BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dengan menggunakan tehnik wawancara dan observasi. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di departemen *accounting.* Terbukti bahwa produktifitas karyawan menurun kalau kompensasi dalam bentuk upah yang diberikan perusahaan tidak adil dan tidak sesuai dengan ketetapan awal. Karyawan juga merasa bahwa kerja keras mereka tidak diapresiasi oleh perusahaan, karena besar kecilnya kompensasi dalam bentuk upah tersebut merupakan sebuah bentuk perhatian perusahaan terhadap kerja keras dari karyawan tersebut.
2. Pendidikan tidak terlalu mempengaruhi prestasi kerja di hotel Crystal Lotus Yogyakarta. Karena latar belakang pendidikan seseorang bukan merupakan tolak ukur yang tepat dalam menetapkan upah. Tinggi atau rendahnya pendidikan seseorang bukanlah patokan bahwa orang tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Prestasi kerja akan meningkat jika perusahaan memperhatikan hasil kerja daripada latar belakang pendidikan. Jika perusahaan melihat latar belakang pendidikan dalam pemberian kompensasi maka karyawan akan mengundurkan diri dari perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan lebih banyak meninjau lapangan dengan melihat beban kerja karyawan dan dibandingkan dengan beban kerja karyawan satu dengan yang lainnya sehingga karyawan akan merasa adil dalam pemberian kompensasi.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan harus menyediakan anggaran untuk pemberian kompensasi yang memadai khususnya upah, karena upah paling mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi.
3. Perlunya meningkatkan gaji karyawan sesuai kebijakan dan aturan yang dikeluarkan perusahaan agar terciptanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan .
4. Peningkatan mutu karyawan melalui pelatihan – pelatihan yang berkesinambungan.
5. Perhatian perusahaan atau manajemen terhadap kualitas karyawan tidak boleh menurun agar prestasi kerja karyawan tidak menurun dan tujuan perusahaan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Barnadib, Imam. *Filsafat Pendidikan: Sistem dan Metode. FIP IKIP* Yogyakarta: Yogyakarta. 1990

Dinas Pendidikan Dasar dan Menengah, *Undang – Undang Replublik Indonesi nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.* Ditjen PDM, Depdiknas: Jakarta. 2003.

Eriyanto, *Teknik Sampling Analisis Opini Publik.* Pt. Lkis Pelangi Aksara: Yogyakarta. 2007.

Ghony, M. Djunaidi, Fauzan Almanshur. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Ar-Ruzz Media: Yogyakarta. 2016.

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara. Jakarta : 2001.

Husnan, Suad. dan Heidrahman. *Manajemen Keuangan Teori dan Penerapan*. BPFF-UGM: Yogyakarta. 1998.

Jalal, Fasli dan Dedi Supriadi. *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah.* Adicita Karya Nusa: Yogyakarta. 2001.

Kurniadin, Didin. Dan Imam Machali. *MANAJEMEN PENDIDIKAN: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan.* Ar-Ruzz Media: Yogyakarta. 2014.

M. Amirin, Tatang. Dkk, *Manajemen Pendidikan.* UNY Press: Yogyakarta. 2011.

Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Jakarta. 2010.

Mutiara S. Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Ghalia Indonesia: Jakarta. 2007.

P. Siagian, Sondang. *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi.*Jakarta: NV Sapdodadi. 2009.

_____. *Fungsi – Fungsi Manajerial.* Jakarta: Bina Akasara. 1989

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Mandar Maju, Jakarta. 2008.

Siswoyo, Dwi. *Ilmu Pendidikan.* UNY Press: Yogyakarta. 2013.

Sugihartono, *Psikologi Pendidikan.* UNY Press: Yogyakarta. 2013.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Alfabeta: Bandung. 2009.

Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional.* Bandung: Remaja Rosdakarya Offset. 1992.

Veithzal, Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* PT. Raja Garfindo Persada. Jakarta. 2008.

LAMPIRAN 1

DAFTAR WAWANCARA

a. Berikut merupakan pedoman wawancara yang akan di lakukan dengan karyawan bagian *Accounting* di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta :

1) Bagaimana perusahaan mengatur kompensasi kepada anda, Apakah sudah adil dan sesuai dengan bidang pekerjaan anda serta sesuai dengan pendidikan yang anda tempuh ?
2) Menurut anda, bagaimana sistem pemberian kompensasi di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta apakah sudah diberikan secara benar sehingga karyawan bisa termotivasi dan terpuaskan sehingga tercapainya prestasi kerja?
3) Bagaimana prestasi kerja yang anda capai jika pemberian kompensasi hanya dilihat dari latar belakang pendidikan anda dan tidak dilihat berdasarkan hasil kerja anda?
4) Menurut anda apakah pemberian kompensasi dapat berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan? Kenapa?

b. Berikut merupakan pedoman wawancara yang akan di lakukan dengan *Financial Accounting* di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta:

1) Bagaimana prestasi kerja staff bapak selama bekerja bersama bapak di departemen *Accounting* di hotel Crystal Lotus Yogyakarta?

2) Bagaimana kemampuan dari seluruh karyawan di *Accounting* menurut penilaian bapak?

3) Bagaimana tingkat kehadiran atau presensi dari masing – masing karyawan di departemen *Accounting* ?

4) Bagaimana sikap atau perilaku dari masing – masing karyawan di departemen *Accounting* ?

5) Bagaimana kerja sama atau hubungan kerja antar karyawan, baik di dalam kantor ataupun di luar kantor ?

DAFTAR OBSERVASI

Berikut merupakan pedoman observasi dalam penelitian ini antara lain :

a. Tingkat absensi karyawan

b. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

c. Perilaku atau sikap karyawan

d. Aktivitas antar karyawan

LAMPIRAN 2

Hasil Wawancara dengan Responden Departemen *Accounting*

Nama : CC
Jabatan : Cost Control
Tanggal : 26 September 2017
Waktu : 10.15 WIB

Peneliti : Bagaimana perusahaan mengatur kompensasi kepada anda, Apakah sudah adil dan sesuai dengan bidang pekerjaan anda serta sesuai dengan pendidikan yang anda tempuh ?

Responden :*"..Kalau kompensasi untuk accounting menurut saya sudah adil karena service chargenya hitungannya sudah jelas dan transparan juga dan di bagi rata ke semua karyawan. Dan itu sudah adil dan sesuai kalau menurut saya."*

Peneliti : Menurut anda, bagaimana sistem pemberian kompensasi di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta apakah sudah diberikan secara benar sehingga karyawan bisa termotivasi dan terpuaskan sehingga tercapainya prestasi kerja?

Responden :**"..***Kalau dari cara pemberiannya sudah diberikan secara benar,tetapi kalau untuk termotivasi atau terpuaskan tergantung karyawannya dari cara melihat karyawan tersebut bagaimana, karena terkadang kan kalau kompensasi kita kan tergantung dari ramai tidaknya hotel. Kalau dari saya sendiri sih termotivasi, karena kalau hotel ramai berarti kita dapat service charge yang banyak juga, kita kerja lebih banyak maka dapat upah lebih banyak juga. Tetapi, ada suatu saat pasti."*

Peneliti : Bagaimana prestasi kerja yang anda capai jika pemberian kompensasi hanya dilihat dari latar belakang pendidikan anda dan tidak dilihat berdasarkan hasil kerja anda?

Responden :**"..***Kompensasi seharusnya selain dari latar belakang pendidikan seharusnya dari hasil kerja juga. Karena kalau hanya dilihat dari latar belakang pendidikan saja tetapi ternyata hasil kerjanya tidak bagus kan, juga jadi pertimbangan. jadi dua – duanya sih menurut saya, nggak cuma dari latar belakang pendidikan saja."*

Peneliti : Menurut anda apakah pemberian kompensasi dapat berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan? Kenapa?

Responden :**"..***Berpengaruh, karena namanya orang kerja kan pasti cari nafkah otomatis kalau dapat pendapatan yang lebih, otomatis dia akan lebih semangat untuk bekerja. Ibaratnya kayak sales, tidak cuma sales hotel tetapi sales - sales di bidang yang lain juga pasti dikejar target, dengan dikejar target pasti dapat salary yang lebih banyak juga, dan itu yang dicari selain pengalaman."*

Nama : IA

Jabatan : Income Audit

Tanggal : 27 September 2017

Waktu : 12.15 WIB

Peneliti : Bagaimana perusahaan mengatur kompensasi kepada anda, Apakah sudah adil dan sesuai dengan bidang pekerjaan anda serta sesuai dengan pendidikan yang anda tempuh ?

Responden : *"...Sejauh ini adil - adil aja ya mbak, kita ada gaji dan service charge . Menurut saya pribadi kegiatan di accounting kalang kabut karena masih kekurangan staff di accounting, cuma kadang tidak ikhlasnya kita dalam melakukan pekerjaan disini karena seperti security yang kerjaannya bisa dikatakan lebih enteng tetapi mendapat porsi upah yang sama. Jadi menurut saya, perusahaan setidaknya mengkaji lagi mengenai pembagian kompensasi berupa upah berdasarkan beban kerja. Tapi dari saya pribadi sudah adil dan sesuai hanya itu saja yang dijadikan koresi bagi perusahaan."*

Peneliti : Menurut anda, bagaimana sistem pemberian kompensasi di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta apakah sudah diberikan secara benar sehingga karyawan bisa termotivasi dan terpuaskan sehingga tercapainya prestasi kerja?

Responden : **"..***Sejauh ini sistemnya sudah benar dan sesuai dengan ketentuan dari pemerintah, kalau untuk masalah termotivasi atau terpuaskan apa tidak tergantung orangnya. Kalau saya pribadi sih, saya oke – oke saja. Cukup termotivasi karena lingkungan kerja juga yang terkadang menjadi faktornya,untuk terpuaskan atau tidak saya lumayan puas untuk saat ini karena sesuai dengan kinerja saya. Penggunaan sistem ini pun menurut saya dapat membuat saya lebih giat bekerja juga sih."*

Peneliti : Bagaimana prestasi kerja yang anda capai jika pemberian kompensasi hanya dilihat dari latar belakang pendidikan anda dan tidak dilihat berdasarkan hasil kerja anda?

Responden :**"..***Kalau masalah prestasi kerja sama kompensasi tergantung dari posisi nya, kalau menurut saya loh ya. Kalau kita profesional, dari segi jabatan pun sebenarnya tidak mempengaruhi prestasi kerja karena karyawan yang sudah profesional, akan bekerja dengan baik dan teliti sehingga berprestasi dalam kerjanya. Prestasi kerja saya di perusahaan cukup baik akan tetapi saya kurang setuju kalau prestasi kerja saya hanya dilihat berdasarkan pendidikan karena pendidikan seseorang, bukan menjadi patokan bahwa orang tersebut lebih pandai di bidang tersebut, sehingga menurut saya prestasi kerja seharusnya dilihat dari hasil kerja karena dengan begitu kita tahu orang tersebut telah melakukan pekrjaan dengan baik atau buruk jika dilihat dari hasil kerja kita."*

Peneliti : Menurut anda apakah pemberian kompensasi dapat berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan? Kenapa?

Responden :*"..bagi saya, besarnya kompensasi yang diberikan berdampak pada semangat dan hasil kerja saya. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan lebih baik saya mengundurkan diri dan memilih perusahaan yang menghargai hasil kerja saya dan memperhatikan kami sebagai karyawan di perusahaannya."*

Nama : **PR**

Jabatan : **Purchasing**

Tanggal : **30 September 2017**

Waktu : **10.30 WIB**

Peneliti : Bagaimana perusahaan mengatur kompensasi kepada anda, Apakah sudah adil dan sesuai dengan bidang pekerjaan anda serta sesuai dengan pendidikan yang anda tempuh ?

responden : *"...sudah sesuai dengan pendidikan yang saya tempuh dan sesuai dengan jurusan yang dulu pernah saya tempuh di perguruan tinggi, meskipun tidak seperti yang saya harapkan tetapi untuk kompensasi dalam bentuk upah disini sudah sesuai dan adil dengan pekerjaan saya."*

Peneliti : Menurut anda, bagaimana sistem pemberian kompensasi di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta apakah sudah diberikan secara benar sehingga karyawan bisa termotivasi dan terpuaskan sehingga tercapainya prestasi kerja?

Responden : **"..***Kurang tau, karena saya merupakan karyawan baru di hotel ini sehingga belum mengetahui betul sistem yang ada di hotel. Akan tetapi menurut yang saya lihat, dan selama saya bekerja beberapa bulan disini kompensasi yang diberikan kepada saya sudah benar, dan menurut saya sendiri dengan pengupahan yang diberikan kepada saya cukup membuat saya termotivasi karena di departement accounting sendiri ada service charge dimana ketika hotel full booked pasti kita akan mendapat service charge yang lumayan juga. Dari situ saya merasa termotivasi dalam bekerja. Untuk puas atau tidaknya saya merasa cukup puas karena jika saya bandingkan dengan kerja saya pengupahannya sudah sebanding dengan apa yang saya kerjakan meskipun untuk mendapatkan prestasi di hotel ini cukup sulit."*

Peneliti : Bagaimana prestasi kerja yang anda capai jika pemberian kompensasi hanya dilihat dari latar belakang pendidikan anda dan tidak dilihat berdasarkan hasil kerja anda?

Responden :**"..***Kompensasi seharusnya selain dari latar belakang pendidikan seharusnya dari hasil kerja juga. Karena kalau hanya dilihat dari latar belakang pendidikan saja tetapi ternyata hasil kerjanya tidak bagus kan, juga jadi pertimbangan. jadi dua – duanya sih menurut saya, nggak cuma dari latar belakang pendidikan saja."*

Peneliti :Menurut anda apakah pemberian kompensasi dapat berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan? Kenapa?

Responden :**"..** *Menurut saya pribadi sangat berpengaruh, karena jika kompensasi yang berupa upah tersebut tidak sesuai dengan resiko pekerjaan maka karyawan tersebut tidak akan bertahan lama berada di perusahaan tersebut dan akan mencari perusahaan dengan pemberian kompensasi yang lebih menarik atau yang lebih besar dari perusahaan sebelumnya. Menurut saya, kompensasi memiliki efek yang besar terhadap loyalitas karyawan, jika pemimpin memperhatikan kompensasi maka sama dengan pemimpin memperhatikan loyalitas karyawan dengan mempertahankan karyawan tersebut di perusahaan dan juga karyawan tersebut akan bersungguh – sungguh dalam bekerja bisa jadi malah akan selalu berprestasi dalam bekerja."*

Nama : IT

Jabatan : Information And Technology

Tanggal : 03 Oktober 2017

Waktu : 12.20 WIB

Peneliti : Bagaimana perusahaan mengatur kompensasi kepada anda, Apakah sudah adil dan sesuai dengan bidang pekerjaan anda serta sesuai dengan pendidikan yang anda tempuh ?

Responden : *"..Lumayan, karena menurut saya pribadi saya sudah bekerja cukup lama di bidang IT atau Information and Technology ini dan sudah bekerja di beberapa hotel di jogja dan menurut saya kompensasi berupa upah disini cukup adil jika dilihat dari kesepakatan awal dan sesuai peraturan pemerintah."*

Peneliti : Menurut anda, bagaimana sistem pemberian kompensasi di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta apakah sudah diberikan secara benar sehingga karyawan bisa termotivasi dan terpuaskan sehingga tercapainya prestasi kerja?

Responden : **"..***Lumayan, karena menurut saya sistem pemberiannya sudah sesuai, namun untuk termotivasi atau terpuaskan, menurut saya kurang termotivasi karena terkadang hasil kerja saya kurang di apresiasi oleh perusahaan jadi prestasi kerja saya pun bisa jadi menurun sewaktu - waktu. kalau untuk terpuaskan saya cukup puas dengan pemberian upah sesuai sistem yang di tetapkan."*

Peneliti : Bagaimana prestasi kerja yang anda capai jika pemberian kompensasi hanya dilihat dari latar belakang pendidikan anda dan tidak dilihat berdasarkan hasil kerja anda?

Responden :**"..***Seandainya seperti itu saya tidak setuju karena hasil kerja adalah result dari usaha yang dilakukan karyawan. Jadi kompensasi sejatinya diberikan berdasarkan hasil kerja. Dengan begitu kita sebagai karyawan merasa di perhatikan dalam hal bekerja, dan dengan begitu juga, karyawan pasti akan lebih giat bekerja sehingga banyak karyawan yang akan berprestasi di bidangnya."*

Peneliti :Menurut anda apakah pemberian kompensasi dapat berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan? Kenapa?

Responden :**"..***Dapat berpengaruh karena dengan kompensasi karyawan semakin termotivasi untuk dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan karena karyawan akan merasa dihargai."*

Nama : GC

Jabatan : General Cashier

Tanggal : 26 September 2017

Waktu : 11.00 WIB

Peneliti : Bagaimana perusahaan mengatur kompensasi kepada anda, Apakah sudah adil dan sesuai dengan bidang pekerjaan anda serta sesuai dengan pendidikan yang anda tempuh ?

Responden : *"..Sejauh ini atau selama ini saya bekerja di bidang ini sih belum adil. Kalau dilihat dari sudut pandang pendidikan memang hampir sama ya, antara gaji dan tittle karena upah minimumnya masih sama dengan yang di tentukan pemerintah daerah sleman, tetapi kalau dilihat dari bidang pekerjaan dan beban kerja jujur saja masih tidak adil. Karena untuk tanggung jawab dengan pekerjaan terutama target / budget yang telah di tentukan dan dilimpahkan kepada saya, dengan beberapa kebijakan dan aturan mainnya. Masih belum adil. Sebagai seorang general cashier mempunyai tanggung jawab terhadap keuangan minimum perhari seperti petty cash dan pembiayaan pengeluaran yang lainnya. seorang general cashier bisa dikatakan sebagai bendahara hotel sehinga harus memperhitungkan segala sesuatu mengenai uang baik pemasukan maupun pengeluaran."*

Peneliti : Menurut anda, bagaimana sistem pemberian kompensasi di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta apakah sudah diberikan secara benar sehingga karyawan bisa termotivasi dan terpuaskan sehingga tercapainya prestasi kerja?

Responden :**"..***Kompensasi secara materi maupun non materi masih belum diberikan secara benar, terbukti banyak karyawan yang keluar / resign karena yang pasti merasa tidak terpuaskan dengan jumlah kompensasi yang diberikan. Dan saya kuramg termotivasi dan merasa tidak puas dengan pemberian kompensasi jika hanya dilihat berdasarkan prestasi kerja karena saya rasa tidak adil, dan seharusnya perusahaan lebih memperhatikan karyawannya dengan sistem lain yang membuat karyawan merasa di apresiasi dan di hargai pekerjaannya."*

Peneliti : Bagaimana prestasi kerja yang anda capai jika pemberian kompensasi hanya dilihat dari latar belakang pendidikan anda dan tidak dilihat berdasarkan hasil kerja anda?

Responden :".. *Tahun ini saya terpilih menjadi best employee di bulan mey dan reward yang telah diberikan berupa uang kurang lebih 300.000 (tiga ratus ribu) rupiah dan sertifikat. Hal ini menunjukan bahwa manajemen melihat dari hasil kerja saya. Sehingga saya dengan senang hati menjalankan hari – hari saya sesuai dengan tugas – tugas harian saya. Jika prestasi kerja hanya dilihat dari latar belakang pendidikan maka saya akan segera mengundurkan diri karena di dunia perhotelan banyak gelar tidak menjamin bahwa pribadi tersebut paham tentang hospitality apalagi bukan dari sekolah perhotelan maka saya sangat tidak setuju."*

Peneliti : Menurut anda apakah pemberian kompensasi dapat berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan? Kenapa?

Responden :**"..***Jelas berpengaruh secara batin karyawan merasa terpuaskan dengan apa yang sudah perusahaan berikan sehingga karyawan tersebut akan sangat menyanyangi pekerjaannya dan melakukan kegiatan sehari – hari dengan sebaik – baiknya dan akan menyayangi properti dimana karyawan tersebut bekerja."*

Nama : **FC**

Jabatan : **Financial Controller**

Tanggal : **6 Oktober 2017**

Waktu : **10.15 WIB**

Peneliti : Bagaimana prestasi kerja staff bapak selama bekerja bersama bapak di departemen *Accounting* di hotel Crystal Lotus Yogyakarta?

Responden : *"..Semua karyawan di accounting prestasi kerjanya baik selalu ada peningkatan dan kinerja karyawannya juga bagus ada peningkatan walaupun sebenarnya di departement ini masih kekurangan karyawan. Kalau misalnya ada penurunan (prestasi kerja) pasti akan ada teguran dari HRD (human resource development) karena biasanya untuk reporting staff dan semua pekerjaan selesai tepat waktu tidak ada masalah, jadi kinerja semua karyawan disini semuanya bagus."*

Peneliti : Bagaimana kemampuan dari seluruh karyawan di *Accounting* menurut penilaian bapak?

Responden :"*..karyawan saya mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sangat baik, meskipun terkadang ada sedikit kendala, mereka masih bisa memperbaiki dan segera diselesaikan. menurut saya kemampuan mereka dalam bekerja tidak diragukan dan disiplin. Meskipun latar belakang pendidikan mereka berbeda – beda akan tetapi kemampuan satu sama lain tidak begitu berbeda..."*

Peneliti :Bagaimana tingkat kehadiran atau presensi dari masing – masing karyawan di departemen *Accounting* ?

Responden :"*..dilihat dari absensi mulai dari berangkat sampai pulang, semua staff saya tepat waktu dan pulang berdasarkan pada jam kerja yang sudah ditentukan, bahkan terkadang karena tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan mereka harus lembur sekitar 2 sampai 3 jam."*

Peneliti : Bagaimana sikap atau perilaku dari masing – masing karyawan di departemen *Accounting* ?

Responden :*"..Kalau perilaku semua pasti ada tekanan pekerjaan yang terkadang membuat karyawan berubah – ubah moodnya. Karena tekanan tersebut dan dikejar deadline jadi sedikit sensitif dan mudah marah. Namun, ada waktu dimana mereka harus di tuntut untuk profesional dalam bekerja sehingga sikap mereka tertata"*

Peneliti : Bagaimana kerja sama atau hubungan kerja antar karyawan, baik di dalam kantor ataupun di luar kantor ?

Responden :*"..mereka cukup mudah diajak untuk bekerja sama dari awal bekerja sampai sekarang, sehingga tidak ada persaingan yang membuat mereka tidak berkonsentrasi dengan baik, justru membuat mereka lebih baik lagi dalam bekerja tanpa ada tekanan dari lingkungan kerja.."*

Tabel Gaji Karyawan *Accounting* di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta

NO	NAMA	PENDIDIKAN TERAKHIR	LAMA BEKERJA	BESARNYA UPAH (+-)
1.	FC (*Financial Controller)*	S2	4TH	Rp 3.500.000
2.	CC (*Cost Control)*	S1	4TH	Rp 2.100.000
3.	IA (*Income Audit)*	S1	2TH	Rp 1.800.000
4.	PR (*Purchasing)*	D3	5TH	Rp 1.600.000
5.	IT (*Information And Technology)*	SI	2TH	Rp 1.800.000
6.	GC (*General Cashier)*	S1	6TH	Rp 2.500.000
7.				

LAMPIRAN 3

CRYSTAL LOTUS
Jalan Magelang KM 5.2 Sleman-Yogyakarta
Phone (0274) 6429799 / Fax (0274) 6429788
www.crystallotushotel.com

Nomor : 079/CRYSTAL/HR/IX/2017 Yogyakarta, 14 September 2017
Hal : Konfirmasi Permohonan Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Bagian Kemahasiswaan
Sekolah Tinggi Pariwisata
AMPTA Yogyakarta
Jl. Laksda Adisucipto Km. 6
Tempel, Caturtunggal, Depok, Sleman
Yogyakarta

Dengan hormat,

Menunjuk surat nomor : 323/Q.AMPTA/IX/2017 tertanggal 13 September 2017 mengenai permohonan penelitian yang dilaksanakan di Hotel Crystal Lotus atas nama mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama	: Dwi Ratmisari
No Mahasiswa	: 313100653
Semester	: IX (Sembilan)

Dengan ini kami sampaikan bahwa, kami tidak keberatan untuk dilakukan penelitian di Hotel Crystal Lotus dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dalam survey, mahasiswa yang bersangkutan wajib didampingi oleh petugas hotel
2. Hasil survey yang diperoleh hanya untuk kepentingan ilmiah

Atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

Hormat kami,

ARI WIBOWO BASOEKI
Human Resource Manager

YAYASAN PENDIDIKAN
KARYA SEJAHTERA
SEKOLAH TINGGI
PARIWISATA
AMPTA
YOGYAKARTA

Nomor : 323 /Q.AMPTA/IX/2017 Yogyakarta, 13 September 2017
Hal : Permohonan Penelitian

Kepada Yth
Bapak Ari Wibowo Basoeki
HRD Crystal Lotus
Jl. Magelang KM 5,2, Sinduadi, Mlati
Sleman
Yogyakarta

Dengan Hormat,

Dengan ini kami mengajukan permohonan untuk melaksanakan Penelitian di Accounting Department Hotel Crystal Lotus, Yogyakarta selama 4 minggu terhitung mulai tanggal 15 September 2017 sampai dengan tanggal 15 Oktober 2017, bagi mahasiswa/i kami dari Jurusan D IV Administrasi Hotel :

Nama Mahasiswa : Dwi Ratmisari
No Mahasiswa : 313100653
Semester : IX (Sembilan)

Besar harapan bila mahasiswa kami mendapatkan izin untuk melaksanakan penelitian sehingga dapat menyusun Laporan Penelitian yang berjudul : **"PENGARUH KOMPENSASI DENGAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA DI HOTEL CRYSTAL LOTUS YOGYAKARTA".** Proposal Penelitian akan diikutsertakan oleh mahasiswa yang bersangkutan.

Atas bantuannya kami ucapkan terimakasih

Hormat kami
Ketua

Drs. Prihatno, M.M.

Tembusan:
-File

Jl. Laksda Adisucipto Km. 6
(Tempel, Caturtunggal, Depok
Sleman) Yogyakarta 55281
Telp./ Fax. (0274) 485115 - 489514

Website: www.ampta.ac.id
e-mail:ampta@yahoo.co.id

MBAR BIMBINGAN

NAMA MAHASISWA : Dwi Ratmisari

NO. MAHASISWA : 31310065 3

JUDUL PENELITIAN : Pengaruh kompensasi dengan latar Belakang Pendidikan terhadap Prestasi kerja di Hotel Crystal Lotus. Yogyakarta

NAMA PEMBIMBING I : Dr. Hj. Saryani, M.Si

NAMA PEMBIMBING II : Mona Erythrea Nur Islami, SIP MA

NO.	TANGGAL	URAIAN BIMBINGAN	PARAF
1.	02/11 2017	Metoden. pembahasan	
2.	16/11 2017	Penambahan Gambar sebagai bukti Observasi	
3.	8/12 2017	ganti letak Gambar	
4.	18/12 2017	tambah keterangan digambar	
5	20/12 '17	ace	

NO.	TANGGAL	URAIAN BIMBINGAN	PARAF
1.	11/12 2017		
2.	20-12-17	ACC Ujian	

LEMBAR BIMBINGAN

NAMA MAHASISWA : Dwi Ratmisari
NO. MAHASISWA : 313100653
JUDUL PENELITIAN :

NAMA PEMBIMBING I : Dr. Hj. Saryani, M.Si

NO.	TANGGAL	URAIAN BIMBINGAN	PARAF
1	17/3 2017	Revisi	
2	29/, 2017	[illegible]	
3	[illegible] 2017	[illegible]	
		[illegible]	
		[illegible]	
		[illegible]	
4.	8/8 17	teorisasi, Metode Penelitian	
5	24/8 17	[illegible]	
		[illegible]	
		[illegible]	
6.	8/9 -2017.	dipahami [illegible] pertanyaan	

NAMA PEMBIMBING II : Mona Ezythrea Nur Islami, SIP.MA

NO.	TANGGAL	URAIAN BIMBINGAN	PARAF
01	16-06-16	Perbaiki pertanyaan pene	
		litian	
		Teori, definisi konsep,	
		variabel, pengambilan	
		Sampel	
2	11-09-17	Perbaiki Latar belakang dan	
		metode penelitian	

LEMBAR BIMBINGAN

NAMA MAHASISWA : Dwi Ratmisari
NO. MAHASISWA : 313100653
JUDUL PENELITIAN :

NAMA PEMBIMBING I : Dr. Hj. Saryani, M.si

NO.	TANGGAL	URAIAN BIMBINGAN	PARAF
1	7/9 2017	[illegible]	[illegible]
	7/9 2017	[illegible]	[illegible]

NAMA PEMBIMBING II : Mona Erysthrea Nur Islami, SIP MA

NO.	TANGGAL	URAIAN BIMBINGAN	PARAF
3	12-06-17	Perbaiki kerangka penelitian	[illegible]
		Metode penelitian	
4	15-08-17	Buat pedoman wawar	
		Perbaiki alur penelitian	[illegible]
		dan jadwal	
5	22-08-17	Rubah pertanyaan pene	
		litian disinkronkan dg	[illegible]
		pedoman wawar	
6	08-09-17	ACC proposal	[illegible]