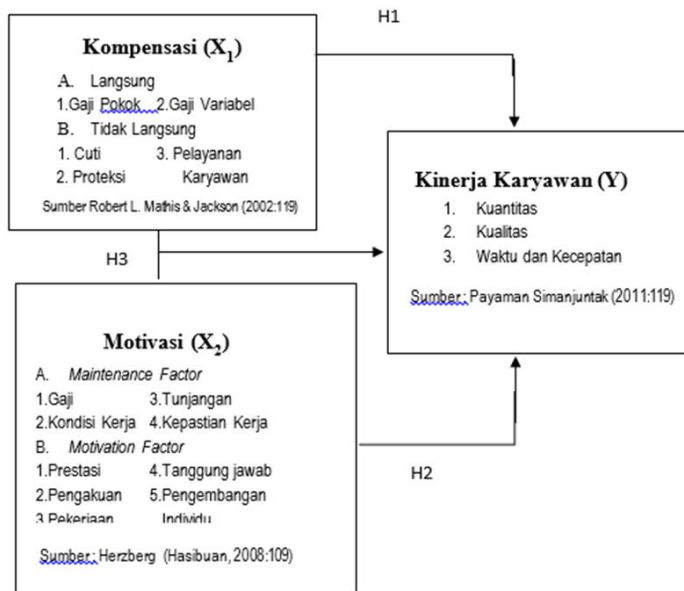
perlakuan diskriminasi dan kolusi, karena setiap tindakan kepegawaian akan didasarkan kepada kriteria obyektif, yaitu hasil evaluasi kinerja

3. Dimensi Tolok Ukur Kinerja
  - a. Kuantitas; dapat diukur secara absolut, dalam persentase atau indeks
  - b. Kualitas; bersifat relatif, tidak mudah diukur dan sangat tergantung pada selera konsumen. Kualitas dapat mencakup daya tahan atau usia penggunaan, desain, dan kenyamanan penggunaan.
  - c. Waktu dan kecepatan; waktu merupakan sumberdaya yang mahal karena terbatas, tidak dapat disimpan atau ditunda, sehingga waktu harus digunakan secepat mungkin dan secara optimal.
  - d. Nilai dan biaya; aspek nilai barang atau jasa yang dihasilkan dapat dinilai dalam harga atau rupiah.
  - e. Dinyatakan dalam persentase atau indeks: nilai barang atau jasa perlu

dibandingkan terhadap biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan barang tersebut. Bila nilai hasil tidak berbeda dengan signifikan atau bahkan hanya sama atau justru lebih kecil dari biaya yang dikeluarkan, hasil kinerja juga menjadi kurang bermakna.

4. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja
  - a. Pelaku evaluasi kinerja  
Yang melakukan evaluasi kinerja karyawan adalah: atasan langsung atau kepala unit yang bersangkutan, individu atau unit yang bersangkutan, tim yang secara khusus dibentuk, kombinasi dua atau lebih
  - b. Waktu pelaksanaan  
Waktu pelaksanaan: menjelang atau segera setelah akhir penugasan, Secara rutin-periodik: harian, mingguan, kwartal, semester dan tahun, evaluasi khusus karena dirasakan masalah, untuk program-program organisasi dan kepegawaian.

**Kerangka Konseptual**



gambar 2. Kerangka Konseptual

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan Akademi Pariwisata X (Y)
2. Terdapat pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan Akademi Pariwisata X (Y)
3. Terdapat pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan Akademi Pariwisata X (Y)

## METODOLOGI PENELITIAN

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang membuat gambaran atau deskripsi secara sistematis dan faktual berdasarkan fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti menggunakan angka-angka.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Akademi Pariwisata X, sedangkan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh atau semua populasi dijadikan sampel yaitu sejumlah 25 orang.

## Teknik Pengolahan Data

### Uji Kualitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir didalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing- masing pernyataan skor butir (X) dengan skor total (Y) menggunakan rumus teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS, selanjutnya nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  menggunakan derajat bebas (n-2). Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada alfa 0,05 maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan itu valid. Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Realibilitas dapat dicari dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* dengan bantuan SPSS, selanjutnya nilai *alpha cronbach* dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  menggunakan derajat bebas (n-2). Jika nilai *alpha cronbach*  $> r_{tabel}$  pada alfa 0,05 maka uji relibilitas signifikan atau reliabel. (Guswandi,2013:83)

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan		<i>cronbach's alpha</i>	$r_{tabel}$	Kesimpulan
	Valid	Tidak valid			
Kompensasi	20	-	0.925	0.541	Reliabel
Motivasi	20	-	0.956	0.541	Reliabel
Kinerja	18	-	0.955	0.541	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua butir pernyataan pada variabel kompensasi, variabel motivasi dan variabel kinerja semua telah terpenuhi validitasnya. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen-instrumen dalam variabel penelitian ini reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Kenormalan Data

Uji normalitas data digunakan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dengan bantuan SPSS metode uji normalitas yang digunakan adalah uji One Sample Kolmogorov Smirnov, pengujiannya:

- a. Jika nilai signifikansi (Asym Sig 2 tailed)  $> 0,05$ , maka berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi (Asym Sig 2 tailed)  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

#### 2. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dimana sumbu Y adalah yang diprediksi dan sumbu X adalah residual jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya toleransi antara variabel independen. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi toleransi diantara variabel bebas. Metode pengujian yang biasa digunakan yaitu dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

### Metode Analisis Data

#### Analisis Deskriptif

Metode analisis yang berhubungan dengan pengumpulan atau penyajian data sampai memberi informasi yang berguna yang dituangkan kedalam tabel yang berwujud distribusi data yang merupakan penggambaran banyaknya nilai data dengan kategori tertentu.

#### Model Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan penelitian yang menganalisis pengaruh/hubungan antara satu atau lebih variabel bebas (independent)/prediktor dengan satu variabel tidak bebas/tetap (dependent)/respon

#### Uji F (ANOVA)

Dengan menggunakan taraf nyata  $\alpha = 5\%$  (0.05) akan dibandingkan dengan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}(df \text{ pembilang, } df \text{ penyebut})$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti secara bersama-sama keseluruhan variabel bebas memiliki keterkaitan atau pengaruh yang nyata terhadap variabel tidak bebas, sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak berarti secara bersama-sama keseluruhan variabel bebas tidak memiliki keberartian atau pengaruh nyata terhadap variabel bebas

## Uji Parsial dengan Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual / parsial dan menganggap independen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$ . Apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

## Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien Korelasi (R) adalah nilai yang menunjukkan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel tidak bebas. Menurut Sugiyono (2006) pedoman untuk menginterpretasikan hasil koefisien korelasi sebagai berikut: 0,00 – 0,199 = sangat lemah; 0,20 – 0,399 = lemah; 0,40 – 0,599 = sedang; 0,60 – 0,799 = kuat; 0,80 – 1,000 = sangat kuat. Koefisien Determinasi merupakan nilai yang menunjukkan kemampuan variabel X menjelaskan keragaman dari Y.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Kenormalan Data (Uji Normalitas)

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.93351984
Most Extreme Differences	Absolute	.165
	Positive	.165
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.823
Asymp. Sig. (2-tailed)		.508

a. Test distribution is Normal.

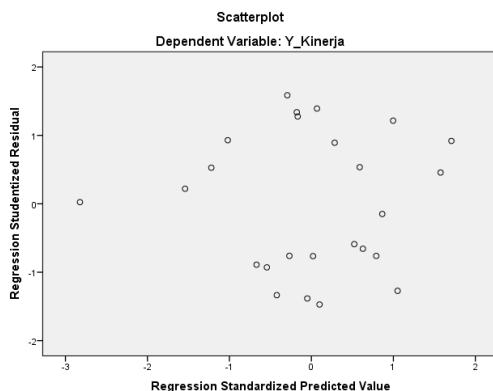
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olahan Data

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dengan menggunakan taraf nyata  $\alpha = 5\%$  (0.05) dan uji kolomogorof

smirnov, nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*)  $0,508 > 0.05$  dengan demikian residu dari data berdistribusi normal.

## 2. Uji Heterokedastisitas



gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Olahan Data

Dari gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa diagram pencar antara Y prediksi yang sudah distandarkan dengan sisaan regresi menyebar secara acak atau tidak

mengikuti pola pola tertentu sebagian di atas dan sebagian di bawah garis 0. Dengan demikian asumsi non heterokedastisitas sudah terpenuhi.

## 3. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)						
1	X1_Kompensasi	.385	.020	.017	.517	1.933
	X2_Motivasi	.537	.406	.375	.517	1.933

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa ditemukan untuk kedua variable bebas, nilai VIF (*Variance Inflation*

Factor) keduanya = 1.9 < 10. Dengan demikian asumsi non multikolinieritas terpenuhi.

## Model Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
(Constant)		54.794	7.242	
1	X1_Kompensasi	.013	.139	.023
	X2_Motivasi	.250	.120	.521

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai konstanta, serta nilai koefisien regresi linier, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 54,749 + 0.013 X_1 + 0.250 X_2 + e$$

Dari Model di atas dapat dijelaskan :

- Konstanta sebesar 54,749. Jika Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) bernilai 0 maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,749.

- Koefisien regresi linier untuk Kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0.013 maknanya adalah jika Kompensasi (X<sub>1</sub>) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.013 dengan asumsi variabel lain tetap
- Koefisien regresi linier untuk Motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0.250 maknanya adalah jika Motivasi (X<sub>2</sub>) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.250 dengan asumsi variabel lain tetap

**Uji F (Uji Goodness of Fit)**

Tabel 5. Uji F (Goodness of fit)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	343.200	2	171.600	4.468	.024 <sup>b</sup>
Residual	844.960	22	38.407		
Total	1188.160	24			

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), X2\_Motivasi, X1\_Kompensasi  
 Sumber : Hasil Olahan Data

Dengan membandingkan nilai F<sub>hitung</sub> dengan F<sub>tabel</sub>, maka diperoleh kesimpulan F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> (4,47 > 3,44), artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya model regresi linier yang diperoleh dapat dipergunakan untuk menganalisa Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Pariwisata X. Dengan kata lain, kedua variabel (Kompensasi dan Motivasi) secara simultan berpengaruh yang nyata terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai

dengan pendapat dari Malayu S.P Hasibuan, bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah terjadi ikatan kerjasama secara formal antara perusahaan dengan karyawan, sehingga karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dan menunjukkan kinerja yang baik, serta pendapat Payaman Simanjuntak, bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi dan etos kerja seseorang.

## Uji Parsial atau Uji t

Tabel 6. Uji Parsial atau Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	54.794	7.242		7.566	.000
1 X1_Kompensasi	.013	.139	.023	.093	.927
X2_Motivasi	.250	.120	.521	2.084	.049

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil uji t untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 0,093$  dengan tingkat signifikan  $0,927$ . Dengan menggunakan taraf nyata  $\alpha = 5\%$  ( $0,05$ ) dan derajat kebebasan  $df = n - k - 1$  ( $25 - 2 - 1 = 47$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  adalah  $1,714$ . Dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  maka  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  ( $0,093 < 1,714$ ), yang berarti  $H_0$  diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,084$  dengan tingkat signifikan  $0,049$ . Dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,084 > 1,714$ ), yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel

Motivasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat disimpulkan perubahan-perubahan yang terjadi pada Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh perubahan-perubahan pada Motivasi, artinya Motivasi yang semakin baik maka Kinerja Karyawan akan lebih meningkat.

### Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien Korelasi adalah nilai yang menunjukkan ada tidaknya hubungan yang linier antar variabel bebas dan variabel tidak bebas / terikat. Sedangkan Koefisien Determinasi (KD) merupakan nilai yang menunjukkan kemampuan variabel X menjelaskan keragaman dari Y. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20, hasilnya sebagai berikut :

Tabel 7. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (KD)

Variabel	R	Kategori	KD (%)	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Kompensasi	0,20	Lemah	4	0,396	Tidak Nyata
Motivasi	0,406	Sedang	16,484	0,396	Nyata
Simultan	0,537	Sedang	28,837	0,396	Nyata

Sumber : Hasil Olahan Data



Dari tabel di atas, ditemukan ada hubungan yang linier dengan kategori lemah antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan dan tidak nyata. Kemampuan Kompensasi untuk menjelaskan keragaman (variabilitas) dari Kinerja adalah 4 %, atau kontribusi yang diberikan oleh kompensasi untuk menentukan kinerja adalah 4 %.

Ada hubungan linier dengan kategori sedang dan nyata antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Kemampuan Motivasi untuk menjelaskan keragaman (variabilitas) dari Kinerja adalah 16,484 %, dengan kata lain jika Motivasi meningkat maka Kinerja juga akan meningkat sebesar 16,484 % atau kontribusi yang diberikan oleh Motivasi untuk menentukan Kinerja adalah 16,484 %.

Secara bersama-sama atau simultan terdapat hubungan dengan kategori sedang dan nyata pada kedua variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi) terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan memiliki kemampuan untuk menjelaskan keragaman Kinerja sebesar 28,009 % atau kontribusi pengaruh keduanya secara bersama-sama terhadap Kinerja adalah 28,009%, sisanya sebesar 71.991 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini, antara lain menurut Payaman Simanjutak ; Dukungan Organisasi (Pengorganisasian, Peralatan Kerja dan Kondisi Kerja) serta Dukungan Manajemen (Kepemimpinan, Koordinasi dan Iklim Kerja). Diharapkan peneliti selanjutnya akan melakukan penelitian dengan faktor-faktor tersebut sehingga dapat ditemukan seberapa besar faktor-

faktor yang lain memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan Akademi Pariwisata X.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Setelah menyelesaikan penelitian ini maka peneliti memberikan kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan (berdasarkan uji t). Terdapat hubungan yang linier dengan kategori lemah dan tidak nyata antara kompensasi dan kinerja (berdasarkan koefisien korelasi). Kemampuan kompensasi untuk menjelaskan keragaman dari kinerja sebesar 4 %, atau kontribusi yang diberikan oleh kompensasi untuk menentukan kinerja sebesar 4% (berdasarkan koefisien determinasi). Kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan terutama pada kompensasi langsung belum memenuhi harapan responden (berdasarkan analisis deskriptif).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja (berdasarkan uji t). Terdapat hubungan yang linier dengan kategori sedang dan nyata antara motivasi dan kinerja (berdasarkan koefisien korelasi). Kemampuan motivasi untuk menjelaskan keragaman dari kinerja sebesar 16,484 %, atau kontribusi yang diberikan oleh motivasi untuk menentukan kinerja sebesar 16,484% (berdasarkan koefisien determinasi). Kebijakan motivasi yang diterapkan oleh perusahaan telah memenuhi

harapan responden (berdasarkan analisis deskriptif).

3. Terdapat pengaruh yang nyata secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja (berdasarkan uji F). Secara simultan terdapat hubungan dengan kategori sedang dan nyata antara kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan (berdasarkan koefisien korelasi). Secara simultan memiliki kemampuan untuk menjelaskan keragaman dari kinerja sebesar 28,009 %, atau kontribusi yang diberikan oleh kompensasi untuk menentukan kinerja sebesar 28,009% (berdasarkan koefisien determinasi).

### Saran

Setelah menyelesaikan penelitian ini, penulis mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya manajemen lebih memperhatikan kebijaksanaan kompensasi yang diberikan saat ini jika dimungkinkan disarankan untuk dinaikkan karena peningkatan kompensasi ini cenderung diikuti peningkatan kinerja karyawan.
2. Hendaknya manajemen mempertahankan kebijaksanaan motivasi yang diberikan saat ini jika dimungkinkan disarankan untuk dinaikkan karena peningkatan motivasi ini cenderung diikuti peningkatan kinerja karyawan.
3. Hendaknya ada penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel-variabel lainnya sebagai variabel bebas, antara lain dukungan organisasi (pengorganisasian, peralatan kerja dan kondisi kerja) serta dukungan manajemen (kepemimpinan, koordinasi dan iklim kerja) agar dapat diperoleh variabel

yang dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan Akademi Pariwisata X.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi, 2000. *Manajemen Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta
- Damayanti, Agiel Puji , dkk. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*, Surakarta : Jupe UNS. Vol 2, No 1: Hal 155 s/d 168
- Effendi, Harindja Marihot Tua. 2007. *Manajemen Mutu SDM*, Jakarta: Rajawali Pers
- H.M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Pelatihan dan Aplikasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Guswandi. 2013. *Modul Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta : FE Universitas Krisnadwipayana
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, Jakarta : Gaung Persada Press
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Keith, Davis & Jhon W. Newstrom. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke7. Jakarta : Erlangga

- Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Rosda Karya.
- Manullang. 2006. *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Mathis, Robert L., & John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat (PT. Salemba Emban Patria).
- Nursalam. 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi 2*, Jakarta : Salemba Medika
- LPPM AKPINDO. 2014. *Modul Metodologi Penelitian*, Jakarta : LPPM AKPINDO
- Priyanto, Duwi. 2011. *Buku Saku SPSS.*, PT Buku Seru
- Republika Online. 22 Desember 2014. *Kontribusi Pariwisata Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Meningkat*, Jakarta : [www.republika.co.id](http://www.republika.co.id)
- Republik Indonesia. 2009. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisata*, Jakarta : Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : FE Universitas Indonesia.
- Siswandoko, Tjatjuk. 2008. *Modul Evaluasi Kinerja*, Jakarta : FE Universitas Krisnadwipayana
- Soekidjo, Notoatmojo. 2003. *Self Management maximize your strength, kiat-kiat memaksimalkan kinerja*, Jakarta: PT. Alex Media Komputindo
- Sugiyono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian Alfabeta*. Bandung.
- Suryasubrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Syadam Gouzali, Bilson. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gunung Agung.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.