

**PENERAPAN KOMPENSASI NON-FINANSIAL
DALAM PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI
DINAS KEHUTANAN PROVINSI JAWA TIMUR**

TUGAS AKHIR



Oleh:

FATIMAH ISNA DEWI

NIM. 152011013021

**PROGRAM STUDI DIII ADMINISTRASI PERKANTORAN
DEPARTEMEN BISNIS
FAKULTAS VOKASI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
2023**

**PENERAPAN KOMPENSASI NON-FINANSIAL
DALAM PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI
DINAS KEHUTANAN PROVINSI JAWA TIMUR**

TUGAS AKHIR



Oleh:

FATIMAH ISNA DEWI

NIM. 152011013021

**PROGRAM STUDI DIII ADMINISTRASI PERKANTORAN
DEPARTEMEN BISNIS
FAKULTAS VOKASI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
2023**

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT

Bagian atau keseluruhan isi Tugas Akhir ini tidak pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademis pada bidang studi dan atau Universitas lain dan tidak pernah dipublikasikan / ditulis oleh individu selain penyusun, kecuali bila dituliskan dengan format dalam isi Tugas Akhir.

Apabila ditemukan bukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 28 Juli 2023

Penulis



Fatimah Isna Dewi
152011013021

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**PENERAPAN KOMPENSASI NON-FINANSIAL DALAM
PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI DINAS KEHUTANAN
PROVINSI JAWA TIMUR**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Ahli Madya
Bidang Administrasi Perkantoran
Pada Departemen Bisnis Fakultas Vokasi
Universitas Airlangga

Oleh:

Fatimah Isna Dewi
NIM. 152011013021

Disetujui oleh:

Pembimbing



Dr. Amaliyah, S.AB., MM
NIP. 198203192020073201

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

**PENERAPAN KOMPENSASI NON-FINANSIAL DALAM
PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI DINAS KEHUTANAN
PROVINSI JAWA TIMUR**

Disusun oleh:

Fatimah Isna Dewi

NIM. 152011013021

Telah diuji pada tanggal 28 Juli 2023

Mengetahui,

Koordinator Program Studi D-III Administrasi Perkantoran

Fakultas Vokasi Universitas Airlangga

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rahmat Yuliawan', with a small star symbol above the 'i' in 'Yuliawan'.

Dr. Rahmat Yuliawan, SE., MM., AWP., CHRM
NIP. 198507092016033101

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA PENGUJI

Tugas Akhir Ini Telah Diujikan dan Disahkan Dihadapan Komisi Penguji

Program Studi : D3 Administrasi Perkantoran

Departemen : Bisnis

Fakultas : Vokasi

Hari/Tanggal : Jum'at 28 Juli 2023

Pukul : 13.00 – 16.00

Tempat : Ruang Nicholas

Panitia Penguji terdiri dari :

Ketua Penguji



Gagas Gayuh Aji, S.M., M.Sc.
NIP. 1992112020073101

Anggota Penguji I



Rizky Amalia Sinulingga, S.Ak., M.A.B
NIP. 199401022019032019

Anggota Penguji II



Dr. Amaliyah., S.AB., MM
NIP. 198203192020073201

PEDOMAN PENGGUNAAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini tidak dipublikasikan, namun tersedia di perpustakaan dalam lingkungan Universitas Airlangga, diperkenankan untuk dipakai sebagai referensi kepustakaan, tetapi pengutipan harus seizin penyusun dan harus menyebutkan sumbernya sesuai kebiasaan ilmiah.

Dokumen tugas akhir ini merupakan hak milik Universitas Airlangga .

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan hidayah dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan Judul “Pengaruh Kompensasi Non-Finansial dalam Meminimalkan Turnover Pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur” dengan tepat waktu.

Dalam pembuatan laporan ini tidak lepas dari bantuan dari berbagai pihak, terimakasih diantaranya :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya.
2. Prof Dr. Anwar Ma'ruf, drh, M.Kes. selaku Dekan Fakultas Vokasi Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan untuk studi di Fakultas Vokasi Universitas Airlangga.
3. Nur Emma Suriani, S.Sos., M.Si selaku Ketua Departemen Bisnis Fakultas Vokasi Universitas Airlangga.
4. Dr. Rahmat Yuliawan., SE., MM., AWP., CHRM, selaku Koordinator Program Studi D-III Administrasi Perkantoran Fakultas Vokasi Universitas Airlangga.
5. Dr. Amaliyah, S.AB., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan memberikan arahan saat melaksanakan Tugas Akhir.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Vokasi Universitas Airlangga Program Studi DIII Administrasi Perkantoran yang telah berjasa dalam memberikan ilmu yang bermanfaat
7. Kedua orang tua dan keluarga saya yang telah mendukung secara lahir dan batin atas semua kegiatan yang telah saya lakukan dalam pelaksanaan Tugas Akhir.

8. Seluruh pegawai di Bidang Planologi Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur yang telah mendukung dan memberikan ilmu serta membantu dalam proses penyelesaian Tugas Akhir.
9. Diri sendiri yang selalu optimis, tekun, rajin dan pantang menyerah saat mengerjakan Tugas Akhir ini.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian Tugas Akhir.

Akhir kata dengan segala keterbatasan penulis berharap Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi semua terutama di Program Studi D-III Administrasi Perkantoran Fakultas Vokasi Universitas Airlangga.

Surabaya, 30 Juni 2023

Penulis

ABSTRAK

Dalam organisasi perlu pengembangan karir. Hal ini untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan melalui perencanaan dan pengembangan karir yang menguntungkan individu dan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan kompensasi non-finansial dalam pengembangan karir pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur dan dampaknya terhadap kinerja dan komitmen pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan rata-rata sebagai indikator pengukuran kepuasan pegawai terhadap kompensasi non-finansial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kompensasi non-finansial di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur telah mencakup berbagai aspek seperti kesempatan pengembangan karir, dukungan terhadap bawahan, kesetiaan pada organisasi, dan dukungan dari pembimbing dan sponsor. Rata-rata tingkat kepuasan pegawai terhadap penerapan kompensasi non-finansial mencapai 3,49, menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa puas dengan kompensasi non-finansial yang diterima. Penerapan kompensasi non-finansial ini memiliki dampak positif terhadap kinerja dan komitmen pegawai. Dengan terus meningkatkan penerapan kompensasi non-finansial dan mengatasi tantangan yang ada, diharapkan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung perkembangan karir pegawai.

Kata kunci: **Penerapan, Kompensasi Non Finansial, pengembangan Karir, Pegawai, Dinas Kehutanan, Provinsi Jawa Timur**

ABSTRACT

In organizations, career development is necessary. This is to ensure that people with the right qualifications and experience are available when needed through career planning and development that benefits individuals and organizations. This study aims to analyze the application of non-financial compensation in employee career development at the East Java Provincial Forestry Service and its impact on employee performance and commitment. The research method used is quantitative with data collection techniques using questionnaires to employees of the East Java Provincial Forestry Service. The data collected were analyzed using averages as an indicator of measuring employee satisfaction with non-financial compensation. The results showed that the application of non-financial compensation in the East Java Provincial Forestry Service has covered various aspects such as career development opportunities, support for subordinates, loyalty to the organization, and support from mentors and sponsors. The average level of employee satisfaction with the implementation of non-financial compensation reached 3.49, indicating that the majority of employees were satisfied with the non-financial compensation received. The implementation of non-financial compensation has a positive impact on employee performance and commitment. By continuing to improve the implementation of non-financial compensation and overcoming existing challenges, it is hoped that the East Java Provincial Forestry Service can create a more productive work environment and support employee career development.

Keywords: *Implementation, Non-Financial Compensation, Career development, Employee, Forest Service, East Java Province*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iv
LEMBAR PENGESAHAN PANITIA PENGUJI	v
PEDOMAN PENGGUNAAN TUGAS AKHIR	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penulisan.....	5
1.4 Manfaat Penulisan.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 Pegawai	8
2.3 Kompensasi.....	9
2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	9
2.3.2 Tujuan Kompensasi.....	9
2.3.3 Kompensasi Finansial	10
2.3.4 Kompensasi Non-Finansial	12
2.4 Pengembangan Karir.....	13
2.4.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	13

2.4.2	Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	14
2.5	Penelitian Terdahulu	15
BAB 3	METODE PENELITIAN.....	17
3.1	Pendekatan Penelitian	17
3.2	Pendekatan Penelitian	17
3.3	Jenis dan Sumber Data	17
3.3.1	Jenis Data	17
3.3.2	Sumber Data.....	18
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	18
3.5	Populasi dan Sampel	19
3.5.1	Populasi.....	19
3.5.2	Sampel.....	19
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	21
4.1	Gambaran Umum Instansi.....	21
4.1.1	Visi Misi dan Logo Instansi	22
4.1.2	Lokasi.....	25
4.1.3	Struktur Organisasi.....	26
4.2	Deskripsi Hasil	28
4.3	Pembahasan.....	30
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN.....	36
5.1	Kesimpulan	36
5.2	Saran.....	37
	DAFTAR PUSTAKA	39
	LAMPIRAN – LAMPIRAN	44

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	29
Tabel 4.2 Usia Responden.....	29
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	30
Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden	31

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo Provinsi Jawa Timur	23
Gambar 4.2 Denah Lokasi Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.....	26
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.....	28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Kuesioner

Lampiran 2 Matrik Tabulasi Data

Lampiran 3 From Bimbingan Tugas Akhir

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi pada saat ini berkembang pesat membuat persaingan semakin ketat. Perusahaan diharapkan mampu beradaptasi dalam perubahan lingkungan yang kompetitif dengan melakukan transformasi organisasi. Untuk mencapai keunggulan kompetitif, perusahaan perlu memiliki dukungan dari sumber-sumber keunggulan kompetitif seperti struktur dan sistem organisasi, serta Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Moran dan Brightman dalam Hariyanti (2020) bahwa keterlibatan SDM sangat menentukan perubahan organisasi karena SDM merupakan subjek penting dalam melaksanakan proses perubahan dan hasil dari proses perubahan yang telah direncanakan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. (Kuswahyudi *et al.*, 2022) SDM merupakan faktor penting bahkan tidak lepas dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan, selain itu SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Dapat dipastikan bahwa peran manusia dalam kelompok dan organisasi, atau yang dikenal sebagai sumber daya manusia, akan selalu memberikan kontribusi berharga di lingkungan dimana mereka berada. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang sangat penting bagi perusahaan, karena manusia adalah sumber daya yang dinamis dan selalu diperlukan dalam setiap proses.

Dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan SDM yang handal. Pegawai sebagai komponen dari sumber daya di organisasi. Pegawai merupakan mereka yang bekerja pada suatu instansi swasta maupun instansi pemerintah dan

mendapatkan imbalan sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku bersifat harian, mingguan dan bulanan, Sedarmayanti dalam (Caissar *et al.*, 2022). Dapat dikatakan bahwa pegawai adalah sebagai individu yang dipekerjakan di sebuah organisasi untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Suatu organisasi harus memiliki pegawai yang berkompeten agar organisasi berjalan dengan baik. Melalui proses rekrutmen atau mempertahankan serta mengembangkan kompetensi pegawai, organisasi bisa menyelenggarakan sebuah program pelatihan yang berfokus dalam penyelesaian setiap pekerjaan organisasi (Fatayati *et al.*, 2020)

Suatu instansi harus mengetahui bahwa prestasi yang maksimal tidak dapat timbul dengan sendirinya, melainkan adanya dorongan atau rangsangan dengan suatu motivasi bagi para pegawai. Rangsangan yang dimaksud yaitu kompensasi financial dan nonfinancial sesuai dengan pekerjaan yang didapati perusahaan akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja pegawai (Supriadi, 2022). Kompensasi non-finansial merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pegawai yang bukan berbentuk uang, namun berwujud fasilitas, rasa aman dalam bekerja, lingkungan atau rekan kerja. (Adil *et al.*, 2018). Apabila organisasi tidak dapat menyediakan lingkungan kerja yang layak, maka organisasi akan kehilangan tenaga profesional dan tujuan tidak tercapai.

Lingkungan merupakan tempat atau kondisi dimana individu bekerja, yang berbentuk fisik atau non fisik, yang dapat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai dalam bekerja. Demi kelancaran pegawai dalam bekerja maka perlunya lingkungan kerja yang aman, baik dan kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif

memberikan rasa nyaman dan memungkinkan para pegawai menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan organisasi (Nabawi, 2019). Karena itu dalam menaikan loyalitas pegawai, organisasi harus memperhatikan kondisi dalam lingkungan kerja, selain itu pemberian kompensasi wajib diperhatikan oleh organisasi sebagai tanda balas jasa organisasi kepada para pegawai (Sahrudin, 2022). Selain lingkungan kerja yang layak terdapat juga fasilitas pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal untuk



memastikan bahwa orang-orang kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan melalui perencanaan dan pengembangan karir yang menguntungkan individu dan organisasi. Aspek- aspek dalam pengembangan karir meliputi pendidikan, pelatihan, dan promosi (Marpaung *et al.*, 2019). Menurut Stone *et al.*, dalam Yeni

(2021) faktor yang mempengaruhi pengembangan karir individu yaitu penetapan tujuan (*goal setting*), dan perencanaan karir (*career planing*) yang berhasil yaitu motivasi dalam setiap individu itu sendiri, dan adanya dorongan dalam bekerja keras, dan dipandu dengan tujuan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas dalam penyelenggaraan tatanan pemerintahan terutama pada bidang kehutanan. Berdasarkan Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 9, Tahun 2008 Dinas Kehutanan dibentuk dan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu di bidang kehutanan. Dalam sebuah organisasi, termasuk Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur penting untuk menerapkan kompensasi non-finansial yang efektif untuk menjadi dorongan bagi pegawai untuk mengembangkan diri, meningkatkan kualifikasi, dan mencapai kesuksesan karir.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka topik yang akan diangkat sebagai judul tugas akhir adalah **“Penerapan Kompensasi Non-Finansial dalam Pengembangan Karir Pegawai Di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah pada tugas akhir ini uraian dari latar belakang di atas, penulis

mengambil rumusan masalah yaitu, “Bagaimana penerapan kompensasi non-finansial dalam pengembangan karir pegawai”.

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan ini adalah “Untuk mengetahui hasil dari penerapan kompensasi non-finansial dalam pengembangan karir pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur”.

1.4 Manfaat Penulisan

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat yang dapat diambil yaitu :

1. Bagi Penulis, diharapkan dapat mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang penerapan kompensasi non-finansial dan pengaruhnya terhadap pengembangan karir.
2. Bagi Universitas, diharapkan penulisan Tugas Akhir dapat sumber informasi serta tambahan referensi bagi universitas dan perpustakaan untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi Instansi, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam kepada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur tentang pentingnya penerapan kompensasi non-finansial dalam pengembangan karir pegawai. Instansi dapat memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi
4. Bagi Pembaca, diharapkan dapat menjadi bahan studi literatur dan pembaca akan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep dan jenis kompensasi non-finansial yang dapat diterapkan dalam pengembangan karir pegawai.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli:

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses berkelanjutan yang dirancang guna menyediakan organisasi atau kelompok dengan personil yang sesuai sehingga dapat ditempatkan pada tempat dan porsi yang sesuai dengan organisasi yang membutuhkan (Kaehler & Grundel 2019).

Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian pembinaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan untuk mencapai berbagai tujuan pribadi dan organisasi (Nurung dan Jumiatty, 2021).

Menurut Hasibuan (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengelola interaksi dan peran tenaga kerja dengan tujuan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi yang membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka.

Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan pegawai atau orang, yang meliputi menerima. Mengembangkan, menggunakan, dan memelihara SDM agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan dalam organisasi yang ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan umum yaitu mengoptimalkan produktivitas semua pegawai dalam sebuah organisasi. Adapun tujuan dari MSDM menurut Ichsan, dkk (2021) diantaranya:

1. Tujuan Organisasional, ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan MSDM dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional, ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial, ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan dan tantangan dalam masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal, ditujukan untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuannya. Minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2.2 Pegawai

Pegawai merupakan sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Sedarmayanti (dalam Wibisono., 2020) Pegawai merupakan mereka yang bekerja pada suatu instansi swasta maupun instansi pemerintah dan mendapatkan imbalan sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku, bersifat harian, mingguan, dan bulanan. Menurut (Kusnadi, 2019) pegawai merupakan individu yang bekerja di sebuah lembaga atau organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pegawai memiliki peranan yang signifikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam struktur organisasi.

Menurut Undang- Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai merupakan orang yang telah memenuhi persyaratan pendidikan, kesehatan, dan syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan untuk diangkat menjadi PNS atau Pegawai BUMN.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merujuk pada segala bentuk penghasilan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, termasuk dalam bentuk uang, barang secara langsung maupun barang tidak langsung. Dapat dikatakan pula bahwa kompensasi adalah bentuk imbalan, baik dalam bentuk financial maupun non-finansial, yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan dalam suatu organisasi. (Mujanah, 2019).

Menurut Elmi (2018) Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya, dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Sistem kompensasi yang efektif dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dan memungkinkan perusahaan untuk merekrut, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Menurut (Hasibuan, 2019) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada perusahaan sebagai biaya atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan.

2.3.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan dari memberikan kompensasi adalah untuk mendorong karyawan agar memberikan kinerja terbaiknya dan memotivasi mereka untuk tetap loyal dan berkontribusi pada perusahaan. Dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan keadilan dan kesesuaian kompensasi yang diberikan, baik dari segi jumlah, jenis, dan kriteria pemberian

kompensasi. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019), kompensasi memiliki berbagai tujuan yang meliputi pembentukan ikatan kerjasama, peningkatan kepuasan kerja, pengadaan sumber daya manusia yang efektif, motivasi karyawan, stabilitas tenaga kerja, disiplin kerja serta pengaruh terhadap serikat buruh dan pemerintah.

2.3.3 Kompensasi Finansial

Menurut Hartatik (dalam JS Harianti, 2019), Kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang. Terdapat dua jenis kompensasi finansial, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Perbedaannya terletak pada manfaat keuntungan yang dirasakan secara langsung oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung tidak memberikan manfaat langsung, tetapi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Berikut ini adalah penjelasan lebih detail mengenai kompensasi finansial:

A. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial langsung merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang dan dapat langsung digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Beberapa contoh dari kompensasi finansial langsung meliputi gaji, bonus, dan segala bentuk balas jasa yang dapat langsung diakses dan digunakan oleh karyawan. Berikut ini akan dijelaskan secara lebih rinci mengenai kompensasi finansial sebagai berikut:

a) Gaji

Pegawai menerima imbalan dalam bentuk uang sebagai hasil dari peran dan kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian gaji dilakukan

secara rutin dan terjadwal, bisa bulanan, mingguan, atau bahkan harian.

Gaji tersebut merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan posisinya dalam organisasi.

b) Bonus atau THR

Pembayaran tambahan yang tidak termasuk dalam gaji pokok karyawan.

Bonus diberikan ketika target tertentu tercapai. Pemberian bonus dilakukan pada waktu yang berbeda dengan pemberian gaji.

B. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung memberikan manfaat yang tidak dirasakan secara langsung, namun meningkatkan kesejahteraan karyawan. Berikut adalah beberapa contoh dari kompensasi finansial tidak langsung:

a) Program Asuransi

Program asuransi memberikan perlindungan kepada karyawan dan keluarga mereka terhadap risiko finansial yang mungkin terjadi, sesuai dengan polis yang telah disepakati. Setiap perusahaan dapat memiliki jenis asuransi yang berbeda. Contoh umum asuransi yang diberikan meliputi asuransi pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, dan sebagainya.

b) Program pensiun

Program pensiun diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu tertentu di perusahaan. Tujuan dari program ini adalah memberikan kepastian keuangan kepada karyawan setelah mereka tidak

lagi bekerja secara aktif. Manfaat dari program pensiun baru akan dinikmati oleh karyawan setelah mereka pensiun dari pekerjaan mereka.

c) Bayaran saat tidak masuk kerja

Dalam hal ini, karyawan diberikan waktu istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan, serta kebebasan dari kewajiban hadir bekerja. Selain itu, mereka juga dilindungi oleh asuransi pengangguran. Meskipun dalam kondisi-kondisi tersebut karyawan tetap menerima penghasilan, jumlahnya lebih rendah dibandingkan ketika mereka bekerja.

2.3.4 Kompensasi Non-Finansial

Menurut Hartatik (dalam JS Harianti, 2019) Kompensasi non-finansial merupakan penghasilan yang tidak berbentuk uang. Contoh-contoh kompensasi non-finansial meliputi peluang promosi, pengakuan atas karya atau temuan baru, serta prestasi istimewa. Sementara itu, kompensasi yang berasal dari lingkungan kerja mencakup pujian, hubungan kerja yang baik, kenyamanan dalam menjalankan tugas, suasana kerja yang menyenangkan, serta kenyamanan dalam menjalankan tugas. Indikator kompensasi non-finansial menurut Mustika dalam Lambelu (2022):

a. Kesempatan pendidikan :

Kesempatan pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam mendorong perkembangan individu dan kemajuan suatu bangsa. Dengan adanya kesempatan pendidikan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan umum pegawai tentang lingkungan kerja.

b. Kesempatan pelatihan

Kesempatan pelatihan menjadi salah satu hal yang penting dalam pengembangan pegawai di suatu organisasi. Dengan adanya kesempatan pelatihan, pegawai dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam menangani tugas-tugas tertentu dengan mengikuti suatu prosedur langkah-langkah yang telah ditentukan.

c. Cuti kerja

Keadaan dimana tenaga kerja diijinkan untuk libur kerja dalam jangka waktu libur tertentu untuk menjaga kesegaran jasmani dan rohani

d. Kenaikan pangkat

Kenaikan jabatan atau pangkat adalah sebuah bentuk apresiasi dan motivasi bagi karyawan atas dedikasi dan pencapaiannya.

e. Fasilitas Transportasi

Fasilitas transportasi merupakan sarana atau layanan yang disediakan oleh suatu instansi atau perusahaan untuk melaksanakan tugas dan fungsi unit kerja yang berwujud barang atau benda yang bergerak, seperti mobil dan sepeda motor.

2.4 Pengembangan Karir

2.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut (Kaswan, 2017) menyatakan bahwa pengembangan adalah proses dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang.

Sedangkan menurut (Prasetyo, 2019) Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pengembangan karir ini merupakan pendekatan resmi yang diadopsi oleh organisasi untuk memastikan

bahwa individu dengan kualifikasi dan pengalaman yang sesuai tersedia ketika dibutuhkan. Proses perencanaan dan pengembangan karir ini menguntungkan baik individu maupun organisasi, meliputi upaya seperti pendidikan, pelatihan dan promosi.

Dari pengertian berbagai sumber tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses penting bagi pegawai untuk memperoleh keterampilan dan pengalaman yang diperlukan dalam pekerjaan saat ini dan tugas-tugas di masa depan.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut (Prasetyo, 2019), beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang, diantaranya:

1. Prestasi kerja yang memuaskan

Prestasi yang memuaskan merupakan hasil dari usaha dan dedikasi seseorang dalam mencapai tujuan atau tugas yang diberikan.

2. Pengenalan oleh pihak lain

Proses pengenalan oleh pihak lain dilakukan dengan tujuan untuk memperluas jaringan sosial, membangun hubungan bisnis, atau mengenalkan seseorang kepada komunitas tertentu.

3. Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan sikap dan komitmen yang kuat dari para anggota organisasi untuk tetap setia dan berdedikasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.

4. Pembimbing dan sponsor

Peran pembimbing dan sponsor penting dalam membantu kesuksesan dan perkembangan berbagai inisiatif atau kegiatan dan menyediakan sumber daya yang diperlukan.

5. Dukungan para bawahan

Dukungan para bawahan merupakan kunci penting dalam kesuksesan seorang pemimpin atau atasan. Dengan semangat kerjasama, para bawahan menghadapi tantangan bersama-sama, menunjukkan loyalitas dan berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama.

6. Kesempatan untuk bertumbuh

Kesempatan bertumbuh merupakan aspek penting dalam karir. Ketika seseorang memiliki kesempatan untuk terus mengembangkan diri, baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, maupun pengalaman.

7. Berhenti atas permintaan

Berhenti atas permintaan merupakan suatu tindakan dimana seseorang menghentikan atau mengakhiri suatu pekerjaan karena ada permintaan atau instruksi dari pihak lain.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan mendapatkan bahan perbandingan dan referensi. Juga, untuk menghindari asumsi kesamaan dengan penelitian ini (Pustaka *et al.*, 2022). Dalam bagian ini, penelitian sebelumnya telah disusun secara baik dan dirangkum dengan baik. Pada Tabel 2.1 menyajikan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian yang penulis lakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Analisis
Marpaung <i>et al.</i> , (2019)	“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat”	Kuantitatif	Berdasarkan hasil pembahasan tentang pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur
Kurniawan, A., <i>et al.</i> , (2018)	“Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh”	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan baik antara kompensasi dan pengembangan karir.
Fadli, <i>et al.</i> , (2022)	“Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Pada Klinik Husada Utama”	Kuantitatif	Hasil dari penelitian tersebut adalah pengembangan karir yang didapatkan oleh karyawan tinggi, maka tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sumber: Data yang diolah (2023)

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur yang terletak di Jalan Raya Juanda No.5, Sedati Agung, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan yang dimulai sejak tanggal 1 Februari 2023 sampai 31 Mei 2023.

3.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dengan membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian berlandaskan filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa kumpulan jawaban dari responden terkait pertanyaan atau pernyataan yang diberikan peneliti lewat kuesioner

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang memberikan langsung data kepada pengumpul data. Untuk memperoleh data dengan metode kontak langsung, mewawancarai responden secara tatap muka dan membagikan kuesioner kepada pihak yang memiliki kaitan dengan permasalahan penelitian.

b. Data Sekunder

Sumber data yang dikumpulkan berupa data instansi. Data ini berupa gambaran umum sebuah perusahaan, meliputi riwayat dari perusahaan, total pegawai, struktur organisasi pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pengamatan / Observasi

Menurut Sugiyono (2018) observasi adalah teknik pengumpulan data yang memiliki karakteristik khusus bila dibandingkan dengan teknik lainnya. Observasi memiliki tujuan dalam melakukan penelitian secara langsung agar tampak lebih jelas pada objek yang diteliti. Observasi dalam penelitian ini dilakukan pada para pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.

b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data kuesioner untuk mendapatkan data yang relevan. Kuesioner merupakan instrumen penelitian yang berisi kumpulan pertanyaan atau pernyataan digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang

perlu dijawab oleh responden. Menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert.

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert

No	Jawaban	Kode	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 628 pegawai, namun di tempat penelitian hanya terdapat 150 pegawai.

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Sementara itu, ukuran sampel merupakan proses untuk memilih jumlah sampel yang sesuai digunakan dalam pelaksanaan suatu penelitian. Pada penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *random sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *random sampling* merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Random sampling dengan batasan karyawan atau sumber daya manusia di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, berjumlah 103 orang. Sampel yang diambil mewakili populasi secara proposional dan mencerminkan karakteristik keseluruhan populasi yang diteliti.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Instansi

Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu unsur pelaksana otonomi daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas Kehutanan, yang dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Jawa Timur, memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan serta meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat di bidang kehutanan.

Seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan akan pengelolaan kehutanan yang lebih baik, Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur mengalami transformasi dalam struktur organisasi dan tugas pokoknya. Hal ini dilakukan guna menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan yang terjadi di sektor kehutanan. Dengan telah diterbitkannya Undang-Undang No 23 Tahun 2014 Tentang pemerintah daerah, Dinas Kehutanan :

1. Pengelolaan Hutan
 - a. Pelaksanaan tata hutan kesatuan pengelolaan hutan kecuali pada kesatuan pengelolaan hutan konservasi (KPHK)
 - b. Pelaksanaan rencana pengelolaan kesatuan pengelolaan hutan kecuali pada kesatuan pengelolaan hutan konservasi (KPHK)
 - c. Pelaksanaan pemanfaatan hutan di kawasan hutan produksi dan hutan lindung
 - d. Pelaksanaan rehabilitasi di luar kawasan hutan negara
 - e. Pelaksanaan pengelolaan KHDTK untuk kepentingan religi

2. Konservasi Sumber Daya Alam Hayati dan Ekosistemnya
 - a. Pelaksanaan perlindungan, pengawetan dan pemanfaatan secara lestari taman hutan raya (TAHURA) lintas Daerah kabupaten/kota.
 - b. Pelaksanaan perlindungan tumbuhan dan satwa liar yang tidak dilindungi dan/atau tidak masuk dalam lampiran (Appendix) CITES.
 - c. Pelaksanaan pengelolaan kawasan bernilai ekosistem penting dan daerah penyangga kawasan suaka alam dan kawasan pelestarian alam.
3. Pendidikan dan Pelatihan, Penyuluhan dan Pemberdayaan Masyarakat di bidang Kehutanan
 - a. Pelaksanaan penyuluhan kehutanan provinsi.
 - b. Pemberdayaan masyarakat di bidang kehutanan.
4. Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (DAS)
 - a. Pelaksanaan pengelolaan DAS lintas Daerah kabupaten/kota dan dalam Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur No 84 Tahun 2016, yang dimana Dinas Kehutanan termasuk unsur pelaksana urusan pemerintah dalam bidang kehutanan yang dipimpin oleh kepala Dinas.

4.1.1 Visi Misi dan Logo Instansi

Visi Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur yaitu “Terwujudnya pelestarian fungsi hutan dan pemantapan kawasan hutan serta Daerah Aliran Sungai (DAS) secara optimal, untuk kesejahteraan masyarakat Jawa Timur”.

Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur memiliki misi sebagai berikut:

1. Mewujudkan pemantapan status dan fungsi kawasan hutan serta perlindungan dan pengamanan hutan dan hasil hutan
2. Mewujudkan pelayanan, pengawasan dan pengendalian pengelolaan dan peredaran hasil hutan
3. Mewujudkan rehabilitasi hutan dan lahan kritis, serta pelaksanaan perhutanan sosial melalui peningkatan peran serta masyarakat dalam pembangunan kehutanan yang berkelanjutan
4. Mewujudkan pengelolaan Taman Hutan Raya Raden Soerjo
5. Mewujudkan inventarisasi, pengolahan data dan litbang bidang kehutanan serta jaringan kerjasama dengan seluruh stakeholder dalam pembangunan.



Gambar 4.1 Logo Provinsi Jawa Timur
Sumber: jatimprov.go.id

Makna arti dalam logo Jawa Timur adalah:

1. Lambang berbentuk perisai, adalah lambang keamanan dan ketentraman serta kejujuran melambangkan dasar dan keinginan hidup rakyat Jawa Timur yang merupakan daerah yang termasuk aman.
2. Bintang dengan warna kuning emas adalah lambang Ketuhanan Yang Maha Esa, bersudut lima dan bersinar lima adalah melambangkan Pancasila

merupakan Dasar Falsafah Negara yang senantiasa dijunjung tinggi dan selalu menyinari jiwa rakyatnya (dalam hal ini rakyat Jawa Timur) khususnya Ketuhanan Yang Maha Esa.

3. Tugu Pahlawan, adalah lambang kepahlawanan, untuk melukiskan sifat dan semangat kepahlawanan rakyat Jawa Timur (khususnya Surabaya) dalam mempertahankan kedaulatan dan wilayah tanah airnya.
4. Gunung berapi, yang selalu mengepulkan asap melambangkan keteguhan serta kejayaan tekad Jawa Timur dengan semangat Dinamis, revolusioner pantang mundur dalam menyelesaikan revolusi menuju cita-cita masyarakat Adil dan Makmur, selain itu juga menggambarkan bahwa wilayah Jawa Timur mempunyai gunung-gunung berapi.
5. Pintu gerbang (dari candi) dengan warna abu-abu, melambangkan cita-cita perjuangan serta keagungan khususnya Jawa Timur di masa silam yang masih nampak dan sebagai lambang batas perjuangan masa lampau dengan masa sekarang yang semangatnya tetap berada di tiap-tiap patriot Indonesia yang berada di Jawa Timur.
6. Sawah dan Ladang yang dilukiskan pada bagian-bagian dengan warna kuning dan hijau, melambangkan kemakmuran yaitu bahwa Jawa Timur memiliki sawah-sawah dan ladang-ladang yang merupakan sumber dan alat untuk mencapai kemakmuran.
7. Padi dan Kapas, lambang sandang pangan yang menjadi kebutuhan pokok rakyat sehari-hari, gambar padi berbutir 17 buah, sedangkan kapas tergambar

8 buah, melambangkan saat-saat keramat bagi bangsa Indonesia yaitu tanggal 17-8-1945.

8. Sungai yang bergelombang menunjukkan bahwa Jawa Timur mempunyai banyak sungai yang cukup mengalir untuk mengairi sawah-sawah dan sumber-sumber kemakmuran yang lainnya di Jawa Timur.
9. Roda dan rantai, melukiskan situasi Jawa Timur pada masa sekarang yang sudah mulai pesat pembangunan pabrik-pabrik dan lain-lain dalam rangka pembangunan Jawa Timur di bidang Industri, dan melambangkan pula tekad yang tak kunjung padam serta ras ikatan persahabatan yang biasa ditunjukkan oleh rakyat Jawa Timur kepada pendatang/peninjau dari manapun
10. Pita berisikan tulisan Jawa Timur, menunjukan lambang Daerah Provinsi Jawa Timur.
11. Pita dasi dengan warna putih berisi tulisan JER BASUKI MAWA BEYA, menunjukan motto Jawa Timur yang mengandung makna bahwa untuk mencapai suatu kebahagiaan diperlukan pengorbanan.

4.1.2 Lokasi

Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur beralamat di Jalan Raya Juanda No. 5, Sedati Agung, Sedati, Manyar, Sedati Agung, Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61253.



Gambar 4.2 Denah Lokasi Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur

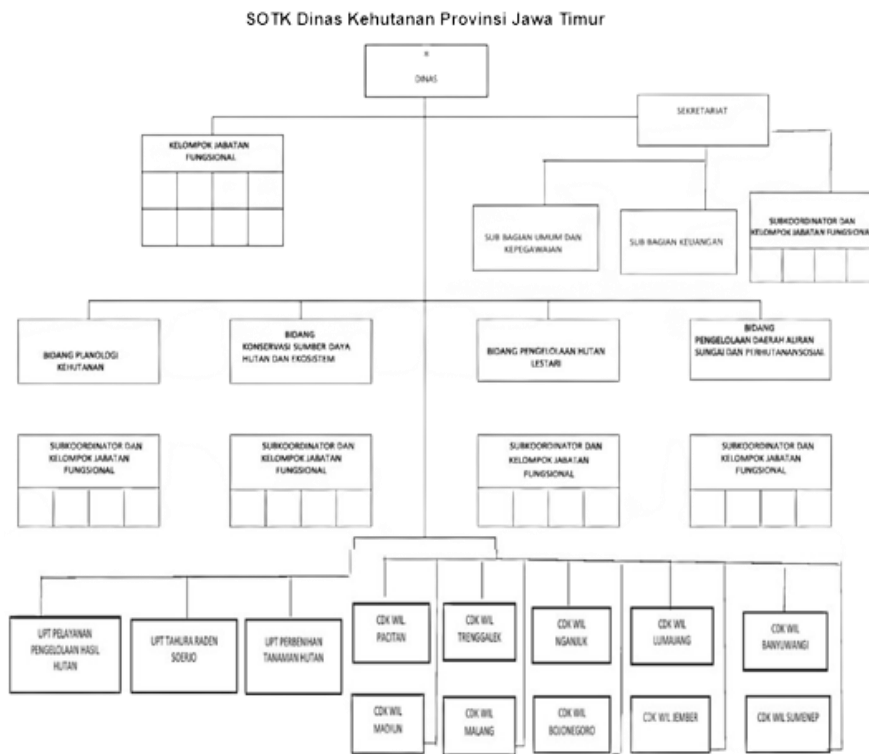
Sumber : <https://goo.gl/maps/AES1ZhHFe6xN2RBg6>

4.1.3 Struktur Organisasi

Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur memiliki struktur organisasi serta tata kerja sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur No 84 Tahun 2016. Susunan organisasi Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur terdiri atas :

- a. Sekretariat, membawahi :
 1. Sub Bagian Tata Usaha;
 2. Sub Bagian Penyusunan Program dan Anggaran; dan
 3. Sub Bagian Keuangan
- b. Bidang Planologi Kehutanan, membawahi;
 1. Seksi Tata Kelola Hutan
 2. Seksi Pemantauan Kawasan Hutan dan pengendalian Perubahan
 3. Seksi Statistik, Informasi dan Kerjasama
- c. Bidang Pemantapan Kawasan Hutan dan Konservasi Alam, membawahi
 1. Seksi Pemantapan dan Perpetaan Kawasan Hutan;

2. Seksi Perlindungan Hutan; dan
3. Seksi Konservasi dan Wisata Alam
- d. Bidang Pengelolaan Hutan Produksi Lestari, membawahi:
 1. Seksi Pengelolaan Hutan Produksi
 2. Seksi Tertib Peredaran dan Iuran hasil Hutan; dan
 3. Seksi Industri Hasil Hutan
- e. Bidang Rehabilitasi, Kelembagaan dan Perhutanan Sosial, membawahi;
 1. Seksi Rehabilitas Hutan dan Lahan;
 2. Seksi kelembagaan dan Pengembangan SDM; dan
 3. Seksi Perhutanan Sosial
- f. Cabang Dinas
 1. UPT Pelayanan Pengelolaan Hasil Hutan
 2. UPT Tahura Raden Soerjo
 3. CDK Wilayah, Pacitan, Trenggalek, Nganjuk, Lumajang, Banyuwangi, Madiun, Malang, Bojonegoro, Jember, Sumenep



Gambar 4.3 Struktur Organisasi Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur
 Sumber: <https://dishut.jatimprov.go.id/portal/public/profil#struktur-organisasi>

4.2 Deskripsi Hasil

Dalam penelitian ini, pengolahan yang berasal dari data Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui tingkat karakteristik dari masing-masing indikator diperoleh data sekunder berupa data informasi pegawai dinas kehutanan. Data primer tersebut berupa sebagai berikut:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mendapatkan informasi mengenai persentase jenis kelamin dari data dapat ditemukan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	57	55,4%
2.	Perempuan	46	44,6%
Jumlah		103	100%

Sumber: Hasil pengelolaan data primer (2023)

Tabel 4.1 menunjukkan jumlah sebanyak 103 Responden, dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 57 Responden (55,4%), sedangkan pegawai berjenis kelamin perempuan sebanyak 46 Responden (44,6%).

b. Berdasarkan Usia

Informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat usia pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, data dapat ditemukan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	<25	24	23,3 %
2.	26-35	14	13,6 %
3.	36-45	30	29,1 %
4.	46-55	26	25,2%
5.	>55	9	8,7%
Jumlah		103	100%

Sumber: Hasil pengelolaan data primer (2023)

Tabel 4.2 menunjukkan jumlah Responden sebanyak 103, responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 24 Responden (23,3%) orang, Responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 14 Responden (13,6%),

Responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 30 Responden (29,1%), Responden yang berusia 46-55 tahun sebanyak 26 Responden (25,2%), responden yang berusia lebih dari 55 tahun sebanyak 9 Responden (8,7%).

c. Berdasarkan pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan, data dapat ditemukan pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMA/SMK	16	15,5%
2.	D3	8	8,7%
3.	D4/S1	64	62,1%
4.	S2	14	13,6%
Jumlah		103	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan jumlah Responden sebanyak 103 orang, berdasarkan jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 16 Responden (15,5%), D3 sebanyak 8 Responden (8,7%), D4/S1 sebanyak 64 Responden (62,1%), serta S2 sebanyak 14 Responden (13,6%).

4.3 Pembahasan

Dalam penelitian ini, digunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 103 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Hasil dari kuesioner ini digunakan untuk mengukur tanggapan responden terhadap setiap pernyataan diukur menggunakan skala likert 1-5 sebagaimana terlampir pada lampiran. Jawaban kuesioner yang

diberikan digunakan untuk menjawab masing- masing indikator. Penelitian ini fokus pada variabel Kompensasi Non-Financial dan Pengembangan Karir dengan menggunakan 5 indikator. Berikut adalah distribusi jawaban terhadap indikator tersebut:

Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden

No	Skor					N	Rata- Rata
	SS	S	N	TS	STS		
Indikator Kesempatan untuk Bertumbuh							
1.	29	30	37	2	5	103	3,74
2.	18	34	43	7	1	103	3,59
3.	20	30	43	7	3	103	3,55
4.	18	36	42	7	1	103	3,64
5.	17	41	36	6	3	103	3,61
Rata-rata indikator kesempatan untuk bertumbuh							18,13
Indikator Dukungan Para Bawahan							
6.	20	30	43	7	3	103	3,55
7.	22	32	39	6	4	103	3,60
Rata-rata indikator dukungan para bawahan							3,68
Indikator Pembimbing dan Sponsor							
8.	20	30	43	6	4	103	3,54
9.	13	34	45	7	4	103	3,43
Rata-rata indikator Pembimbing dan Sponsor							3,49
Indikator Kesetiaan Pada Organisasi							
10.	12	33	52	5	1	103	3,49
Rata-rata indikator kesetiaan pada organisasi							3,49

Sumber: hasil pengolahan data primer (2023)

Dari hasil penjumlahan rata-rata yang telah dilakukan maka dapat diketahui analisis deskriptif pada indikator pengembangan karir, terdapat beberapa aspek

yang diukur dan dievaluasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat indikator pengembangan karir dengan rata-rata tertinggi dan terendah. Indikator dengan rata-rata tertinggi Indikator kesempatan untuk bertumbuh rata-rata tertinggi sebesar 18,13, sedangkan indikator dengan rata-rata terendah menunjukkan indikator kesetiaan pada organisasi sebesar 3,49. Hasil ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Indikator Dukungan Terhadap Bawahan

Hasil nilai rata-rata pada indikator dukungan terhadap bawahan sebesar 3,68. Menunjukkan bahwa mayoritas atasan atau pemimpin dalam organisasi ini memberikan dukungan yang baik pada bawahan mereka. Dukungan ini dapat berupa pemberian bimbingan, umpan balik yang konstruktif, kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta perhatian terhadap kebutuhan dan kepentingan bawahan. Dengan adanya dukungan yang kuat dari atasan, para bawahan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini berdampak positif pada kepuasan kerja dan komitmen para bawahan terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus mendorong dan meningkatkan dukungan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan sebagai salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Hal ini sesuai dengan penelitian Astaria (2018) yang menyatakan komunikasi yang efektif akan tercipta suasana yang harmonis. Melalui komunikasi yang efektif, bawahan akan merasakan apresiasi terhadap kinerja mereka dan kedua belah

pihak akan merasa puas dan nyaman dengan informasi, media dan hubungan organisasi.

2. Indikator kesempatan untuk bertumbuh

Hasil nilai rata-rata pada indikator kesempatan untuk bertumbuh sebesar 18,13. Menunjukkan bahwa para pegawai dalam organisasi memiliki akses yang cukup baik untuk mengembangkan diri mereka. Hal ini mencakup kesempatan untuk mengikuti pelatihan, mendapatkan pendidikan lanjutan dan mengambil bagian dalam program pengembangan karir. Rata-rata yang tinggi menandakan bahwa kebanyakan karyawan merasa didukung dan diberdayakan untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan serta berpotensi meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka dalam organisasi. Namun, tetap diperlukan upaya untuk terus meningkatkan kesempatan agar karyawan dapat terus tumbuh dan berkembang secara profesional. Hal ini sesuai dengan penelitian (Sinaga *et al.*, 2019) yang menyatakan bahwa kesempatan untuk bertumbuh berpengaruh positif, ketika pegawai mengalami kemajuan dalam karir mereka di perusahaan, hal ini akan berdampak positif pada tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Begitu pula, ketika pegawai menerima kompensasi yang memadai dan memuaskan dari perusahaan, hal ini juga akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.

3. Indikator pembimbing dan sponsor

Hasil nilai rata-rata pada indikator pembimbing dan sponsor sebesar 3,49. Menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan tingkat dukungan yang memadai dari pembimbing dan sponsor di lingkungan kerja. Dukungan

ini mencakup bantuan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, panduan untuk mengembangkan keterampilan, dan dukungan dalam mencapai tujuan karir. Meskipun rata-rata ini menunjukkan adanya cukup baik, tetap ada ruang untuk perbaikan dan peningkatan. Penting bagi organisasi untuk terus mendorong hubungan yang positif antara pegawai dan pembimbing agar dukungan ini dapat terus ditingkatkan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja dan produktivitas mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Indikator Kesetiaan pada Organisasi

Hasil nilai rata-rata pada indikator kesetiaan pada organisasi sebesar 3,49. Menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menunjukkan tingkat kesetiaan yang baik terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini menandakan bahwa karyawan merasa terikat dan setia terhadap nilai-nilai, tujuan dan budaya organisasi. Kesetiaan pada organisasi dapat berarti bahwa pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja, merasa dihargai atas kontribusi mereka, dan merasa bahwa organisasi memberikan kesempatan untuk berkembang dan bertumbuh. Namun, meskipun rata-rata kesetiaan pada organisasi ini cukup tinggi, penting untuk terus menjaga dan meningkatkan tingkat kesetiaan ini. Dengan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover, meningkatkan loyalitas karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Hal ini sesuai dengan penelitian (Slamet Riyadi, 2018) yang menyatakan dengan memenuhi kebutuhan dengan memberikan kesempatan untuk mencapai

prestasi serta mengakui prestasi yang telah diraih, hal ini memiliki pengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai. Selain itu memberikan lingkungan kerja kondusif membuat para pegawai merasa nyaman akan mendorong kinerja pegawai.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari penelitian tentang penerapan kompensasi non-finansial dalam pengembangan karir pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, beberapa indikator memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja dan komitmen pegawai. Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa indikator dukungan terhadap bawahan, indikator kesetiaan pada organisasi, indikator pembimbing dan sponsor, serta indikator kesempatan untuk bertumbuh memiliki rata-rata yang cukup tinggi, menunjukkan adanya tingkat kepuasan dan kepercayaan yang baik dari pegawai terhadap penerapan kompensasi non-finansial.

Dukungan terhadap bawahan merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis atasan yang memberikan dukungan, bimbingan, dan perhatian terhadap kebutuhan bawahan akan meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Kesetiaan pada organisasi juga menjadi faktor penting dalam menjaga loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap dinas kehutanan. Pegawai yang merasa dihargai dan diakui kontribusinya cenderung lebih setia dan berkomitmen dalam bekerja. Indikator pembimbing dan sponsor menunjukkan adanya peran penting dari mentor atau atasan yang mendukung karir pegawai. Bimbingan dan dukungan dari pembimbing serta kesempatan untuk memiliki sponsor yang dapat membantu dalam pengembangan karir, memberikan dampak positif bagi perkembangan profesional pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan pandangan positif terhadap penerapan kompensasi non-finansial dalam pengembangan karir pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Adanya dukungan, kesetiaan, bimbingan, dan kesempatan pengembangan menjadi faktor penting dalam meminimalkan turnover pegawai dan meningkatkan kualitas kinerja serta komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih lanjut untuk meningkatkan penerapan kompensasi non-finansial dalam upaya pengembangan karir pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.

5.2 Saran

Setelah mengemukakan kesimpulan diatas maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

- 1) Organisasi dapat meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karir bagi pegawai. Dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan kursus yang relevan, pegawai dapat mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka.
- 2) Melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap efektivitas program kompensasi non-finansial. Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur perlu mengukur dampak dari program tersebut terhadap tingkat turnover pegawai dan kepuasan pegawai secara berkala.
- 3) Dinas kehutanan dapat mengembangkan kebijakan kompensasi yang fleksibel dan sesuai dengan kebutuhan dan prefensi pegawai. Hal ini dapat mencakup insentif non-finansial, cuti tambahan, atau pengakuan atas kontribusi karyawan

- 4) Dinas kehutanan dapat memastikan bahwa promosi jabatan didasarkan pada prestasi dan kinerja pegawai. Hal ini akan mendorong pegawai untuk terus berusaha meningkatkan kualitas kerjanya dan mengembangkan karir di dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, V. M., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3–10.
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & LKS, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2), 106–111. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i2.386>
- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PAMULANG. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1-22. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i1.29>
- Ayu, D. G., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bpr Cincin Permata Andalas Cabang Padang.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Cyrious Cyrious, & Erica Adriana. (2023). Faktor Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 194–206. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.630>
- Dewi, S. A., Widiartanto, W., & Listyorini, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening (STUDI PADA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 4 SEMARANG)/95/Adm. Bisnis/2022* (Doctoral dissertation, FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK UNIVERSITAS DIPONEGORO).
- Dishutjatim. (n.d.). "Informasi Terbaru Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur." Diakses pada tanggal 5 Juni 2023, dari (<https://dishut.jatimprov.go.id>)
- Elmi, N. (2020). Analisis Kebijakan Kompetensi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT ADHIGUNA PUTERA CABANG BANJARMASIN (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi, W. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting,*

- Management and Business*, 4(1), 211-220.
- Fatayati, S. U., Gani, A. J. A., & Hanafi, I. (2020). Analisis Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Tenaga Kependidikan Tetap Non PNS di Lingkungan Kantor Pusat Universitas Brawijaya. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 6(3), 387-394
- Fernando, A. G. N. K., & Ranaweera, R. A. A. K. (2019). Study on the Impact of Non -Financial Rewards on Turnover Intention: Mediating Role of Intrinsic Motivation (with Special Reference to the Hotel Industry of Sri Lanka). *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(8), p9237. <https://doi.org/10.29322/ijserp.9.08.2019.p9237>
- GEA, M. J., MENDROFA, C., & BAENE, E. (2022). Analisis Penerapan Manajemen Karir Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *JURNAL ILMIAH SIMANTEK*, 6(4), 124-127.
- Hariyanti, S. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan. *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(1), 124–145. <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.7>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, 19(1), 102–116. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- Johar Kuswahyudi, I., Budi Setiadi, P., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4227/3535>
- Khairunnisa, H., Pratama, A., Musyaffi, A. M., Wolor, C. W., Respati, D. K., Fadillah, N., & Zahra, S. F. (2022). *Konsep dan tips dalam menulis karya ilmiah*. Pascal Books.
- KISWANTO, K. (2023). SINERGITAS DAN ETOS KERJA PEGAWAI DALAM BINGKAI PAKET JIMAT IM3 PADA CABANG DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JATIM WILAYAH GRESIK: CABANG DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JATIM WILAYAH GRESIK. *Mitra Pendidikan*, 4(1), 58-70.
- Lambelu, I. R. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BARUGA ASRINUSA DEVELOPMENT MAKASSAR* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).
- Mengkuningtyas, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Manajemen Talenta terhadap Pengembangan Karier Pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 7(2), 216-225.

- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Noorhayati, N. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanah Siang Selatan Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(1), 39-50.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HAZARA CIPTA PESONA. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nurung, Jumiatty, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Tim Mitra Cendekia Media.
- Nurwanti, I., & Mawardi, M., R. D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Tenaga Kontrak Di Rumah Sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(1), 104-110.
- MIR'AN, B. U. (2022). *PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT. PLN (PERSERO) ULTG PALOPO* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIAH PALOPO).
- Oktaviani, H. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 58–72.
- Pengajar, S., & Ekonomi, F. (2018). *PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON* Slamet Riyadi. 6.
- Pustaka, T., Pemikiran, K., Hipotesis, D. A. N., & Pustaka, T. (2022). *Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan . Selain untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini . Maka dalam tinjauan pustaka ini peneliti mencantukan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut : Pene. 2, 15–52.*
- Rahmawati, D., & FATMAWATI, E. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Salatiga* (Doctoral dissertation, Manajemen Perusahaan).
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Diakses pada tanggal 5 Juli 2023, dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>.

- Rivaldo, Y., Yusman, E., & Supardi. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. Jurnal AS-SAID, 1(2), 2774–4175*
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen, 11(1), 55-66.*
- Sahrul, S., Ramadoan, S., Harnani, R., Firman, F., & Tauhid, T. (2022). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pusat Statistik Kota Bima. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (Jpdk), 4(6), 10215-10225.*
- Sinaga, H. H. U. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Uid Jateng & DI Yogyakarta (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen FEB-UKSW)
- Siti Unun Fatayati , Abdul Juli Andi Gani, I. H. (2020). Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP) Vol. 6 No. 3 (2020), 6(1), 389.*
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, C., Tui, S., & Iqbal, A. R. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Yayasan Babul Khaerul Barana Dikabupaten Jenepono. *Master of Management Journal, 3(1), 242-251.*
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 104–116.* <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 283–295*
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2(2), 259-278.*
- Yuliana, E. V. A. V. (2020). *Hubungan Motivasi kerja dengan Perilaku Caring Perawat pada Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Madiun.*
- Yunita, P. I. (2018). Menciptakan Keseimbangan Antara Pekerjaan Dan Kehidupan (Work Life Balance): Apakah Faktor Situasional Pekerjaan Berpengaruh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 3(2), 135–144.*

<http://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen>

LAMPIRAN – LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
DAFTAR KUISONER

Lampiran 1 Daftar Kuesioner

KUESIONER

KATA PENGANTAR

Dengan Hormat,

Dalam rangka melengkapi data yang dibutuhkan untuk tugas akhir. Peneliti menyampaikan kuesioner penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Non-Finansial dalam Meminimalkan Turnover Pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur”. Hasil dari kuisisioner ini akan digunakan sebagai referensi dalam penyusunan tugas akhir pada program Diploma Universitas Airlangga.

Untuk itu peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir. Ketersedian Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan saudara/i dalam meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.

Peneliti,

Fatimah Isna Dewi

DATA RESPONDEN

Nama : (boleh tidak diisi)

Usia : ☐ <25 ☐ 26-35 ☐ 36-45 ☐ >55

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Tingkat Pendidikan : ☐ SMA/SMK ☐ D3 ☐ D4/S1 ☐ S2

Petunjuk Pengisian :

Isilah jawaban sesuai dengan pendapat anda dengan memberi satu tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia.

Keterangan:

No	Jawaban	Kode	Bobot
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Netral	N	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

1. Kompensasi Non Financial

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Memberikan Kesempatan Pegawai mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya					
2.	Memberikan peluang yang merata kepada pegawai untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi					
3.	Menyediakan fasilitas yang mendukung lingkungan kerja yang kondusif					

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
4.	Adanya toleransi waktu merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap Pegawai					
5.	Suasana dan Lingkungan kerja sangat nyaman dan membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja					
6.	Apakah Anda merasa adanya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan dalam hal pemberian tugas dan pengembangan karyawan?					
7.	Apakah Anda merasa bahwa penerapan non-financial seperti program pengembangan karir dan peluang pengembangan diri dapat meningkatkan kepuasan kerja Anda?					
8.	Terdapat kekerabatan yang baik di lingkungan kerja saya					
9.	Apakah anda percaya bahwa penerapan non-financial telah mempengaruhi tingkat komitmen Anda terhadap Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur?					
10.	Apakah Anda merasa adanya penerapan non-financial seperti program keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja kerja Anda?					

LAMPIRAN 2

MATRIK TABULASI DATA

Lampiran 2 Matrik Tabulasi Data

No	Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	45
2.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4.	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
5.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
6.	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	36
7.	5	3	3	3	3	2	3	2	2	3	29
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	40
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11.	1	3	2	1	1	1	2	1	2	2	16
12.	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
13.	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	39
14.	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	16
15.	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
16.	5	2	1	2	1	5	2	2	2	2	24
17.	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
18.	2	3	2	2	1	2	1	2	3	5	23
19.	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	42
20.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
21.	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
22.	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	47
23.	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

No	Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
24.	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	33
25.	4	4	4	4	3	5	4	2	3	5	38
26.	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28.	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	45
29.	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	16
30.	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
31.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
33.	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45
34.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
35.	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	22
36.	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	25
37.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
38.	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
39.	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	43
40.	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	40
41.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43.	4	2	5	4	4	4	4	2	3	3	35
44.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
45.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
47.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

NO	Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
48.	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	42
49.	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	30
50.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51.	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
52.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54.	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
55.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
56.	5	5	5	5	4	5	5	1	3	4	42
57.	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	20
58.	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	45
59.	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	31
60.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
61.	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	36
62.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
63.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
64.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
65.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
66.	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	34
67.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
68.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
69.	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	40
70.	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
71.	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

No	Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
72.	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	34
73.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
74.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
76.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
77.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
78.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
79.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
80.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
81.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
82.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
83.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
84.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
86.	5	4	5	5	4	3	4	3	3	2	38
87.	5	4	5	4	2	3	4	3	3	4	37
88.	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
89.	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	39
90.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
91.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
92.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
93.	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
94.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

No	Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
95.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
96.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
97.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
98.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
99.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
100.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
101.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
102.	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
103.	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44

LAMPIRAN 3
FORM BIMBINGAN TUGAS AKHIR

LAMPIRAN 3 FROM BIMBINGAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RISET
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS VOKASI
Jl. Dharmawangsa Dalam No. 28-30 (Kampus B) Surabaya 60286 Telp. 031-
5033869, 5053156, Fax. 99005114, Website: vokasi.unair.ac.id, email:
info@vokasi.unair.ac.id

FORM BIMBINGAN TUGAS AKHIR (TA)

Nama Mahasiswa : Fatimah Isna Dewi
NIM : 15201013021
Judul TA : Penerapan Kompensasi Non-Finansial
Dosen Pembimbing : Dr. Amaliyah S. AB., MM

Tanggal	Topik Konsultasi	Saran Dosen	TTD Mahasiswa	TTD Pembimbing
28 Maret 2023	Pengarahan mengenai Tugas Akhir			
31 Maret 2023	Penentuan judul tugas Akhir			
04 April 2023	mulai menyusun latar belakang	Memperbanyak sitasi dan tahun yang baru tahun yg blm		
12 April 2023	Penentuan metode Penelitian dan melanjutkan Bab 5	Melanjutkan Bab 4, dan membuat pertanyaan		
10 Mei 2023	Melanjutkan Bab 4 - Pembahasan	Melakukan Pengelompokan data mencari jurnal yang sesuai		
05 Juni 2023	Mengelola data	merapikan tabel dan data kuisioner		
15 Juni 2023	menyelesaikan Bab 4 dan kesimpulan Bab 5	merapikan tugas akhir finalisasi		