

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini di banyak daerah tujuan pariwisata, jumlah hotel dan bisnis pelayanan jasa atau sejenisnya semakin berkembang. Tumbuhnya industri tersebut mengakibatkan tingkat persaingan antara perusahaan yang ada didalamnya menjadi semakin kompetitif, khususnya juga yang terjadi di Kota Bogor sebagai salah satu kota tujuan wisata.

Data Bidang Pariwisata tahun 2007 pada Dinas Informasi Pariwisata dan Kebudayaan (Disparbud) Pemerintah Kota Bogor menunjukkan angka kunjungan wisatawan ke Kota Bogor melampaui jumlah target yang ditetapkan Pemerintah Provinsi Jawa Barat bagi masing-masing Kota atau Kabupaten.

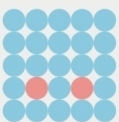
Tabel 1. Perbandingan Target Jumlah Kunjungan Wisatawan PemProv Jabar dan Kota Bogor Tahun 2007

Keterangan	Target Jumlah Kunjungan PemProv Jabar	Jumlah Kunjungan Kota Bogor
Wisatawan Asing	26.923 jiwa	60.000 jiwa
Wisatawan Nusantara	1.44 juta jiwa	1.8 juta jiwa

Sumber : Data Bidang Pariwisata Dinas Informasi Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bogor, 2007.

Menurut Dinas Informasi Pariwisata dan Kebudayaan (Disparbud) Pemerintah Kota Bogor, kunjungan wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara ke kota Bogor selama 2007 masing-masing mencapai 1,8 juta jiwa (wisatawan nusantara) dan 60.000 jiwa (wisatawan mancanegara). Jumlah ini melampaui target Pemerintahan Provinsi Jawa Barat 2007, yang menargetkan kunjungan wisatawan nusantara dan wisatawan manca negara rata-rata di setiap

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



kabupaten atau kota sebanyak 1,44 juta jiwa (wisatawan nusantara) serta 26.923 jiwa (wisatawan mancanegara)

Bagi industri perhotelan khususnya yang berada di wilayah Kota Bogor, kondisi tersebut memberikan rangsangan tersendiri untuk terus meningkatkan pelayanannya agar mampu menjaring konsumen dalam hal ini wisatawan yang datang ke wilayah Kota Bogor. Perkembangan dalam industri perhotelan dapat diamati salah satunya dari berkembangnya jumlah hotel di Kota Bogor.

Tabel 2. Jumlah hotel berbintang dan hotel tidak berbintang serta jumlah kamar di Kota Bogor tahun 2003-2007

Tahun	Jumlah Hotel			Jumlah Kamar		Total
	Berbintang	Tidak Berbintang	Total	Berbintang	Tidak Berbintang	
2007	8	42	50	401	1.166	1.567
2006	7	39	46	379	1.084	1.463
2005	5	39	44	302	970	1.272
2004	5	38	43	288	891	1.179
2003	5	37	42	214	835	1.149

Sumber: Biro Pusat Statistik Kota Bogor, 2007

Menurut Biro Pusat Statistik Kota Bogor (2007) terjadi peningkatan pada jumlah hotel sebesar 22,5% dan peningkatan jumlah kamar sebesar 36,38% selama kurun waktu empat tahun terakhir dari tahun 2003 hingga tahun 2007 yang semula berjumlah 42 (jumlah hotel) dan 1.149 (jumlah kamar) menjadi 50 (jumlah hotel) dan 1.567 (jumlah kamar).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



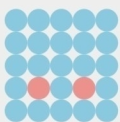
Tabel 3. Profil Hotel-Hotel Berbintang Kota Bogor Tahun 2007

Nama Hotel Berbintang	Tarif	Fasilitas	Jumlah	
			Kamar	Tempat Tidur
Hotel Pangrango 1	Rp.400.000	Restoran, Maskapai Call Center, R.Rapat	97	117
Hotel Pangrango 2	Rp.450.000 Rp.1.300.000	Rest/café, Bar, K.Renang, R.Rapat, Maskapai Call Center	97	168
Hotel Salak	Rp.375.000 Rp.3000.000	Rest/café, Bar, K.Renang, R.Rapat, Fitness, Spa, Maskapai Call Center	120	175
Hotel New Mirah	Rp.400.000 Rp.1.300.000	Rest/café, Bar, K.Renang, R.Rapat	55	110
Sahira Butik Hotel	Rp.460.000 Rp.1.650.000	Rest/café, Bar, K.Renang, R.Rapat, Maskapai Call Center	36	44
Hotel Permata	Rp.130.000 Rp.700.000	Rest/café, Bar, R.Rapat	65	110
Hotel Braja Musti	Rp.375.000 Rp.3000.000	Rest/café, Bar, K.Renang, R.Rapat, Maskapai Call Center, G.Pertemuan	50	60
Raja Inn Hotel	Rp.60.000 Rp.650.000	Rest/café, Bar	45	45

Sumber: Buku Pariwisata Kota Bogor, 2007.

Deskripsi mengenai masing-masing hotel berbintang di Kota Bogor dapat diamati pada Tabel 3. Khusus untuk hotel berbintang terjadi perkembangan yang cukup signifikan pada tiga tahun terakhir antara tahun 2005-2007. Peningkatan jumlah hotel tersebut menyebabkan perusahaan harus mampu untuk meningkatkan kualitas pelayanan agar mampu bertahan dan memenangkan persaingan yang semakin kompetitif.

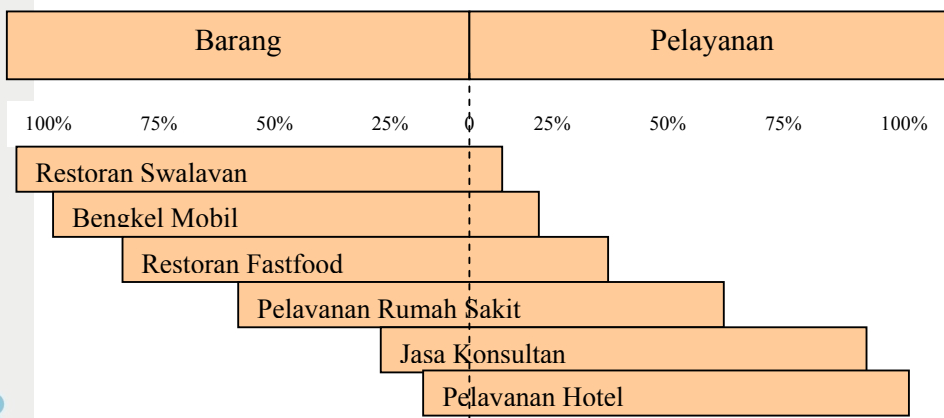
Peningkatan kualitas pelayanan menjadi sebuah kunci dalam memenangkan persaingan dalam industri *hospitality* khususnya usaha perhotelan, industri *hospitality* menjadikan pelayanan dari karyawannya sebagai faktor utama yang mempresentasikan produk secara utuh. Pelayanan itu sendiri menurut Sulistiyono (2006), adalah suatu aktivitas ekonomi yang menghasilkan waktu, tempat, bentuk dan kebutuhan-kebutuhan psikologis yang diperlukan oleh



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

seseorang. Perubahan terhadap kebutuhan-kebutuhan tamu, harus diikuti dengan perubahan-perubahan cara bekerja individu-individu dalam perusahaan.

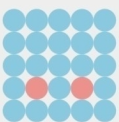
Karyawan hotel harus memahami mengenai pentingnya memberikan kepuasan kepada para tamu dan dapat melihat segala hal dari sudut pandang para tamu. Kemampuan dalam mengelola dan mempertahankan kepuasan para tamu merupakan faktor yang utama karena hal tersebut akan menjadi nilai lebih yang memberikan ketertarikan para tamu untuk kembali menggunakan jasa hotel. Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting karena jenis industri ini lebih banyak menjual produk dalam bentuk jasa pelayanan dibandingkan dengan produk dalam bentuk barang jadi, seperti yang dikemukakan oleh Olsen dan Wyckoof (2006), yang menyatakan bahwa dalam industri perhotelan sebagian besar produk yang ditawarkan berupa produk pelayanan atau jasa.



Gambar 1. Perbandingan Antara Jenis Barang dan Jasa Pelayanan
 Sumber: Olsen dan Wyckoof " *management of sevice operation*" dalam Sulastiyono (2006)

Hotel Pangrango 2 Bogor merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam industri *hospitalty* di Kota Bogor yang berstatus sebagai hotel bintang tiga

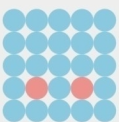
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.





Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IPB, tahun 2008

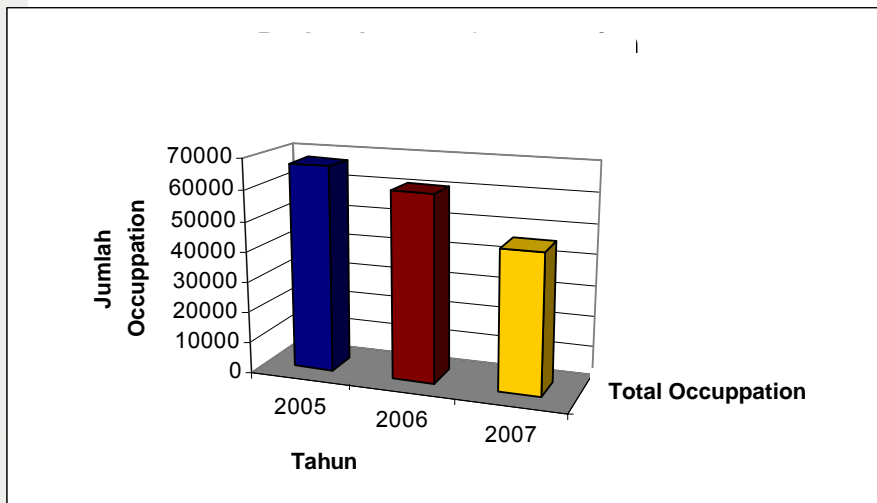


Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MB-IPB

yang telah berdiri sejak tahun 1996, dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif, Hotel Pangrango 2 harus memperhatikan peningkatan faktor-faktor yang bersifat kuantitatif dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana yang tersedia seperti jumlah kamar dan tempat tidur, ketersediaan *ball room*, resto, bar, *metting room* dan fasilitas lainnya.

Selain itu peningkatan faktor kualitatif seperti kualitas pelayanan juga harus diperhatikan karena pelayanan merupakan faktor yang menentukan kemampuan hotel untuk bersaing. Kualitas pelayanan harus mampu memenuhi harapan tamu dimana terdapat kesesuaian antara jasa pelayanan yang diinginkan oleh tamu dengan kenyataan pelayanan yang diterima. Kualitas pelayanan juga sangat berpengaruh terhadap besar kecilnya jumlah tamu yang datang. Menurut data dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bogor tahun 2007, terjadi penurunan tingkat hunian pada Hotel Pangrango 2 Bogor dalam kurun waktu tiga tahun terakhir hal ini terjadi seiring dengan munculnya pesaing-pesaing baru.



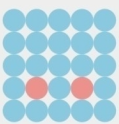
Gambar 2. Perkembangan Tingkat *Occupation* Hotel Pangrango 2 Bogor
Sumber: Buku Dinas Pariwisata Kota Bogor Tahun 2007.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

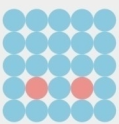


Hotel Pangrango 2 sudah seyogyanya harus meningkatkan inovasi, kreativitas, dan pelayanan jasanya terhadap para tamu, dalam meningkatkan kualitas pelayanan faktor utama yang harus diperhatikan adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia, karena hampir seluruh jenis pelayanan terhadap para tamu yang datang tidak dapat digantikan oleh peran mesin. Terdapat ketidakpuasan yang dirasakan oleh pihak karyawan pada Hotel Pangrango 2 Bogor. Hal ini dapat diamati dari semangat kerja yang menurun tercermin dari perilaku karyawan yang memperpanjang waktu istirahat, tingkat kedisiplinan yang menurun terutama berkaitan dengan jadwal masuk kerja dan pulang kerja. Selanjutnya hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan para tamu, keluhan-keluhan tamu selama menginap di Hotel Pangrango 2 disebabkan oleh beberapa hal seperti: terdapat bagian kamar, koridor jalan dan lobi yang kurang bersih, lambatnya penanganan pada waktu tamu *chek in* dan *chek out*, lambatnya room service dalam menanggapi pemesanan tamu.

Hal tersebut mencerminkan kurang termotivasinya karyawan dalam bekerja dan juga mengindikasikan rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Kualitas pelayanan terkait erat dengan motivasi dan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan, semakin tinggi motivasi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka kualitas pelayanan yang diberikan akan semakin baik. Kondisi ini menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, salah satu aspek yang melatar belakangi hal ini disinyalir karena adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan karena gaji yang diterima oleh



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



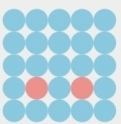
karyawan dirasa kurang mencukupi karena nilainya masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR).

Dalam industri *hospitality* khususnya usaha perhotelan dimana jasa pelayanan merupakan produk utamanya, menjadikan sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia harus mampu menciptakan kondisi yang dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan komitmen organisasi agar karyawan mampu untuk memberikan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal.

Hasibuan (2003), menyatakan motivasi merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk meningkatkan gairah kerja, sehingga dapat tercipta suasana kerja yang menyenangkan dan produktif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Umumnya tujuan seseorang dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya, baik berupa kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, sedangkan komitmen organisasi adalah proses individu dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi dan komitmen organisasi karyawan adalah kompensasi. Dengan kompensasi yang memadai, kebutuhan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

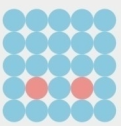


dasar karyawan dapat terpenuhi dan diharapkan setelah kebutuhan dasarnya terpenuhi karyawan dapat mencurahkan perhatiannya secara utuh dalam melaksanakan pekerjaan, menurut Siagian (2002), sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu memenuhi kepuasan anggota perusahaan, yang pada akhirnya akan membantu perusahaan dalam memperoleh, menjaga serta memperkerjakan sejumlah orang yang memiliki sikap yang baik demi menunjang kepentingan perusahaan yang bersangkutan.

Kompensasi menjadi amat penting dalam kaitannya dengan motivasi dan komitmen organisasi karyawan karena para karyawan mengharapkan kinerja mereka dalam bekerja berkorelasi positif dengan kompensasi yang adil yang diperoleh dari perusahaan tempatnya bekerja sehingga mereka merasa pekerjaan mereka bernilai bagi perusahaan dan dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Pemberian kompensasi dimaksudkan untuk menstimulus karyawan agar termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, adanya tingkat persaingan yang cukup tinggi membuat Hotel Pangrango 2 harus terus memberikan sesuatu yang terbaik bagi karyawannya agar karyawan terbaik dapat bertahan dan ikut serta membangun perusahaan. Karyawan yang merasa tidak puas seringkali terjadi karena kesejahteraan mereka kurang diperhatikan, karyawan merasa telah memberikan andil yang sangat besar dalam pengembangan perusahaan namun kompensasi yang diterimanya tidak seimbang. Mangkuprawira (2002), mengemukakan bahwa ketidakpuasan karyawan dalam menerima kompensasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

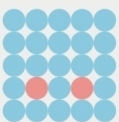


merupakan salah satu unsur yang menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

Efek lain dari ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari Hotel Pangrango 2 Bogor. Keinginan tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan mengingat berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah ke perusahaan lain, karena kondisi persaingan di pasar kerja yang semakin ketat, birokrasi serta aturan internal yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Akhirnya bentuk ketidakmampuan mereka untuk keluar tersebut diwujudkan dengan tidak peduli terhadap pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan atau dengan kata lain mempunyai komitmen organisasi yang rendah.

Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi Hotel Pangrango 2 Bogor karena karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula yang pada akhirnya perusahaan tersebut akan kehilangan daya saing. Hotel Pangrango 2 Bogor dapat memberikan kompensasi yang dapat memuaskan para karyawan sebagai salah satu langkah untuk meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi hingga bermuara pada peningkatan produktivitas karyawan dan perusahaan. Hal ini melatarbelakangi dilakukannya penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi pada Hotel Pangrango 2 Bogor.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



1.2 Perumusan Masalah

Kompensasi yang diterima karyawan mempengaruhi motivasi dan tendensi mereka dalam bekerja pada sebuah perusahaan, kebutuhan karyawan akan pendapatan dan keinginan mereka untuk diperlakukan secara wajar oleh perusahaan membuat program kompensasi menjadi semakin vital. Kompensasi menjadi salah satu faktor pendorong yang kuat terhadap meningkat atau menurunnya motivasi dan komitmen organisasi pada perusahaan, karyawan yang tingkat motivasinya tinggi akan mengambil tanggung jawab untuk memberikan kontribusi pada pencapaian sasaran-sasaran perusahaan, juga karyawan yang memiliki motivasi tinggi mencerminkan loyalitas yang besar terhadap perusahaan sehingga dapat mendorong pencapaian kinerja optimal bagi perusahaan. Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

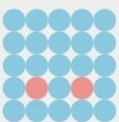
- a. Bagaimana persepsi karyawan terhadap kompensasi (finansial-non finansial), motivasi kerja, dan komitmen organisasi karyawan selama ini pada Hotel Pangrango 2 Bogor ?
- b. Komponen-komponen kompensasi (finansial-non finansial) apakah yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi di Hotel Pangrango 2 Bogor?
- c. Upaya apa yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan efektifitas pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasi karyawan pada Hotel Pangrango 2 Bogor?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis persepsi karyawan terhadap kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi karyawan pada Hotel Pangrango 2 Bogor.
- b. Menganalisis komponen kompensasi (finansial dan non finansial) yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi karyawan pada Hotel Pangrango 2 Bogor.
- c. Merumuskan upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mencapai efektifitas pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasi karyawan pada Hotel Pangrango 2 Bogor.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan, penulis, dan juga bagi pembaca.

- a. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan mengenai penetapan komponen-komponen kompensasi dalam rangka meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat mendukung proses pembelajaran dan pemahaman terhadap ilmu yang telah diperoleh khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

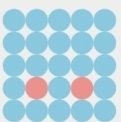
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IPB, tahun 2008



MB-IPB
Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada level operasional di Hotel Pangrango 2 Bogor. Penelitian ini dibatasi hanya pada lingkup bahasan yang berhubungan dengan pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi pada Hotel Pangrango 2 Bogor, masalah yang timbul dari pengaruh faktor – faktor eksternal dianggap tidak berubah

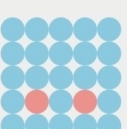
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IPB

Untuk Selengkapnya Tersedia di Perpustakaan MB-IPB



MB-IPB
Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.