

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN TRAINING TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Studi pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah)**

**Supriyono<sup>1)</sup>, Moh Mukery Warso<sup>2)</sup>, Maria Magdalena Minarsih<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2),3)</sup> Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

## **ABSTRAK**

Bagi Organisasi dengan kondisi lingkungan yang berubah dengan cepat terutama dibidang teknologi, maka mau tidak mau harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia sebagai aset penting berpengaruh bagi perkembangan dan keberadaan organisasi tersebut.

Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah sebanyak 104 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 104 orang.

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 4,163 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t$  hitung (4,163) lebih besar dari  $t$  tabel (1,984) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel Training berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, hal ini ditunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 4,131 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t$  hitung (4,131) lebih besar dari  $t$  tabel (1,984) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel Kompensasi dan training secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah. Hal ini ditunjukkan nilai Sig 0,000 lebih kecil daripada 0,05 dan  $f$  hitung sebesar 21,263 lebih besar dibanding  $f$  tabel (3,09). Dengan demikian model regresi antara variabel Kompensasi dan Training terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah dinyatakan fit atau layak.

**Kata kunci : Kompensasi, Training, Motivasi Kerja**

## ***Abstract***

*For organizations with environmental conditions change rapidly, especially in the field of technology, then inevitably have to pay attention to the quality of its human resources, because of human resources as an important asset for the development and influence of the organization's*

*existence, especially in improving the quality is getting increasingly difficult to enter the increasingly fierce competition, if they do not pay attention to the problem of training the employees, and even more difficult to face the possibility of a new issue is ready to block, such as organizational survival increasingly transparent both from outside and from within. To overcome the problem of low quality of human resources, specifically the need for awareness of leaders to give attention to the role of human resources in order to achieve success in the long term. Through the training program efforts to improve the quality of human resources can be achieved. And in the training necessary to note also the physical coaching, spiritual and moral as well as intellectual and skill. For senior employee or who have worked several times through the training is expected to remain well prepared to deal with the demands for the present or the future that would more difficult and full of uncertainty. It can also be used as a provision in the face of movement, rotation, or a promotion where the circumstances would not be the same .*

*In this study population to be studied is the Forest Service employees in the Central Java province as many as 104 peoples. Samples taken in this study amounted to 104 peoples. In this researches to process the data from the results of studies using inferential analysis (quantitative).*

*The results showed a positive effect on motivation compensated employee, partial test calculation results obtained t value of 4.163 with a significance value of 0.000. Because significance value less than 0.05 and the t value (4.163) is greater than t table (1.948).*

*Then Ho is rejected and H1 is accepted. Training variable positive effect on work motivation, it is indicated t value of 4.131 with a significance value of 0.000. Because the significance value less than 0.05 and the t value (4.131) is greater than t table (1.948), then Ho is rejected and Ha is accepted. Variable compensation and training simultaneously affect the motivation of employees working in Central Java Provincial Forestry Office. It is shown the Sig. 0,000 less than 0.05 and f count of 21.263 is greater than the f table (3.09). Thus the regrestion model between the variable compensation and employee training on work motivation Forest Service Central Java province declared fit or worthy.*

***Keywords : Compensation, Training, Work Motivation***

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Lengsernya rezim orde baru dan munculnya orde reformasi membawa banyak harapan disertai perubahan

terhadap sendi-sendi kehidupan bangsa. Reformasi muncul sebagai akibat terjadinya peningkatan berbagai aspek kehidupan masyarakat yang ditandai dengan meningkatnya tingkat pendidikan, terbukanya berbagai isolasi, kebebasan mengeluarkan pendapat serta kemudahan dalam melakukan akses informasi. Kondisi ini memberikan dampak terhadap pola perilaku dan pola pikir masyarakat dalam menyikapi berbagai kebijakan pemerintah dalam hal pengambilan keputusan. Masyarakat pada saat ini sudah semakin kritis dalam mencermati penyelenggaraan kekuasaan Negara. Segala sesuatu yang dianggap menyimpang atau keluar dari jalur yang semestinya, akan cepat mendapat reaksi dari masyarakat baik secara langsung melalui demonstrasi atau unjuk rasa maupun secara tidak langsung melalui pemberitaan di media massa.

Dalam rangka ikut menyukseskan pelaksanaan pembangunan dan menciptakan masyarakat yang adil dan merata, maka salah satu upaya yang dilakukan adalah memperkuat

penyelenggaraan pemerintahan daerah melalui peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan yang profesional oleh para pegawai yang ada, sebab pelaksanaan pembangunan yang merata di seluruh wilayah Negara Indonesia sangat dipengaruhi oleh penyelenggaraan pemerintahan itu sendiri.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis mengambil judul Laporan Akhir ini yaitu **“PENGARUH KOMPENSASI DAN TRAINING TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Memperhatikan uraian di atas, masalah-masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Untuk melaksanakan tugas-tugas pokok dibidang kepegawaian, maka diperlukan sumber daya aparatur yang memiliki kemampuan dan produktivitas kerja yang tinggi.
2. Perlunya pemberian motivasi agar pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.
3. Perlunya pemberian training agar pegawai Dinas Kehutanan

Prov.Jateng menjadi semakin berkualitas dan professional.

4. Keberadaan sarana dan prasarana kerja yang mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai.
5. Penegakan peraturan-peraturan untuk meningkatkan disiplin pegawai.
6. Pengawasan sebagai alat kontrol terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Guna mempersempit ruang lingkup masalah, maka perlu adanya pembatasan masalah. Untuk itu, penelitian hanya difokuskan pada kondisi kerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah serta upaya-upaya yang dilakukan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk

1. Mengetahui kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah.

2. Mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

3. Kegunaan Teoritis

- a. Untuk membandingkan antara teori dengan kenyataan empirik.

- b. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan ilmu pemerintahan, khususnya konsep-konsep yang berkaitan dengan manajemen kepegawaian.

- c. Sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya, terutama penelitian mengenai Upaya Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.

4. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai latihan bagi mahasiswa dalam menuangkan buah pikirannya ke dalam bentuk tulisan.

- b. Sebagai bahan masukan bagi Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah dalam melihat dan

memahami persoalan-persoalan yang ada dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, baik konsep maupun teori yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi dan training terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Prov.Jateng.

##### 2. Manfaat Praktis

Memberikan gambaran kongkrit dalam pengembangan dan penerapan ilmu sekaligus mampu memberikan masukan kepada para pengambil keputusan di lingkungan Dinas Kehutanan Prov.Jateng dalam rangka

## **II. KAJIAN TEORITIS**

### **A. Pengertian Kompensasi**

Suatu cara departemen personalia dalam usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu

untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

### **B. Jenis-jenis Kompensasi**

Menurut Veithzal Rivai (2004:358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut

#### 1. Kompensasi Finansial.

Kompensasi financial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan)

a. Kompensasi financial langsung terdiri atas Pembayaran pokok (gaji,upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.

b. Kompensasi financial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan

berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

## 2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi Non Finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Sementara itu Mathis dan Jackson (2002) membagi jenis-jenis kompensasi menjadi dua yaitu kompensasi langsung/direct compensation dan kompensasi tidak langsung/indirect compensation. Kompensasi langsung terdiri dari gaji pokok atau upah dan gaji variabel seperti bonus, insentif, dan program kepemilikan saham oleh karyawan/employee stock ownership plan. Sedangkan kompensasi tidak langsung berbentuk tunjangan-tunjangan seperti program pensiun, program rekreasi, tunjangan keluarga, asuransi kesehatan,

keamanan kerja, cuti kerja dan sebagainya.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi financial dan kompensasi bukan financial.

Selanjutnya kompensasi financial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non financial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Mondy dan Noe (1996:374) yang dikutip oleh Mutiara S. Panggabean (2004:76) mengemukakan bahwa

1. Kompensasi langsung terdiri atas :
  - a. Gaji adalah imbalan financial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan. Harder (1992) mengemukakan bahwa gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.
  - b. Upah merupakan imbalan financial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya

pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

- c. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.
5. Kompensasi tidak langsung (fringe benefit) Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan

perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

### **C. Faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Menurut Simamora (2004:445) ada empat factor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

- a. Upah dan gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

## **III. METODE PENELITIAN**

### **A. Variabel Penelitian**

Penelitian merupakan suatu proses mencari atau menemukan fakta secara sistematis dalam waktu tertentu dengan menggunakan metode ilmiah berdasarkan aturan-aturan yang berlaku. Fungsi penelitian adalah mencari kejelasan dan jawaban terhadap permasalahan serta memberikan alternatif bagi kemungkinan yang dapat digunakan untuk pemecahan masalah.

## **B. Definisi Operasional**

Menurut Husein Umar (2005:45) Definisi Operasional adalah penentuan suatu construct sehingga ia menjadi variabel atau variabel variabel yang dapat diukur.

Definisi operasional bersifat untuk memberikan arti kepada suatu variabel dengan menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan yang perlu untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional ini akan memberikan batasan atau cirri suatu variabel dengan merinci hal-hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut.

## **C. Pengukuran Variabel**

Menurut Dihin Septyanto (2005:57) Pengukuran variabel adalah proses menentukan jumlah atau intensitas informasi mengenai orang, peristiwa, gagasan, dan atau obyek tertentu serta hubungannya dengan masalah atau peluang bisnis.

## **D. Obyek Penelitian**

Pengertian objek penelitian secara umum merupakan

permasalahan yang dijadikan topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan penelitian. Penentuan objek penelitian sangat penting dikarenakan untuk menunjang kegiatan selama penelitian, sehingga hal-hal yang diperlukan dalam penelitian akan mudah dicapai.

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Arikunto (2002 : 108), “Populasi adalah keseluruhan himpunan terbesar dari manusia, benda, tumbuhan, gejala peristiwa sebagai sumber yang memiliki karakteristik dalam suatu penelitian”.

### **2. Sampel**

Menurut Moh. Nazir (1999 : 325), “Survei sampel adalah suatu prosedur dimana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi yang dijadikan sampel”.

## **IV HASIL PENELITIAN**

## **A. Sejarah Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah**

Dinas kehutanan provinsi Jawa Tengah dibentuk pertama kali pada tanggal 20 Juni 2001 dengan dasar peraturan daerah provinsi Jawa Tengah nomor 7 tahun 2001. Beberapa saat kemudian, tepatnya pada tanggal 2 April 2002 dibentuk Unit pelaksana teknis atau UPTD Dinas kehutanan provinsi Jawa Tengah yaitu Balai Pengendalian Peredaran Hasil Hutan (BPPHH) di Pati, Semarang, KLI Kendal dan Tegal dengan dasar Peraturan Daerah atau Perda provinsi Jawa Tengah nomor 1 Tahun 2002. Kemudian tanggal 5 Mei 2002 dibentuk pula penjabaran Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) serta tata kerja Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah yang berdasarkan surat Dengan berlakunya undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, eksistensi Kantor/ Wilayah Departemen Kehutanan Provinsi Jawa Tengah ditiadakan, dan pengelolaan hutan dan kehutanan di Jawa Tengah dilaksanakan oleh Dinas

Kehutanan Provinsi Jawa Tengah dan UPT-nya, UPT pusat, dinas / unit kerja kehutanan di kabupaten / kota serta Perhutani. Pegawai asal kantor wilayah Departemen Kehutanan Provinsi Jawa Tengah yang berstatus PNS pusat, sebagian besar alih status menjadi PNS daerah dan ditugaskan pada dinas kehutanan provinsi Jawa Tengah.

## **B. Uji Validitas**

Berdasarkan table 4.4 dapat diketahui tanggapan responden terhadap variabel kompensasi sekor terbesar diperoleh pada jawaban setuju (624) dan tidak ada satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompensasi tergolong baik.

Untuk variabel training hasil jawaban diperoleh pada jawaban setuju (560) dan tidak ada satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel training

tergolong baik. sedangkan variabel motivasi kerja hasil jawaban diperoleh pada jawaban setuju (524) dan tidak ada satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja tergolong baik.

### C. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang kedua kalinya dengan melakukan penyebaran angket yang sama sehingga konsumen benar-benar memberikan tanggapan yang sama atas variabel.

### D. Uji Asumsi klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Pada dasarnya model persamaan regresi ganda dengan menggunakan dua variabel bebas atau lebih, hampir selalu terdapat kolinier ganda. Multikolinier ditandai dengan nilai R (korelasi berganda) yang tinggi (nilai berkisar dari 0,7 hingga 1), tetapi koefisien regresinya tidak ada yang signifikan menurut uji t. Uji

multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Apabila terjadi multikolinieritas maka variabel bebas yang berkolinier dapat dihilangkan. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinier menurut perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS dapat diketahui dengan berpedoman bahwa nilai  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  (Ghozali, 2005:91).

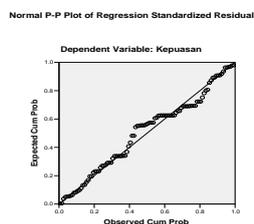
Variabel	colenia rity	statis tic	kesimpulan
	toleran ce	VIF	
Kompen sasi	0,963	1,038	Tidak terjadi Multikoline aritas
training	0,963	1,038	

#### b. Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan Uji Glejser. Hasil Uji Glejser ditunjukkan pada tabel berikut ini :

#### c. Normalitas

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Apabila data distribusi normal, maka penyebaran plot akan berada disepanjang garis 45 °. Dari grafik plot normal dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45 ° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005:112). Keterangan diatas dapat digambarkan sebagai berikut :



#### d. Analisis Regresi Linier

##### Berganda

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi dan Training terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan hasil analisis tersebut diatas maka didapat persamaan regresi dengan rumus

Motivasi Kerja = 0,354 Kompensasi + 0,351 Training  
 Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi adalah sebesar 0,354. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah.
2. Koefisien regresi untuk variabel Training adalah sebesar 0,351. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Training berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah.

#### e. Uji-F

Uji-F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, dimana apabila nilai F hitung lebih besar disbanding F tabel maka model yang digunakan fit atau baik.

Nilai F hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai F tabel didapat melalui sig.  $\alpha=0,05$  dengan  $df1 = k-1$  dan  $df2 = n-k = 3,09$ , Hasil uji-F antara Kompensasi dan Training terhadap

#### f. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square*, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12  
Koefisien Determinasi

model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the estimate
1	.544	.289	.262	.1.766

Predictor: (constant), training, kompensasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan suatu model apakah variabel penjelas dimasukkan kedalam model tersebut dapat menjelaskan variabel-variabel yang dijelaskan. Nilai R2 adalah antara 0 sampai dengan 1.

Menurut Setiaji (2004:20) tidak ada ukuran yang pasti berapa besarnya R2 untuk mengatakakan bahwa suatu pilihan variabel sudah tepat, jika R2 semakin besar atau mendekati 1, maka model semakin tepat.

Dengan melibatkan sebanyak 140 responden pegawai dinas kehutanan provinsi jawa tengah, mampu memberikakan informasi mengenai pengaruh dari kompensasi dan training terhadap motivasi kerja pegawai dinas kehutanan provinsi jawa tengah.

Berdasarkan penelitian dapat diterangkan bahwa angka Adjust R Square sebesar 28.2% menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi dan training sebesar 71,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada Bab IV, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut

- a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah.
- b. Training berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah.
- c. Kompensasi dan Training secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penyusunan skripsi ini terdapat beberapa keterbatasan, antara lain :

- a. Objek penelitian ini hanyalah pada satu instansi, yakni Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah, sehingga hasilnya tidak bisa digeneralisasi terhadap instansi-instansi lain.

- b. Penelitian ini hanya menggunakan metode analisis regresi berganda.
- c. Terdapat keterbatasan sampel penelitian, yakni hanya melibatkan 104 responden. Keterbatasan ini terjadi karena penentuan jumlah sampel dipilih dengan metode yang termudah.

#### **C. Saran**

- a. Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa variabel Training pengaruhnya lebih rendah daripada variabel Kompensasi dalam mempengaruhi motivasi kerja sehingga dapat disarankan bagi Kepala Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah melakukan pembinaan kepada para pegawai untuk meningkatkan mutu SDM dan melaksanakan lebih banyak training bagi pegawai.
- b. Disarankan pula bagi Kepala Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah untuk meningkatkan perhatian terhadap para pegawai serta perlu memberikan penghargaan kepada pegawai yang

berprestasi, meningkatkan penghasilan para pegawai, menyediakan sarana prasarana yang lebih baik di instansi, agar para pegawai dapat lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sedarmayanti, 1996; "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja", cetakan pertama, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Alex S Nitisemito, 1996. Manajemen Personalia, Jakarta : Graha Indonesia.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (3rd ed). Bandung: CV. Mandar Maju.
- Robbins, S.P. (2001). Perilaku Organisasi (8<sup>th</sup> ed., Vol.1). Jakarta: PT. Prehallindo.
- Robbins, S.P. (2003). Perilaku Organisasi (9<sup>th</sup> ed., Vol.1). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Drs. Moh. Uzer Usman, 2000). Ernest Hilgard
- Frederrick Herzberg, 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara
- Habsoro Rokhmaloka Abdillah 2011 "Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Proinsi Jawa Tengah" skripsi tidak di publikasikan
- Permansari Ragil 2013 "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Anugrah raharjo Semarang" skripsi tidak di publikasikan
- Permana Nicko Putra 2013 "Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang" skripsi tidak di publikasikan