

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

**(STUDI KASUS PADA SELURUH KARYAWAN PT. PELINDO III CABANG TANJUNG
EMAS SEMARANG)**

**Wisnu Pratama Putra Handoko¹, Drs. Wahyu Hidayat M.Si² dan
Dra. Sri Suryoko, M.Si³**
wisnupratama67@gmail.com

Abstract

This research is motivated by globalization era that made a changed economy issued, like demands for economy actors to compete competitively. Every organization be charged to face every changed that happen responsively and can to equalize between external organization change and internal organitaion change. So that organization can adjust those changes.

The purpose of this study was to determine the effect of leadership, work culture and compensation on employee performance of PT. Pelindo III Branch Tanjung Emas Semarang. This research method is explanatory, with data collection through questionnaires and interviews. The sampling technique used purposive technique sampling. The samples are 55 peoples whom are employees of PT. Pelindo III Branch Tanjung Emas Semarang. The analysis technique used was qualitative and quantitative. Quantitative analysis using validity, reliability, cross tabulation, correlation coefficient, coefficient of determination, simple and multiple regression analysis, as well as the significance test (t test and F test).

The results of this study showed a relatively high level of kepemimpinan, but there are still residing in the medium category. Work culture is in good category, although there are still existing in the medium category. compensation is in good category, but there is still residing in the medium category. High employee performance, but still there are employees who have medium performance.

All independent variables, named leadership (X1), work culture (X2), and compensation (X3) together (simultaneously) or individually (partial) affect employee performance dependent variable (Y). Advice can be given that the management of PT. Pelindo Branch Tanjung Emas Semarang need to give more attention to leadership that applied by general manager. Continously guidance need to apply for better performance of employee. And outbond activity need to present more to increase the teamwork. . Companies need to increase the compensation given to employees. This business can be done by providing the opportunity greater promotion and fees adjustment according to the hard work and dedication of the employees. The need for continued research by the company or outside the company regarding other variables that can provide additional contributions to improve employee performance.

Keywords : *Leadership, Work Culture, Compensation, employee performance, PT. Pelindo III Branch Tanjung Emas Semarang.*

¹wisnu Pratama Putra Handoko, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, wisnupratama 67@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Era Globalisasi yang menciptakan perubahan-perubahan pada kondisi ekonomi, yaitu menciptakan suatu tuntutan bagi para pelaku ekonomi atau dapat bersaing secara kompetitif. Setiap organisasi dituntut untuk dapat menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi secara responsif, dan dapat menyeimbangkan antara perubahan eksternal organisasi dengan perubahan internalnya sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan lingkungannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III Cabang Tanjung Emas Semarang. Tipe penelitian ini adalah *explanatory*, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampelnya berjumlah 55 orang yang merupakan seluruh karyawan PT. Pelindo III Cabang Tanjung Emas Semarang. Teknik analisis yang dipakai adalah kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, tabulasi silang, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi sederhana dan berganda, serta uji signifikansi (uji t dan uji F).

Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat kepemimpinan tergolong baik, namun masih ada yang berada dalam kategori cukup baik. Budaya kerja berada di kategori baik, meskipun masih ada yang ada di kategori sedang. Kompensasi berada di kategori memadai, namun masih ada yang berada dalam kategori cukup memadai. Kinerja karyawan tinggi, namun masih ada karyawan yang memiliki kinerja cukup tinggi.

Seluruh variabel independen, yaitu kepemimpinan (X_1), budaya kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama (simultan) maupun sendiri-sendiri (parsial) mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan (Y). Saran yang dapat diberikan yaitu manajemen PT. Pelindo Cabang Tanjung Emas Semarang perlu memperhatikan penerapan kepemimpinan yang diberikan oleh General Manager. Pengarahan dan pengawasan secara kontinyu perlu dilakukan agar karyawan bekerja lebih baik lagi. Juga perlunya kegiatan informal yang dapat menambah kebersamaan antar karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Usaha ini dapat dilakukan dengan pemberian kesempatan promosi jabatan yang lebih besar dan penyesuaian uang jasa sesuai dengan kerja dan pengabdian karyawan, serta perlunya lanjutan penelitian oleh perusahaan atau pihak di luar perusahaan mengenai variabel bebas lain yang dapat memberikan sumbangan tambahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, PT. Pelindo III Cabang Tanjung Emas Semarang.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Kunci sukses suatu perubahan adalah pada sumber daya manusia itu sendiri sebagai inisiator dan agen perubahan secara terus menerus, pembentuk proses serta budaya secara bersamaan akan meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Sumber daya manusia bersifat beranekaragam, sehingga setiap organisasi mempunyai cara yang berbeda-beda dalam menghadapi perubahan yang ada. Partisipasi dari setiap karyawan akan sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk menghadapi perubahan. Kemampuan dan Kemauan karyawan harus dapat diseimbangkan untuk dapat mencapai hasil yang maksimal.

¹wisnu Pratama Putra Handoko, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, wisnupratama 67@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Email: administrasi.bisnis@undip.ac.id

Keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya berhubungan dengan peranan seorang pemimpin. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa kepemimpinan dan bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Pemimpin merupakan penggerak kegiatan dalam perusahaan atau organisasi untuk ke arah kesuksesan atau kemunduran yang akan dicapai

Sudah menjadi tugas seorang pemimpin untuk mengetahui dan mengenal karakteristik karyawannya. Kepemimpinan sangat berpengaruh pada budaya kerja. Bagaimana pemimpin menerapkan aturan-aturan untuk dipatuhi oleh setiap elemen perusahaan, dan kemudian aturan tersebut menjadi budaya yang melekat pada lingkungan kerja. Budaya kerja sendiri akan mempengaruhi kondisi, motivasi, dan semangat kerja karyawan. Jika kepemimpinan sesuai dengan kondisi yang dihadapi dalam perusahaan, maka akan membuat budaya kerja akan menjadi kondusif, dan pada akhirnya akan memberi motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik untuk mencapai target kerja..

Selain kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam perusahaan biasanya tergantung pada tujuan yang ingin diraihinya dengan bergabung dalam perusahaan bersangkutan. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi bila perusahaan dapat memberikan apa yang diinginkan oleh karyawan. Kemauan karyawan untuk memberikan sumbangan kepada tempat kerjanya, sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan karyawannya. Karena tujuan utama perusahaan merancang sistem kompensasi atau imbalan adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang kompeten (Wibowo, 2007 : 233).

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007 : 56).

Berdasarkan data yang diterima oleh peneliti, kinerja yang dihasilkan oleh seluruh karyawan PT. Pelindo Cabang Semarang hampir selalu dibawah target perusahaan. Hanya di tahun 2010, kinerja persentase kinerja meningkat 2,67%, dan pada tahun 2011 menurun 3,43%, tahun 2012 turun 2,24%, dan di 2010 menurun 4,14%.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul : **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELINDO III CABANG TANJUNG EMAS SEMARANG”**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan permasalahan diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT Pelindo III Cabang Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Pelindo III Cabang Semarang ?
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Pelindo III Cabang Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo III Cabang Semarang

¹wisnu Pratama Putra Handoko, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, wisnupratama 67@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Kajian Teori

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Miftah Thoha, 2010: 294). Sedangkan dalam buku Kartini Kartono (2010: 57) terdapat beberapa definisi kepemimpinan, yaitu :

- a. Benis mengenai kepemimpinan berkata “...*the process by which an agent induces a subordinate to behave in a desired manner*” (Proses dengan mana seorang agen menyebabkan bawahan bertindak laku menurut satu cara utuh)
- b. Ordway Tead dalam bukunya *The Art of Leadership* menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari beberapa definisi di atas, diketahui bahwa pada kepemimpinan terdapat unsur-unsur sebagai berikut :

- Kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok.
- Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain
- Untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok

Budaya Kerja

Menurut Hadari Nawawi (2003 : 65), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan dalam pencapaian tujuan.

Menurut riset yang dilakukan oleh ISR (*Institute for Social Research*) tahun 1978 (Thoha, 1993 : 88) sebagian nilai yang diharapkan oleh orang-orang dalam organisasi, antara lain sebagai berikut :

1. Bebas berbeda pendapat dengan pimpinan
2. Diberi kesempatan waktu istirahat
3. Dijamin adanya partisipasi dalam membuat keputusan

Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2009:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2007:357), mengatakan bahwa pengertian kompensasi adalah kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2009:118) terdapat beberapa penelitian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu:

1. Menurut William B. Werther dan Keith Davis, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
2. Menurut Andrew F. Sikula, kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa ekuivalen.

Kinerja Karyawan

Menurut Bambang Kusrianto, dalam buku Mangkunegara (2007:67), kinerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga persatuan waktu (lazimnya per-jam).

¹wisnu Pratama Putra Handoko, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, wisnupratama 67@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Email: administrasi.bisnis@undip.ac.id

Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pengertian kinerja menurut Hasibuan (2007:105) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja selalu berkaitan dengan ukuran atau standar kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter-parameterr tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja. Untuk melakukan pengukuran kinerja dengan baik, banyak pakar atau ahli yang berpendapat tentang standar kinerja yang digunakan, tetapi kebanyakan pendapat bervariasi. Berikut pendapat para pakar dalam Sudarmanto (2009:10-11)

Metedologi Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian *eksplanatory*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan wawancara dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert atau *likert scale*

Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelindo III Cabang Tanjung Emas Semarang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*

Teknik Analisis Data

a. Analisis Data Kualitatif

Yaitu suatu analisis data yang digunakan untuk membahas dan menjelaskan data yang diperoleh dari hasil penelitian tentang gejala -gejala atau kasus yang dapat diuraikan dengan menggunakan keterangan-keterangan yang tidak berbentuk angka.

b. Analisis Data Kuantitatif

Yaitu suatu analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan -perhitungan atau uji statistik dari data yang diperoleh yang berasal dari jawaban kuesioner dan data primer.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2005:45).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2009:130). Pada uji reliabilitas ini, α dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2005: 129).

3. Koefisien korelasi

Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan antara dua variabel dan dapat diketahui berdasarkan nilai r hasil analisis korelasi.

4. Koefisien Determinasi

Mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Peneliti menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik.

¹wisnu Pratama Putra Handoko, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, wisnupratama 67@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Email: administrasi.bisnis@undip.ac.id

5. Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh langsung masing-masing variabel bebas (kepemimpinan, budaya kerja, dan kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan).

6. Analisa Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh (kepemimpinan, budaya kerja, dan kompensasi) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), maka digunakan analisis regresi linear berganda.

Uji Signifikansi

1. Uji T

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ini berarti uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel independen (Ghozali, 2005: 30).

2. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2005: 44).

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1
Hasil Penelitian

| No | Uji Hipotesis | Hasil | | | Keterangan Hipotesis | |
|----|--|----------|-------------|----------|----------------------|-------------|
| | | Korelasi | Determinasi | t Hitung | | |
| 1 | Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan | 0,510 | 24,6% | 4,315 | - | Ha diterima |
| 2 | Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan | 0,540 | 27,8% | 4,669 | - | Ha diterima |
| 3 | Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan | 0,393 | 13,8% | 3,110 | - | Ha diterima |
| 4 | Kepemimpinan, Budaya kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan | 0,589 | 30,9% | - | 9,031 | Ha diterima |

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa seluruh nilai t hitung dari setiap variabel > t tabel (2,0057). Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kepemimpinan, budaya kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung (9,031) > F tabel (4,0304). Secara simultan dari ketiga variabel independen (kepemimpinan, budaya kerja, dan kompensasi) variabel yang memiliki pengaruh paling besar dan signifikan dalam kinerja karyawan PT. Pelindo III Cabang Tanjung Emas adalah variabel Kepemimpinan. Dari hasil uji regresi berganda koefisien beta variabel kepemimpinan yaitu sebesar (0,094) dengan signifikansi (0,016<0,05) dibandingkan dengan variabel budaya kerja yaitu sebesar (0,0922) dengan signifikansi (0,011<0,05) dan koefisien beta kompensasi sebesar (0,081) dengan signifikansi (0,014>0,05)

¹wisnu Pratama Putra Handoko, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, wisnupratama 67@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III Cabang Tanjung Emas Semarang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan pada penelitian ini tergolong pada kategori baik yaitu 60,0% (33 responden). Hal itu dikarenakan menurut responden, kepemimpinan yang baik terlihat dari bagaimana Manajer memberi perintah atau tugas dengan jelas dan sesuai dengan tugas atau pekerjaan karyawan.
2. Budaya kerja pada penelitian ini tergolong ada kategori baik yaitu 54,5% (30%). Hal itu dikarenakan Budaya kerja yang terlihat sudah sesuai Budaya perusahaan yang ditetapkan oleh PT. Pelindo III Cabang Tanjung Emas Semarang..
3. Kompensasi dalam kategori memadai yaitu 45,5% (25 responden). Hal itu dikarenakan Kompensasi yang mereka terima telah memenuhi kebutuhan hidup seluruh karyawan.
4. Kinerja karyawan PT. Pelindo III Cabang Tanjung Emas Semarang dalam kategori tinggi yaitu 52,7% (29 responden). Hal ini terjadi karena kebutuhan karyawan akan hal yang menunjang kinerja telah terpenuhi.
5. Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien beta yaitu sebesar 0,254. Hal ini menunjukkan bahwa bila semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat.
6. Budaya Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Pelindo Cabang Tanjung Emas Semarang dengan nilai koefisien beta yaitu sebesar 0,144. Hal ini menunjukkan bahwa bila semakin baik budaya kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.
7. Kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelindo III Cabang Semarang dengan nilai koefisien beta yaitu 0,195. Hal ini menunjukkan bahwa bila semakin memadai Kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat.
8. Secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan, budaya kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III Cabang Tanjung Emas Semarang. Hal ini menunjukkan bila kepemimpinan semakin baik, budaya kerja semakin baik dan kompensasi semakin memadai maka akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan..

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang didapat dari hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran atau masukan yang mungkin dapat membantu perusahaan atau peneliti lain. Adapun saran dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang ada di PT. Pelindo III Cabang Tanjung Emas Semarang sudah cukup baik. Akan tetapi hasil penelitian juga menghasilkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal terutama dalam pendekatan personal antara Manajer dengan karyawan. Hubungan antara karyawan dengan Manajer dibina lebih baik lagi dengan mengadakan suatu acara di luar kegiatan kerja agar hubungan menjadi lebih akrab
2. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan mengacu gaji pokok bulanan dan uang lembur. Tetapi karyawan masih merasa gaji keseluruhan yang mereka terima belum sesuai dengan kenaikan harga kebutuhan pokok sehari-hari. Pemberian insentif harus

¹wisnu Pratama Putra Handoko, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, wisnupratama 67@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Email: administrasi.bisnis@undip.ac.id

disesuaikan dengan mempertimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan di perusahaan.

3. Perlu diadakan lanjutan penelitian oleh perusahaan atau pihak di luar perusahaan atau pihak di luar perusahaan mengenai variabel-variabel bebas lain yang dianggap dapat memberikan sumbangan tambahan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pada karyawan PT. Pelindo III Cabang Tanjung Emas Semarang

Daftar Pustaka

- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 1990. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.: Jakarta
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Fepy Diaz Suhartini. (2009). Skripsi : *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PG. Djombang Baru)*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Semarang : Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astabrata Bali
- Nawawi, Handari, Hadori, Marini, M, 1995. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Handoko, T Hani. (1992). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : BPFE UGM
- Handoko, T Hani. (1997). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani, (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi-2, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*.
Jakarta : Penerbit Bumi Aksara

¹wisnu Pratama Putra Handoko, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, wisnupratama 67@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Email: administrasi.bisnis@undip.ac.id

Hasibuan, Malayu S.P 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi)
Jakarta : Bumi Aksara.

Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.

Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori, dan Solusi*. Yogyakarta : Amara books

Mangkunegara, A. (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L., and John H Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat

Miftah Thoha. (1993). *Kepemimpinan dalam Manajemen suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Pustaka.

Miftah Thoha, (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Pustaka

Moeljono. 2004. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Erlangga

Moekijat. 2006. *Asas-Asas Perilaku Organisasi*. Bandung. CV Mandar Maju

Nadia Dwi Irmadani. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro

Nawawi, Hadari. (1995). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

Nawawi. Hadari, (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Gadjah Mada University Pres.

Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.

Ndraha, Taliziduhu. (2005). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta

Notoatmodjo, DR. Soekidjo. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Priyatno, Duwi. (2010). *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom

Riduwan, & Akdon. (2005). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

¹wisnu Pratama Putra Handoko, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, wisnupratama 67@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Email: administrasi.bisnis@undip.ac.id

- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2008). **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Henry. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Fajar, Siti. & Heru, Tri. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2002). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sunu, Pramudya. 1999. *Peran Sumber Daya Manusia Dalam Penerapan ISO 9000*. Jakarta : PT Grasindo.
- Singarimbun. 1999. *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta. Liberty
- Umar, Husein. 1999. *Metodologi Penelitian : Aplikasi Dalam Pemasara*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka.
- Umar Husein. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka
- Veithzal Rivai. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Visi, Misi, dan Value PT Pelindo III Cabang Semarang. (2012) Dalam <http://www.pp3.co.id/visi-misi>. Diunduh pada tanggal 27 Nopember pukul 14.00 WIB
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. (2003). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Divisi Buku Perguruan Tinggi

¹wisnu Pratama Putra Handoko, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, wisnupratama 67@gmail.com

² Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro