

Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran Di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah

Okky Setiawan
Dra. Sri Suryoko, MSi
Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si

Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang Semarang 50239, Phone: +622476486851

Abstrack

Perum Perhutani is a company works in the sector of forest manufacturing covering the wood base and non wood base resource. The knowldge, skill and, detail abilities are important for the high productivity. The work of employee allows the good working environment, high motivation, comapny that runs well, so that the companys' goal can be achieved. The trainings, compensation and work motivation should be taken into consideration in order to improve the achievement of the employee. The aim of this reserach is to prove the influence trainings, compensation, and work motivation both as stimolous and partial. The method of reserach used for this reserach is the explanatory research. The method was questionnaire method, interview, and library reserach. The total number of the respondent is 55 people taken with the propotional sampling method. The technique of analysis is the analysis of double linear regretion supported by SPSS17 program for Windows. The result of this research is that the training, compensation, and motivation towards Perum Perhutani Unit 1 Central Java shows statisfatory result. The traiings, compensation, and motivation brings significant result towards the work achievements. The variable of trainings and motivayion gives very strong influence towards the work achievements by 66.3% and 33.7% was influenced by the other variable. The result of this research is that the training, compensation, and motivation towards Perum Perhutani Unit 1 Central Java shows statisfatory result. The traiings, compensation, and motivation brings significant result towards the work achievements. The variable of trainings and motivayion gives very strong influence towards the work achievements by 66.3% and 33.7% was influenced by the other variable.

Suggestions can be submitted is improving the quality of equipment and comfort room, claim medical expenses of patients to be more easy. .And for further research are discussed variables other than training, compensation and motivation, among others, the work environment and work discipline
Key words: trainings, compensation, work motivation, and work achievements.

Abstraksi

Perum Perhutani merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan hutan baik dari sumber kayu dan non kayu. Pengetahuan, keterampilan, serta ketelitian yang tinggi diperlukan agar produktivitas karyawan tinggi. Kinerja karyawan tinggi dapat menciptakan suasana kerja yang baik, motivasi yang tinggi, perusahaan dapat beroperasi dengan baik, sehingga tujuan perusahaan tercapai. pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja perusahaan perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk peningkatan prestasi kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap Prestasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial. Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi kepustakaan. Jumlah responden

sebanyak 55 orang menggunakan teknik *sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu program SPSS 17 for Windows. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah tergolong baik. Pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara parsial. Variabel pelatihan dan motivasi memberikan pengaruh paling kuat pada prestasi kerja sebesar 61.8%. Variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi memberi pengaruh sebesar 66.3 % terhadap prestasi kerja sedangkan 33.7% dipengaruhi oleh variabel lain. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara parsial. Saran yang dapat disampaikan adalah peningkatan kualitas peralatan dan kenyamanan ruangan, klaim biaya pengobatan pasien agar lebih dipermudah. Dan untuk penelitian selanjutnya dapat dibahas variabel lain selain pelatihan, kompensasi dan motivasi, antara lain lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja

Pendahuluan

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, yaitu finansial, fisik, manusia, kemampuan teknologi dan sistem (Simamora, 2001:2). Sumber daya manusia adalah makhluk yang sadar diri, ini berarti bahwa faktor tersebut adalah satu-satunya makhluk hidup yang mempunyai pengetahuan atas kehadiran sendiri. Artinya sumber daya manusia mampu mempelajari, menganalisis, mengetahui dan menilai dirinya.

Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Arti penting sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah bermula dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang selalu ada di dalam setiap organisasi. Mereka membuat tujuan-tujuan, inovasi, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia memberikan cetusan kreatif di setiap organisasi. Tanpa orang-orang yang kreatif, tampaknya mustahil bagi organisasi untuk meraih tujuan-tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber-sumber daya organisasi lainnya berjalan. Tidak ada satupun faktor dalam kegiatan-kegiatan bisnis mempunyai dampak langsung pada kesejahteraan perusahaan selain dari pada sumber daya manusia itu sendiri. Tidak peduli apa keunggulan-keunggulan lainnya yang dimiliki perusahaan.

Dalam organisasi perusahaan tentunya harus memiliki manajemen yang bermakna sebagai proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna

mencapai tujuan-tujuan tersebut (Simamora, 2001:3). Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan (Handoko 2001:5).

Pada hakekatnya, manajer membuat segala sesuatu dilakukan melalui upaya orang-orang lain, yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang agar mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi serta prestasi kerja karyawan dibandingkan organisasi atau perusahaan lain.

Berdirinya suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Begitupula dengan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah yang bertempat di kota Semarang. Perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan hutan ini tentunya mempunyai tujuan mendapatkan profit atau keuntungan yang maksimal bagi perusahaan, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan prestasi karyawan dalam perusahaan tersebut.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, perusahaan adalah melalui pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisai (Malthis & Jackson, 2002:5). Training adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan – tujuan organisasional (Simamora 1997:342). Pelatihan membantu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya dalam memperoleh, memelihara dan mempertahankan kualitas kerja yang produktif, sehingga kinerja karyawan yang efektif dapat terwujud. Bahkan dalam penelitian Meilinda Dewi (2002) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan di Telkom Drive IV, dinyatakan bahwa secara keseluruhan ada kecenderungan hubungan yang terjadi antara pelatihan dan prestasi kerja. Sehingga kekuatan linier antara pelatihan terhadap prestasi kerja adalah kuat. Hal ini berarti bahwa dengan memberikan pelatihan yang tepat dan baik kepada karyawan maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang diharapkan semakin baik pula.

Tidak hanya pelatihan sebagai penunjang terjadinya prestasi kerja, kompensasi juga menjadi faktor pendukung untuk karyawan bekerja lebih maksimal guna memperoleh prestasi kerja dalam perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001:155). Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial, jasa-jasa wujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti distribusi kepada organisasi atau perusahaan, kompensasi mampu membantu suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya. Hasil penelitian terdahulu menurut Mitra Diah (2008) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja di PT Tirta Husada Farma Semarang, menyimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Terdapat banyak faktor guna menunjang prestasi kerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah motivasi kerja, kuat lemahnya motivasi kepada karyawan akan ikut menentukan produktivitas kerjanya (Moh.As'ad 1995:61). Penelitian sebelumnya yang dilakukan Bianingrum Risqi (2006) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi kerja di PT Pos Indonesia (Persero) divisi Mail Processing Centre menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan, antara pengaruh variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

Pemberian pelatihan dan kompensasi yang memadai dalam suatu perusahaan memiliki keterkaitan yang erat dengan motivasi kerja karyawan. Semakin tepat kesesuaian antara beban kerja dan tanggung jawab terhadap pelatihan dan kompensasi yang diperoleh, maka semakin termotivasi karyawan dalam bekerja, juga semakin termotivasi karyawan dalam bekerja maka akan menghasilkan prestasi kerja dalam perusahaan, sehingga tercipta efektivitas serta efisiensi dalam menjalankan aktivitasnya.

Atas dasar uraian diatas dan mempermudah pembahasan masalah yang telah diungkapkan sebelumnya dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel motivasi kerja karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah ?
2. Berapa besar pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja karyawan pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah ?
3. Berapa besar pengaruh variabel pelatihan dan variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja karyawan pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah ?
4. Berapa besar pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah ?
5. Berapa besar pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel prestasi kerja pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah ?
6. Berapa besar pengaruh variabel motivasi terhadap variabel prestasi kerja pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah ?
7. Berapa besar pengaruh variabel pelatihan, variabel kompensasi dan variabel motivasi terhadap variabel prestasi kerja pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah ?

Kajian Teori

Dalam penelitian, kerangka teori merupakan bagian dari peneliti salah satu hal yang penting, karena dalam kerangka memuat teori-teori yang berasal dari studi kepustakaan yang akan memberikan landasan dan arah bagi peneliti supaya penelitian dapat dilaksanakan secara jelas dan sistematis. Kemudian dari kerangka teori ini akan dibahas hal-hal yang berkaitan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi kasus pada karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah)”

Secara teoritis, istilah pelatihan (*training*) adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2002 : 5). Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dalam hal ini yaitu gaji atau upah yang

didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 1998 : 155).

Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Simamora, 1997:541).

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2000: 140) motivasi merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang, untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya sedangkan menurut. Gibson (1994: 88), motivasi merupakan hal yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Prestasi kerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan (Simomora, 2001:416).

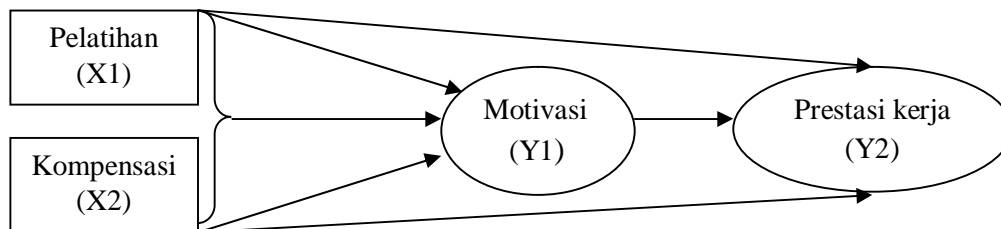
Prestasi kerja berkaitan dengan kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Arti lain menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah seberapa baik karyawan bekerja dibandingkan dengan standar-standar organisasi dan prestasi kerja. Menurut Mautina, (1993 :69) prestasi kerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dipercayak kepadanya. Kesesuaian pelatihan yang diperoleh dan kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap tingginya motivasi kerja yang akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hanya saja seberapa besar pengaruhnya belum dapat dipastikan. Dalam penelitian ini hipotesa yang diambil adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah bagian Industri Pemasaran.
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah bagian Industri Pemasaran.
3. Ada pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah bagian Industri Pemasaran.

4. Ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah bagian Industri Pemasaran.
5. Ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah bagian Industri Pemasaran.
6. Ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah bagian Industri Pemasaran.
7. Ada pengaruh pelatihan, kompensasi, motivasi dan prestasi kerja karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah bagian Industri Pemasaran.

Untuk memperjelas rumusan hipotesis di atas, maka perlu dibuat kerangka pemikiran yang menggambarkan pengaruh variabel independen yaitu pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan variabel intervening yaitu motivasi kerja (Z) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y).

Kerangka pemikiran digambarkan pada gambar berikut :



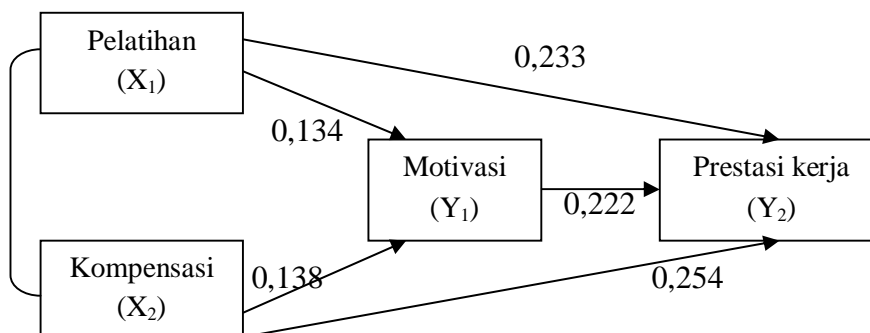
Metode

Penelitian ini bersifat *explanatory*, yaitu membangun untuk menjalankan suatu fenomena sosial tertentu yang melihat hubungan kausal antara variabel – variabel melalui pengujian hipotesa dari hasil analisis data yang disajikan (Singarimbun,1989:115)

Dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai hubungan antara variabel yang meliputi pelatihan, kompensasi, motivasi kerja dan prestasi kerja, serta menjelaskan pengaruh pelatihan, kompensasi, motivasi kerja yang merupakan variabel bebas terhadap prestasi kerja yang merupakan variabel terikat. Skala pengukuran dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengubah data yang bersifat menjadi kuantitatif, sehingga data tersebut dapat diterapkan dalam perhitungan rumus kuantitatif, sehingga data tersebut dapat diterapkan dalam perhitungan rumus kuantitatif terlebih

dahulu. Dalam penelitian ini menggunakan jenis *Rating Scale* untuk mengukur jawaban responden, senang atau tidak senang, setuju atau tidak setuju, pernah – tidak pernah adalah merupakan data kualitatif. Dalam skala model *rating scale*, responden tidak akan menjawab salah satu dari jawaban kualitatif yang telah disediakan, tetapi menjawab salah satu jawaban kualitatif yang telah disediakan. Oleh karena itu *rating scale* ini lebih fleksibel, tidak terbatas untuk pengukuran sikap saja tetapi untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena lainnya, seperti skala untuk mengukur status sosial ekonomi, kelembagaan, pengetahuan, kemampuan, proses kegiatan dan lain-lain, yang penting bagi penyusun instrumen dengan *rating scale* adalah harus dapat mengartikan setiap angka yang diberikan pada alternatif jawaban pada setiap item instrumen. memilih jawaban angka 2, tetapi angka 2 oleh orang tertentu belum tentu sama maknanya dengan orang lain yang juga memilih jawaban dengan angka 2. Kemudian tabel tersebut disajikan untuk diuji statistiknya dengan SPSS 17. Jawaban dari setiap pertanyaan di dalam kesioner akan dicatat frekuensi kemunculannya dan disajikan dalam bentuk tabel tunggal berdasarkan data mengenai identifikasi responden dan data tiap kategori variabel.

Hasil



Gambar : Analisis Jalur

1. Pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel motivasi sebesar 0,134.
2. Pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel motivasi sebesar 0,138.
3. Pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel prestasi kerja sebesar 0,233.
4. Pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel prestasi kerja secara langsung sebesar 0,254.

5. Pengaruh variabel motivasi terhadap variabel prestasi kerja secara langsung sebesar 0,222.

Pembahasan

Dari hasil analisis diatas didapat bahwa model analisis jalur yang diajukan adalah benar, bahwa pengaruh total variabel pelatihan (X_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y_2) adalah sebesar 0,3066. Hal ini membuktikan bahwa variabel pelatihan (X_1) akan meningkatkan variabel prestasi kerja karyawan (Y_2) melalui variabel motivasi (Y_1) sebagai variabel *intervening*.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara keseluruhan responden merasa bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan tergolong baik. Mayoritas responden berpendapat bahwa pelatihan menjalankan fungsinya dengan baik seperti; membangun atau memberi motivasi kerja, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, menyelesaikan berbagai permasalahan. Pelatihan yang diterapkan pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah di bagian industri Pemasaran dianggap sudah cukup baik sehingga karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, meskipun ada juga responden yang berpendapat bahwa pelatihan kurang baik jika dilihat dari pemberian penjelasan mengenai perintah dan penetapan tujuan dalam setiap pekerjaan yang didelegasikan. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah di bagian industri Pemasaran tergolong baik sehingga berdampak pada motivasi kerja yang dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Sutanto, Eddy Madiono dan Budhi Setiawan (2009) bahwa secara keseluruhan ada kecenderungan hubungan yang terjadi antara pelatihan dengan prestasi kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan linier antara pelatihan terhadap prestasi adalah kuat. Sehingga dengan diterapkan pelatihan yang baik oleh perusahaan maka diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat pula meningkatkan prestasi kerja mereka.

Dari hasil diatas didapat bahwa model analisis jalur yang diajukan adalah benar, bahwa pengaruh total variabel kompensasi (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y_2) adalah sebesar 0,4579.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_2) akan meningkatkan variabel prestasi kerja karyawan (Y_2) melalui variabel motivasi (Y_1) sebagai variabel *intervening*.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh terbesar yang mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan (Y_2) Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah di bagian industri Pemasaran adalah variabel kompensasi (X_2). Besarnya pengaruh yang paling besar berasal dari pengaruh kompensasi (X_2) ke prestasi kerja karyawan (Y_2) secara tidak langsung, yaitu melalui variabel *intervening* motivasi (Y_1) sebesar 0,4579.

Dari hasil analisis bahwa didapat, semakin puas karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y_2). Maka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja dan kemudian dapat meningkatkan prestasi kerja mereka dalam perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Handoko (2000:251), bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, meskipun bukan satu-satunya faktor dan masih terdapat dua faktor lainnya. Motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Berdasarkan teori *expectancy theory* dikemukakan oleh Victor H Vroom (Handoko, 2000:263), menyatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu. Teori ini menunjukkan bahwa kuatnya motivasi seseorang untuk berprestasi tergantung pada pandangan tentang kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa dia akan dapat mencapai apa yang diusahakan untuk dicapai, tujuan yang dicapai yaitu prestasi kerja. Dengan kata lain semakin termotivasi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan maka akan semakin tinggi prestasi yang akan mereka capai dalam pekerjaan.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara keseluruhan responden merasa bahwa kompensasi yang ditawarkan tergolong baik. Mayoritas responden juga berpendapat bahwa ada kesesuaian antara kompensasi dengan beban kerja dan manfaat yang diperoleh. Selain itu responden juga berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan oleh Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah di

bagian industri Pemasaran sudah cukup baik sehingga karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, meskipun ada juga responden yang berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan tidak baik jika dilihat dari bonus yang diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah di bagian industri Pemasaran tergolong baik sehingga berdampak pada kepuasan kerja yang dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Husein Umar (2008:29) bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi para karyawan adalah melalui kompensasi atau imbalan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan linier antara kompensasi terhadap prestasi adalah kuat. Dimana karyawan selalu menginginkan kompensasi yang lebih baik. Dalam hal ini, yang dimaksud baik adalah kesesuaian dengan beban kerja dan harapan karyawan dengan kompensasi yang karyawan terima. Sehingga dengan kompensasi yang baik diberikan oleh perusahaan maka diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat pula meningkatkan prestasi kerja mereka.

Responden menilai bahwa motivasi yang mereka miliki sudah baik. Hal ini juga berarti bahwa perusahaan sudah memberikan umpan balik yang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang baik. Motivasi yang baik ini dapat diketahui dari ketepatan waktu masuk kerja, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, perasaan senang dalam bekerja, keinginan untuk mencapai prestasi yang lebih baik dari karyawan lain, keinginan untuk memperoleh intensif, penghargaan dan promosi. Selain itu, gaya kepemimpinan dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga baik, maka karyawan merasa puas. Terciptanya kepuasan kerja karyawan dapat memberikan manfaat, salah satunya adalah dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pengujian yang diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah, maka penulis dapat mengambil kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. Pelatihan di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah sudah sangat baik, sebagian besar responden 61,8% mengatakan pelatihan yang diberikan sangat baik.
2. Kompensasi pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah tergolong sangat baik, sebagian besar responden 49,1%. Dengan jumlah prosentase tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diadakan pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah pada umumnya sudah sangat baik.
3. Motivasi kerja karyawan pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah tergolong sangat baik, sebagian besar responden 61,8% mengatakan motivasi kerja sangat baik.
4. Prestasi kerja pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah tergolong sangat baik sebagian besar responden 54,5%.
5. Hasil pengujian dengan perhitungan program SPSS menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Nilai Koefisien Determinasi (KD) yaitu sebesar 50,9%. Artinya bahwa pelatihan memberi pengaruh sebesar 50,9% terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan sisanya 49,1% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati.
6. Hasil pengujian dengan perhitungan program SPSS menunjukkan bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Nilai Koefisien Determinasi (KD) yaitu sebesar 57,3%. Artinya bahwa kompensasi memberi pengaruh sebesar 57,3% terhadap prestasi. Sedangkan sisanya 42,7% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati.
7. Hasil pengujian dengan perhitungan program SPSS menunjukkan bahwa motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Nilai Koefisien Determinasi (KD) yaitu sebesar 54,3%. Artinya bahwa motivasi memberi pengaruh sebesar 54,3% terhadap prestasi kerja. Sedangkan sisanya 45,7% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati.
8. Hasil pengujian dengan perhitungan program SPSS menunjukkan bahwa pelatihan (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) secara parsial. Adjusted

R square atau Koefisien Determinasi sebesar 66,3% menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan motivasi memberi pengaruh sebesar 66,3% terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan sisanya 33,7 % adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah Semarang, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja secara umum sudah sangat baik namun ada beberapa seperti frekuensi pelatihan lebih ditambah, kelengkapan prasarana yang masih kurang untuk semestinya bisa di sesuaikan dengan dengan jumlah peserta, kenyamanan dalam pelatihan yang perlu diperhatikan dalam hal ini adalah kursi, meja yang digunakan serta kapasitas ruangan dengan jumlah peserta, hal ini perlu diperhatikan guna menunjang jalannya pelatihan agar lebih dapat bermafaat bagi karyawan dan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah
2. Kompensasi secara umum sudah baik dan sesuai, akan tetapi uang transportasi juga perlu diperhatikan bila mana karyawan memiliki tempat tinggal yang jauh dan uang transport yang diberikan perusahaan kurang, asuransi kesehatan agar dipermudah dalam pembayaran pengobatan tanpa harus menggunakan uang pasien terlebih dahulu, adanya perubahan peraturan masa cuti kerja yang tidak diambil dalam tahun ini maka tahun berikutnya dihapus.
3. Motivasi secara umum sudah menunjukkan kondisi yang baik. Motivasi yang telah baik selalu dipertahankan dengan dukungan peningkatan kualitas pemberian pada penghargaan.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah agar dilakukan penelitian lanjutan yang lebih khusus atau dengan variabel-variabel baru, misalnya disiplin kerja, jaminan sosial, kepuasan kerja.

Daftar Referensi

- As'h, Moh (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty Yogyakarta
- Dewi Melinda. (2002). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Prestasi KerjaKaryawan di Telkom Drive IV*. Perpustakaan Fisip Undip. Semarang.
- Diah Mitra. (2008). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap PrestasiKerja di PT Tirta Husada Farma Semarang*. Perpustakaan Fisip Undip.Semarang.
- Handoko, T Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Jakarta : BPFE.

- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (1998). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Operasi*. Jakarta :PT Gramedia Pustaka Utama
- Malthis, Robert L & John H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Risqi Rus Bianingrum. (2006). *Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja di PT Pos Persero Indonesia (Persero) Divisi Mail Processing Centre*. Perpustakaan Fisip Undip. Semarang
- Sarwono, Jonathan. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: C.V ANDI.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi ke-2)*. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi ke-3)*. Yogyakarta.
- Singarimbun. Masri & Sofyan Effendi. (1998). *Metode Penelitian Survey*. LP3S. Jakarta.
- Sondang, Siagian. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta