

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO)
TERMINAL PETI KEMAS SEMARANG**

Catur Prasetyo¹, Ari Pradhanawati² & Widiartanto³

caturprasty@gmail.com

Abstract

Business companies need in managing factors labor. Problems related to the performance of labor are the low. The factors that can influence the occurrence of performance is motivation, work satisfaction, the level of stress, the physical condition, work, a system of compensation and workplace there are to research performance evaluation of the employee who decline and absentee an increase in the presence of an employee (alpa and permit). The purpose of this research to find out the influence of compensation, motivation and workplace work on the performance of an employee of PT. Pelabuhan indonesia III (persero) container terminal semarang. Type research used in this research is explanatory research with 64 respondents taken using a technique the sampling method of accidental. Data collection techniques using interviews and questionnaires. The validity of test data analysis using techniques, a test of reliability, regression analysis as well as simple and double t test and test with the assistance spss 20.0 f. The results of research suggests that compensation effect on employee performance, the motivation of employees and influential work on the performance impact on the performance of employees work environment. Compensation, the motivation of work and work environment jointly effect on employee performance. Compensation, motivation of work and work environment jointly impact on employee performance. It is suggested that PT. Pelabuhan indonesia III (persero) container terminal semarang can give overtime wages and benefits that right, position promotion opportunity to all employees, give a kind of intensive training and sustainable, seminar-seminar themes motivation of work, as well as undertaking controlling to his employees about any employee performance already performed and occasional give a kind of briefing (briefing) directly to every employee who had a low that the future is expected to reduce the level to make mistakes and to cultivate initiative and improve employees to finish work on time, as well as companies pay more attention to work environment by increasing employment facilities, comfort and security work so can support operating the company.

Keywords : *Compensation, Work Motivation, Work Environment, Perfomance Employee*

Dalam mengelola kegiatan bisnis perusahaan membutuhkan faktor tenaga kerja. Permasalahan yang menyangkut tenaga kerja adalah rendahnya kinerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kinerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi dan lingkungan kerja Pada penelitian ini terdapat adanya penilaian kinerja karyawan yang mengalami penurunan dan meningkatnya absensi kehadiran karyawan (alpa dan izin). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan 64 responden yang diambil menggunakan teknik *Accidental sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana dan berganda serta uji t dan uji F dengan bantuan SPSS 20.0. Hasil penelitian

¹Catur Prasetyo, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Caturprasty@gmail.com

²AriPradhanawati, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Widiartanto, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disarankan agar PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang dapat memberikan upah lembur dan tunjangan yang tepat, kesempatan promosi jabatan kepada seluruh karyawan, memberikan semacam pelatihan secara intensif dan berkelanjutan, seminar-seminar yang bertemakan motivasi kerja, serta melakukan pengontrolan kepada setiap karyawannya mengenai kinerja karyawan yang sudah dilakukan dan sesekali memberikan semacam pengarahan (*briefing*) langsung kepada setiap karyawan yang mempunyai kinerja rendah sehingga kedepannya diharapkan mengurangi tingkat melakukan kesalahan serta menumbuhkan dan meningkatkan inisiatif karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, serta perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja dengan meningkatkan fasilitas kerja, kenyamanan dan keamanan kerja sehingga dapat mendukung operasional perusahaan.

Kata kunci : *kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu sistem yang menjalankan bisnis di mana bagian yang satu dengan yang lain berinteraksi dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai berbagai tujuan yaitu mencari laba. Untuk mencapai hal tersebut di atas tentu perlu dukungan faktor-faktor seperti modal, material, mesin metode, pasar, dan manusia yang disebut tenaga kerja. Faktor manusia atau tenaga kerja ini sangatlah penting karena dalam suatu proses produksi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berfungsi untuk mengelola sumber daya lainnya seperti modal, material, dan mesin. Permasalahan yang menyangkut tenaga kerja, salah satunya adalah kinerja yang rendah. Kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia sebuah organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif dari organisasi itu sendiri karena tidak mudah ditiru oleh pesaingnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:67). Pendapat Filippo (2003:53) bahwasanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi, kompensasi, komunikasi, kepribadian, lingkungan, kepemimpinan, dan insentif.

Mengingat faktor sumber daya manusia itu mutlak harus ada, bahkan merupakan faktor terpenting melebihi yang lain di dalam perusahaan yang bergerak di dalam bidang jasa seperti PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang, maka faktor sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang khusus dan lebih serius dalam penanganan manajemennya. Tugas perusahaan bukan hanya merekrut tenaga kerja saja, tetapi juga harus berusaha membina dengan baik, mengembangkan kemampuannya, mengatur cara kerjanya, memberi kompensasi, memotivasi, serta jaminan sosial serta menciptakan lingkungan pekerjaan yang memadai, agar mereka mampu melaksanakan tugas secara maksimal sesuai fungsi dan tanggung jawabnya.

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang adalah salah satu badan usaha milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa. Untuk melihat kinerja karyawannya, PT. Pelindo III (Persero) TPKS melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya dengan cara melakukan evaluasi pekerjaan dengan melihat dari *skill* (professional, teknis), *working conditions* (tingkat resiko, bahaya dan menyenangkan/tidak), dan *responsibility* (tanggung jawab). Akan tetapi berdasarkan data kinerja yang didapat terjadi penurunan kinerja yang terdapat pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang dan juga peningkatan pada data absensi kehadiran karyawan yang datang terlambat, alpa, dan izin. Berikut adalah tabel data penilaian kinerja dan data absensi karyawan PT. Pelindo III (Persero) TPKS.

Tabel 1.1
Daftar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pelindo III (Persero) TPKS
Tahun 2010-2013

Tahun	Kategori Penilaian Kinerja (A-E)					Total Karyawan
	Sangat baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
2010	27	93	30	7	0	157
2011	26	91	43	11	0	165
2012	35	87	47	8	0	171
2013	32	99	46	9	0	180

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah, 2014.

Pada data Tabel 1.1 daftar kategori penilaian kinerja karyawan di PT. Pelindo III (Persero) TPKS mengalami fluktuasi di setiap tahunnya. Pada data Tabel 1.1 terlihat sudah banyak karyawan dalam kategori Baik (B) tetapi dari tahun ke tahun masih mengalami penurunan, di mana tahun 2010 sebanyak 93 karyawan dan sampai tahun 2012 sebanyak 87 karyawan dan mengalami peningkatan di tahun 2013 sebanyak 99 karyawan. Akan tetapi masih banyak karyawan dalam kategori kurang baik (D) maupun cukup baik (C). Di mana dalam kategori cukup baik (C) dari tahun ketahun mengalami peningkatan mulai tahun 2010 sebanyak 30 karyawan sampai tahun 2013 sebanyak 46 karyawan, di tahun 2012 merupakan jumlah tertinggi sebanyak 47 karyawan. Sedangkan dalam kategori kurang baik (D) terlihat fluktuasi atau naik-turun dari tahun ke tahun. Hal ini tentunya dapat berpengaruh terhadap perusahaan, kalau masih banyak karyawan yang belum sesuai dengan standar perusahaan. Adanya tingkat fluktuatif kinerja karyawan dari tahun ke tahun di PT. Pelindo III (Persero) TPKS ditandai dengan hasil pekerjaan masing-masing karyawan yang tidak sesuai job target yang telah ditentukan oleh perusahaan, serta pengaruh dari absensi karyawan. Kondisi seperti ini apabila berlangsung terus menerus maka akan sangat merugikan perusahaan, karena dapat mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja perusahaan.

Tabel 1.2
Daftar Hadir Karyawan PT. Pelindo III (Persero) TPKS
Tahun 2010-2013

Tahun	Datang Terlambat	Alpa (Tidak Ada Kabar)	Izin
2010	47	18	12
2011	43	23	17
2012	36	30	19
2013	32	26	13

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah, 2014.

Berdasarkan pada Tabel 1.2 di atas karyawan PT Pelindo banyak yang izin kerja di tiap tahunnya, mulai dari datang terlambat, Alpa (tidak ada kabar), dan izin pribadi, hal ini bisa berakibat pada tingkat kinerja perusahaan. Pada tahun 2010 sebanyak 12 orang yang izin dan terus bertambah sampai tahun 2012 sebanyak 19 orang. Pada Tabel 1.2 karyawan yang datang terlambat mengalami penurunan dari tahun ketahun, yaitu pada tahun 2010 sebanyak 47 orang sampai tahun 2013 sebanyak 32 orang, akan tetapi pada posisi Alpa masih banyak karyawan yang tidak ada kabar (Alpa). Terlihat pada tahun 2010 sebanyak 18 orang yang Alpa dan bertambah hingga tahun 2012 sebanyak 30 orang, meskipun tahun 2013 terjadi penurunan sebanyak 26 orang akan tetapi kondisi Alpa ini masih tergolong tinggi. Dari hasil wawancara dari pegawai yang bernama Ibu Riri F selaku supervisor pengembangan dan kinerja SDM

bahwa karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk akan dikenakan pemotongan dengan ketentuan jumlah jam kerja satu bulan dikurangkan jumlah jam datang terlambat dan tidak masuk dibagi jumlah jam kerja dikalikan jumlah gaji yang diperoleh sehingga besaran gaji tidak sesuai karena tidak cukup untuk kebutuhan sehari-hari

RUMUSAN MASALAH

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo III (Persero) TPKS Semarang?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo III (Persero) TPKS Semarang?
3. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo III (Persero) TPKS Semarang?
4. Apakah ada pengaruh antara kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo III (Persero) TPKS Semarang?

KERANGKA TEORI

Kompensasi merupakan sejumlah uang yang di terima sebagai balas jasa dari prestasi kerja termasuk juga berbagai macam layanan dan tunjangan dari perusahaan kepada pegawainya. (Robbins, 2001 : 91). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Rivai (2010:741) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004 : 442). Kompensasi (*compensation*) meliputi kompensasi finansial dan non finansial. Dimana pada kompensasi finansial terdapat kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) yaitu berbentuk gaji atau upah dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) atau disebut juga dengan tunjangan. Sedangkan untuk kompensasi non finansial meliputi insentif, tunjangan dan fasilitas. Untuk sistem kompensasi dibedakan oleh waktu, hasil (*output*) dan borongan.

Winardi (2002 : 1) menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Peran motivasi sangat penting dalam kaitanya guna menumbuhkan suatu semangat dalam bekerja. Dengan memiliki motivasi dalam bekerja, dapat membuat seseorang karyawan memiliki gairah dalam melaksanakan tugas dari bidang pekerjaannya. Supardi dan anwar (2004 : 47) Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (2008 : 140) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Sedarmayanti (2007: 18) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Juga menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu Lingkungan Kerja Fisik (Pewarnaan, Penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (struktur kerja, tanggung jawab kerja, kerja sama antar kelompok, kelancaran berkomunikasi).

Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya (Singh et al., 1996:67). Menurut Mulyadi (*dalam* Sari, 2011 : 18), kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal dan merupakan efektivitas operasional dan karyawannya berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja yang sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Sedangkan Thompson (*dalam* Sari, 2011 :

18) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari apa yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, Thomson juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari keandalan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama dalam kualitas kerja yang dihasilkan. Bagi manajemen, dengan adanya standar penilaian kinerja yang jelas akan mempermudah pengendalian kinerja dan pemberian umpan balik kepada karyawan yang kinerjanya sedang dalam penilaian. Umpan balik dapat berupa pemberian motivasi, petunjuk, ganjaran, atau imbalan.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, kompensasi, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, lingkungan, hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Serta motivasi dan dukungan yang diterima seorang tenaga kerja dari perusahaan seperti kompensasi jika diperoleh dengan baik dan lingkungan kerja yang memadai, aman dan nyaman juga maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan diberikan tenaga kerja tersebut kepada perusahaan. Hal ini yang juga dapat menjelaskan betapa pentingnya faktor hubungan tenaga kerja dengan sebuah organisasi atau perusahaan yang dilakukan dengan baik satu sama lain.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian *eksplanatory research* atau penjelasan, yaitu menjelaskan pengaruh antara kompensasi (*Compensation*), motivasi kerja (*work motivation*) dan lingkungan kerja (*Work Environment*) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang dengan pengambilan sampel menggunakan metode Slovin sebanyak 64 responden dengan menggunakan teknik *Accidental sampling*. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala interval dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana dan berganda serta uji t dan uji F dengan bantuan SPSS 20.0.

PEMBAHASAN

Tabel 1.2
Hasil Penelitian

No	Uji Hipotesis	Hasil			Keterangan Hipotesis	
		t Hitung	F Hitung	Korelasi		Determinasi
1	Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.	4,595	-	0,504	25,4%	Ha diterima
2	Motivasi terhadap Kinerja karyawan	4,309	-	0,668	23,0%	Ha diterima
3	Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	3,660	-	0,422	17,8%	Ha diterima
4	Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	-	9,091	0,559	27,8%	Ha diterima

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2014.

Dari hasil analisis diatas didapat bahwa model analisis jalur yang diajukan adalah benar, dimana kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kompensasi, dapat diketahui bahwa dari 64 responden sebanyak 36 responden atau 56,2% menilai bahwa kompensasi pada PT. Pelindo III (Persero) TPKS masuk dalam kategori baik. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,998, dimana nilai t hitung sebesar 4,595 > t tabel (1,998) sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,254 atau 25,4%. Hal ini berarti 25,4% variabel kompensasi dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, sedangkan sisanya 55,8% dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor kompensasi. Hal ini menunjukkan kompensasi karyawan PT. Pelindo III (Persero) TPKS berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kompensasi, dapat diketahui bahwa dari 64 responden sebanyak 40 responden atau 62,5% menilai bahwa motivasi pada PT. Pelindo III (Persero) TPKS masuk dalam kategori baik. Variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,998, dimana nilai t hitung sebesar 4,309 > t tabel (1,998) sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,230 atau 23,0%. Hal ini berarti 23,0% variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, sedangkan sisanya 77% dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor motivasi. Hal ini menunjukkan motivasi kerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) TPKS berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa dari 64 responden sebanyak 30 responden atau 46,9% menilai bahwa lingkungan kerja pada PT. Pelindo III (Persero) TPKS masuk dalam kategori baik. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,998, dimana nilai t hitung sebesar 3,660 > t tabel (1,998) sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,178 atau 17,8%. Hal ini berarti 17,8% variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya 82,2% dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) TPKS berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian ini merupakan faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan, dimana bila dilihat dari hasil dari koefisien regresi berganda, variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,104, motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,130 serta 0,135 untuk variabel lingkungan kerja, dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,278 atau 27,8%.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi, motivasi kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Jika ketiga faktor ini bersinergi secara seimbang maka kerugian yang akibat kesalahan dalam bekerja dapat ditekan seminimal mungkin untuk mendapat hasil kerja yang optimal. Dengan kinerja karyawan yang baik maka kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan dapat sesuai dengan harapan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Akan tetapi dari hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) TPKS masih ada sebagian responden yang menyatakan bahwa mereka netral/ ragu-ragu terhadap pemberian kompensasi pada perusahaan dikarenakan menurut responden terkadang pemberian kompensasi kepada karyawan seperti pembayaran upah lembur yang masih kurang sesuai dengan pekerjaan, tunjangan hari tua yang masih dianggap kurang karena tunjangan di berikan hanya 1x setelah pensiun kerja, pemberian uang cuti yang dirasa masih kurang, tantangan kerja yang hanya di berikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus dan berpengalaman, peluang atau pengakuan pemimpin yang masih dirasa kurang memberikan motivasi secara langsung kepada karyawan, serta peluang akan promosi jabatan yang masih kecil karena perusahaan mempunyai ketentuan bersyarat dalam pelaksanaan promosi jabatan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Akan tetapi dari hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) TPKS masih ada sebagian responden yang menyatakan bahwa mereka netral/ ragu-ragu terhadap motivasi kerja yang di berikan oleh pimpinan atau perusahaan, dikarenakan masih ada karyawan yang menganggap kurangnya timbal balik dari prestasi kerja yang di capai sehingga menimbulkan kurangnya kemauan dalam meraih prestasi kerja, kurangnya keinginan untuk memimpin perusahaan dikarenakan perusahaan memiliki standar penilaian yang tinggi untuk menjadi pemimpin perusahaan, serta kurangnya keinginan untuk mendominasi rekan kerja disebabkan perilaku karyawan yang pasif akan hal tersebut karena karyawan beranggapan bahwa mereka sudah memiliki *job* kerja masing-masing.
3. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Akan tetapi dari hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) TPKS masih ada sebagian responden yang menyatakan bahwa mereka netral/ ragu-ragu terhadap lingkungan kerja pada PT. Pelindo III (Persero) TPKS. Sebagian karyawan masih ada yang berpendapat bahwa keamanan kerja yang masih dirasa kurang karena para pekerja dilapangan berhubungan dengan alat – alat berat yang dapat membahayakan pekerja, tingkat kebisingan yang masih dirasa karena letak kantor yang dekat dengan dermaga, proses penumpukan peti kemas serta alat berat yang ada di sekitar perusahaan, begitu juga dengan kerjasama antar karyawan dalam bekerja yang kurang terjalin dengan baik dikarenakan para karyawan sibuk dengan *job* kerja yang sudah di berikan perusahaan kepada masing-masing karyawan sehingga waktu untuk saling membantu dalam bekerja terbatas pada waktu tertentu saja.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama - sama variabel kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari analisis tersebut juga dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada tabel regresi berganda, yang dilihat dari nilai coefficient beta (B) yang paling besar dalam hal ini variabel lingkungan kerja.

Saran

1. Kompensasi secara umum sudah menunjukan kondisi yang baik, akan tetapi masih terdapat beberapa permasalahan yang dialami oleh para karyawan dan diharapkan perusahaan mampu meningkatkannya kekurangan dari permasalahan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian beberapa hal yang harus diperbaiki dan ditingkatkan kembali oleh perusahaan berkenaan dengan kompensasi yaitu mengenai kesesuaian pemberian upah lembur, penambahan pemberian tunjangan hari tua sesuai ketentuan perusahaan, penambahan pemberian uang cuti, pemberian tantangan kerja kepada semua karyawan, pemimpin harus bisa menjadikan peluang

akan pengakuan dapat dirasakan oleh semua karyawan dan membuka peluang lebih lebar mengenai promosi jabatan yang di berikan perusahaan kepada karyawan sehingga dengan begitu di harapkan akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) PTK Semarang.

2. Motivasi kerja secara umum sudah menunjukkan kondisi yang baik, untuk itu perusahaan diharapkan dapat mempertahankan apa yang sudah ada dan baik bagi karyawan selama ini dan meningkatkan kekurangan dari permasalahan yang terjadi pada para karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan masih terdapat adanya permasalahan dalam motivasi kerja karyawan dan beberapa hal yang disarankan kepada perusahaan yaitu dengan melakukan *training* atau pelatihan kepada karyawan secara intensif dan berkelanjutan, akan tetapi disesuaikan dengan jam kerja masing-masing karyawan, serta juga dapat mengadakan seminar-seminar bertemakan motivasi kerja untuk para karyawan dengan tujuan semakin bertumbuhnya motivasi kerja karyawan. Menjaga hubungan yang harmonis antar karyawan dengan memberikan liburan bersama semua karyawan dan memperhatikan kebutuhan karyawannya sehingga dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat kembali.
3. Dalam hal lingkungan kerja fisik dan non fisik, yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan perhatian lebih mengenai keamanan kerja di lingkungan perusahaan bisa dengan memberikan perlengkapan kerja yang baik sehingga meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja, kebisingan di tempat kerja bisa di minimalkan di lingkungan perusahaan sehingga tidak mengganggu konsentrasi di saat karyawan bekerja, dianjurkan untuk para karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan sehingga di harapkan tidak ada kesalahan kerja, serta perusahaan dapat memperbaiki fasilitas – fasilitas lingkungan kerja yang ada di perusahaan sehingga dapat membuat para karyawan merasa aman, nyaman dan di dukung dengan lingkungan perusahaan yang memadai akan menunjang kinerja karyawan maupun perusahaan.
4. Kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan PT. (Persero) Pelindo III TPKS. Selain ketiga faktor tersebut ada baiknya perusahaan memperhatikan dan meninjau kembali faktor-faktor atau variabel lain yang berkaitan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya seperti kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, pelatihan kerja, dan produktivitas kerja. Faktor-faktor tersebut diperhitungkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta : BPFE.
- Anoraga, Pandji. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : Pustaka Jaya.
- Arep, ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Firmansyah, Husni. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Primatexco Indonesia Batang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astabrata Bali.
- Hadiyatno, Didik .2012. “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan)”. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 1998. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. Drs. 1996 .*Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT. Gunung Agung.

- _____, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 1999 . *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Komaruddin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung: Kappa Sigma.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____, Prabu Anwar. 2001. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moh As'ad. 1995 . *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Nitisemito. Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia* (4th ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo S. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organiszation Behavior*. Prentice Hall International : Upper Saddle River New Jersey 07458.
- Sagir, Soeharsono. 1985. *Motivasi dan Disiplin Karyawan untuk Meningkatkan Produktivitas dan Produksi*. Bandung : Berita Pasar Kerja.
- Sari, Risna Endy Kartika. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Jaminan Sosial, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi kasus pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang)*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Setianto Aris. 2010. "Pengaruh Lingkungan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Kebun Banjarsari PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Bilson. 2004. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suhartini, Fepy Diaz Suhartini. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PG. Djombang Baru)*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Suryabrata, Sumadi. 2005. *Metodologi penelitian* . Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- _____, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- _____,2004.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :PT. Alfabeta.
- Syarofina, Ulfa. 2012. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Winardi, J. 2002 . *Motivasi dan Pemoivasian Manajemen*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.