

Tersedia online di

<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>



## PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) CABANG TANJUNG PERAK SURABAYA

Nur Aini<sup>1</sup>

<sup>1</sup>STIA Bayuangga Probolinggo

email: <sup>1</sup>na347724@gmail.com

---

### Artikel History:

Artikel masuk  
Artikel revisi  
Artikel diterima

---

### Kata Kunci:

Kompensasi, komunikasi,  
lingkungan kerja, prestasi kerja  
karyawan

---

### Keywords:

Compensation, Communications,  
work environment, employee  
performance

---

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, komunikasi, dan lingkungan kerja kepada kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya baik secara simultan maupun parsial. Data penelitian diperoleh berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada 82 karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya yang kemudian dianalisis dengan menggunakan linier berganda analisis regresi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai signifikansi uji dari  $F < 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, sehingga secara keseluruhan kesimpulan yang dapat ditarik adalah variabel bebas kompensasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t juga dapat diketahui variabel-variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan merupakan variabel kompensasi karena memiliki t hitung yang lebih besar dibandingkan variabel bebas lainnya.

---

### ABSTRACT

*This research aims to know the influence of variable compensation in submission, communication, and the work environment to the employees work performance variable in PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya either simultaneously or partial. Research Data obtained based on questionnaires given to 82 employees at PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya which is then analyzed by using multiple linear regression analysis.*

*Based on the results of the research note that the value of significance test of the  $F < 0.05$  namely  $0.000 < 0.05$ , then  $H_0$  is rejected, so that overall conclusion that can be drawn free variable compensation, the communication and the work environment to simultaneously affect signific to employee performance. From a t test results can also note that variables that have a dominant influence on the employee's work performance is variable compensation because it has a larger count t compared to other free variables.*

## PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset penting yang dimiliki perusahaan, perlu dimanfaatkan dan dipelihara secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut menuntut adanya sumber daya manusia berkualitas dengan harapan untuk menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat. Sebuah perusahaan akan berjalan dengan baik, bila mana memiliki tenaga kerja yang memenuhi syarat dan pengabdian pada tugasnya. Tenaga kerja merupakan penggerak dari segala aktivitas perusahaan, walaupun di dalam perusahaan sudah dilengkapi dengan mesin-mesin yang modern. Akan tetapi, sumber daya manusialah yang terpenting, sebab maju mundurnya perusahaan tergantung pada tenaga kerjanya. Oleh karena itu, factor tenaga kerja perlu Mendapatkan perhatian oleh setiap perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer untuk menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan karyawan demi mencapai tujuan perusahaan. Tetapi pada kenyataannya banyak ditemukan kendala-kendala yang menghambat kegiatan operasional perusahaan. Seperti akhir-akhir ini yang sering terjadi, demonstrasi atau unjuk rasa yang mungkin disebabkan karena adanya ketidak harmonisan antara karyawan dengan manajemen perusahaan atas ketidak sesuaian akan kompensasi yang dirasakan oleh karyawan, komunikasi pegawai dengan manajemen dan lingkungan kerja yang tidak nyaman, sehingga dapat berpengaruh pada tingkat prestasi kerja karyawan yang secara tidak langsung mempengaruhi pula tercapainya tujuan dari suatu perusahaan.

PT. Pelabuhan Indoensia III (Persero) atau Pelindo III adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam sector perhubungan dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk mengelola Pelabuhan umum pada 7 (tujuh) wilayah provinsi Indonesia meliputi wilayah Jawa Timur, Jawa Tengah, Bali, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur. Bisnis inti Pelindo III sebagai penyedia fasilitas jasa kepelabuhan, memiliki peran kunci untuk menjamin kelangsungan dan kelancaran angkutan laut serta tersedianya prasarana transportasi laut yang memadai maka Pelindo III mampu menggerakkan dan menggairahkan kegiatan ekonomi Negara dan masyarakat tentunya dengan memperhatikan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait Penyelenggaraan Pelabuhan Umum.

Oleh karena itu, penting bagi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya untuk selalu memperhatikan pemberian kompensasi, tata cara komunikasi kerja yang efektif antara karyawan dan manajemen, serta terciptanya lingkungan kerja yang nyaman Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, tentunya tidak lepas dari prestasi yang

dimiliki oleh karyawannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah variable kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variable prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya?
2. Apakah variable kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variable prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya?
3. Pengaruh manakah yang dominan antara variabel kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap variable prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya?

## TINJAUAN PUSTAKA

“Menurut Dessler (1997:350-351), kompensasi berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka”. Senada dengan pendapat Dessler, “kompensasi (Hasibuan, 2007:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. “Kompensasi sering kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002:75)”. Menurut Hasibuan (2007:127), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

### a. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

### b. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan perkerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative besar.

### c. Kemampuan dan keadilan perusahaan Apabila kemampuan dan kesediaan

Perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.

d. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

e. Biayahidup/*costofliving*

Apabila biayahidup didaerah tinggi kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relative kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar daripada di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

f. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

g. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasi kecil.

h. Kondisi perekonomian nasional Apabila kondisi perekonomian

Nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *fullemployment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat pengangguran (*dispuishedunemployment*).

i. Jenis dan sifat pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

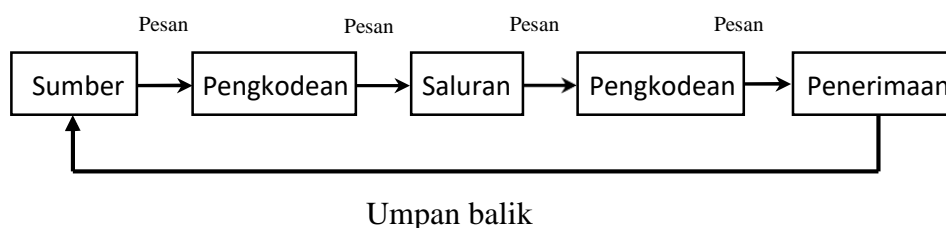
j. Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.” melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi Juga ekspresi wajah, intonasi, titik pusat vocal dan sebagainya.

Menurut Robbins. Al (2002:136), “proses komunikasi adalah langkah-langkah yang dilakukan antara satu sumber dan penerima yang dihasilkan pentransferan dan pemahaman makna”. Adapun tahapan dalam proses komunikasi terdiri dari tujuh bagian menurut Robbins. Al (2002:136) yang terlihat pada Gambar 2.2, yaitu:

**Gambar 2.2 Model Proses Komunikasi**



Sumber: Robbins (2002:6)

a. Sumber komunikasi atau pengirim Sebagai individu atau kelompok

Yang memulai proses komunikasi mempunyai kebutuhan atau keinginan untuk menyampaikan informasi kepada individu atau kelompok lain.

b. Pesan

Adalah informasi yang ingin disampaikan oleh pengirim, missal perintah, pemberitahuan, pendapat, himbauan, dan lain-lain. Ini pesan harus disesuaikan dengan latar belakang penerima.

c. Pengkodean atau penyandian

Adalah suatu proses tindak penyeleksian untuk mengubah pesan menjadi serangkaian simbol sistematis dan jelas atau bahasa verbal maupun non verbal, yang dapat mewakili percakapan atau tulisan, angka, gerakan tubuh ataupun kegiatan yang diyakini oleh pengirim yang mempunyai arti sama bagi penerima.

d. Saluran

Adalah media yang digunakan untuk menyampaikan pesan yang dimaksud, termasuk diantaranya tatap muka, diskusi, memo, pertemuan kelompok dan sebagainya. Media dipilih oleh pengirim yang kemudian harus ditentukan termasuk saluran formal dan informal dengan memperhatikan beberapa factor antara lain sifat pesan, tujuan yang dimaksud, tipe penerima pesan, jangka waktu Penyebaran dan dapat mewakili pengirim.

e. Pengkodean

Adalah proses yang dilakukan penerima untuk menginterpretasikan pesan dan menterjemahkannya kedalam informasi yang mempunyai arti. Dalam pengkodean, penerima harus menerima pesan yang dimaksud kemudian mengartikannya.

Pengartiandipengaruhi oleh pengalaman penerima, penilaian pribadi mengenai simbol dan gerakan tubuh yang dipakai, harapan(orang cenderung mendengar apa yang ingin mereka dengar) dan kesamaan arti dengan pengirimnya.

f. Penerima Umpan balik

Adalah individu atau kelompok yang menerima dan menanggapi informasi/pesan dari pengirim.

g. Umpan balik

Adalah tanggapan atau respon yang diberikan penerima terhadap pesan yang telah diterima kepada pengirim. Umpan balik menentukan sejauh mana pesan telah dipahami oleh penerima atau dengan kata lain merupakan pengecekan mengenai seberapa suksesnya pengiriman dalam menyampaikan pesannya.”

“Nitisemito (2000:109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas Yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan”. Setiap perusahaan haruslah mengusahakan terciptanya lingkungan kerja yang sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan. “Nitisemito(2002:110) secara umum menyebutkan beberapa aspek yang biasanya muncul dalam lingkungan kerja. Aspek-aspek tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Teknik pewarnaan ruangan dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi faktor-faktor psikologis karyawan. Sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna juga harus diperhatikan pula. Karena hal ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan.

2. Keamanan

Rasa aman yang menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan karyawan. Yang dimaksud dengan rasaamanumumnyarasaamandalammenghadapi masa depan. Dan demikian untuk menimbulkan rasa aman tersebut pula adanya jaminan masa depan, misalnya dengan adanya program pensiun. Selain itu rasa aman juga dikaitkan dengan keamanan dalam

lingkungan kerja itu sendiri, terutama keamanan terhadap milik pribadi karyawan, seperti halnya kendaraan pribadi para pekerja yang tidak dapat mengawasi kendaraanya pada saat bekerja.

### 3. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik bagi karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan. Hal ini dilakukan dengan cara penerapan system ventilasi yang tepat, atau bahkan penggunaan system kipas angin, *Air Conditioner* (AC) yang baik.

### 4. Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

### 5. Penerangan

Penerangan disini tidak sebatas dengan penerangan listrik, namun juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian yang tinggi.”

“Menurut Malayu (1995:105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalani tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Lebih jauh “Gomes(2003:142) mengemukakan beberapa tipe criteria performansi kerja yang didasarkan atas deskripsi yang spesifik, yaitu :

#### a. *Quantitiof work*:

Jumlah hasil kerja yang didapat dalam satu periode waktu yang ditentukan.

#### b. *Qualityof work*:

Kualitas kerja yang didapati berdasarakan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

#### c. *Job knowledge*:

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.

#### d. *Creativiness*:

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan Untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

e. *Cooperation:*

Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain(sesama anggota organisasi).

f. *Dependability:*

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal-hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

g. *Initiative:*

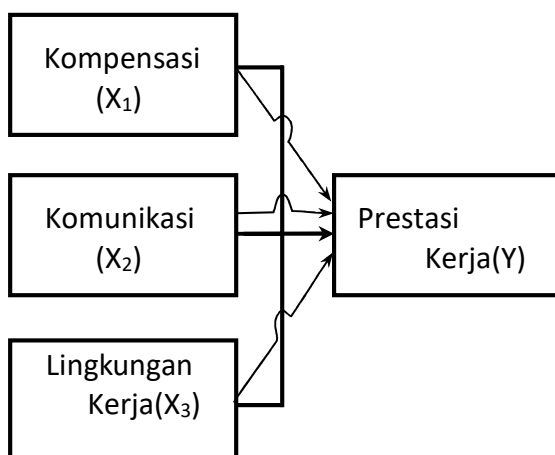
Semangat untuk melakukan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h. *Personal Qualities:*

Menyangkut persoalan pribadi, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.”

## KERANGKA KONSEPTUAL

Memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka konseptual yang ditunjukkan melalui gambar 2.3 sebagai berikut:



**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual**

Sumber:Hasil Olahan Peneliti(2013)

### Penjelasan:

Variabel bebas merupakan variable yang berhubungan dengan variabel terikat, dimana variable bebas tersebut terdiri dari:

1. Kompensasi ( $X_1$ ) dengan indicator penawaran dan permintaan tenaga kerja ( $X_{1.1}$ ), pemerintah dengan UU dan Keppresnya ( $X_{1.2}$ ), biaya hidup/*cost of living*( $X_{1.3}$ ), posisi jabatan karyawan ( $X_{1.4}$ ), pendidikan dan pengalaman kerja ( $X_{1.5}$ ), kondisi perekonomian nasional ( $X_{1.6}$ ), jenis dan sifat pekerjaan ( $X_{1.7}$ ).



2. Komunikasi ( $X_2$ ) dengan indikator sumber komunikasi atau pengirim ( $X_{2.1}$ ), pesan ( $X_{2.2}$ ), pengkodean atau penyandian ( $X_{2.3}$ ), penerima umpan balik ( $X_{2.4}$ ).
3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dengan indikator pewarnaan ( $X_{3.1}$ ), kebersihan ( $X_{3.2}$ ), pertukaran udara ( $X_{3.3}$ ), penerangan ( $X_{3.4}$ ), keamanan ( $X_{3.5}$ ). Dari variabel-variabel inilah peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan Prestasi Kerja ( $Y$ ) dengan indikator *quantiti of work* ( $Y_{1.1}$ ), *quality of work* ( $Y_{1.2}$ ), *job knowledge* ( $Y_{1.3}$ ), *cooperation* ( $Y_{1.4}$ ), *dependability* ( $Y_{1.5}$ ), *initiative* ( $Y_{1.6}$ ), *personal qualities* ( $Y_{1.7}$ ) yang dilihat pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya.

## HIPOTESIS

Hipotesis adalah dugaan awal atau jawaban sementara yang belum tentu diterima dan masih perlu untuk diuji kembali kebenarannya. Hipotesis di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa factor Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya.
2. Bahwa faktor Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia III(Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya.
3. Bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya yang bertempat di Jl. Tanjung Perak Timur No. 620 Surabaya. Waktu penelitian dan pengumpulan data dilaksanakan secara bertahap mulai tanggal 16 Maret–30April 2013 sampai memperoleh data yang diperlukan. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur sehingga diharapkan akan dapat ditarik suatu kesimpulan.

Penelitian ini adalah penelitian “*explanatory research*”, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun dan Efendy, 1998:3). Dalam penelitian yang menjadi populasi Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.

Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya dengan jumlah populasi sebanyak 451 karyawan dengan menggunakan metode *Proportionate Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 82 responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penelitian menggunakan buku yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang peneliti teliti sekarang ini yaitu mengenai kompensasi, komunikasi, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

a. Kuesioner

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya.

b. Interview

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Tanya jawab terhadap pihak Karyawan yang diwakili atau yang bekepentingan untuk mendapatkan keterangan yang lebih mendalam yang berhubungan dengan data yang diteliti.

c. Observasi

Merupakan pengamatan langsung pada perusahaan untuk mendapatkan bukti-bukti yang meliputi pencatatan dan pengumpulan data yang berkaitan dengan objek penelitian.

d. Dokumentasi

Suatu informasi mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas lain yang terkait dengan penelitian serta diperoleh dari dokumentasi perusahaan dengan mengadakan pencatatan data-data dari PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya.

Metode Pengujian Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Uji Validitas

“Menurut Arikunto(2006:168), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Uji validitas diperlukan untuk mengetahui item-item dalam kuesioner dapat mengukur secara tepat variabel-variabel yang akan diteliti. Apabila koefisien korelasi rendah dan tidak signifikan, maka item yang bersangkutan gugur. Dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *Pearson Product Moment* tinggi maka dikatakan valid. Selain itu jika

signifikan yang ditunjukkan kurang dari nilai  $\alpha=0,05$  juga dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Suatu alat pengukuran dikatakan reliable apabila mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah Yang dilakukan pada waktu yang berbeda. Metode yang digunakan untuk pengujian reliabilitas menurut Marzuki (2000:309) dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach Alpha* atau *koefisien alpha* yang dilakukan dengan jenis data interval atau essay. Variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>0,6$ .

## Teknik Analisis Data

Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

- Y = Prestasi Kerjaa =Konstanta
- $b_1$  =Koefisien regresi untuk variable bebas  $X_1$
- $b_2$  =Koefisien regresi untuk variable bebas $X_2$
- $b_3$  =Koefisien regresi untuk variable bebas $X_3$
- $X_1$  =Kompensasi
- $X_2$  =Komunikasi
- $X_3$  =Lingkungan Kerja

Uji Hipotesis dengan menggunakan uji F, uji t dan uji koefisien beta.

## HASIL & PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 44 orang atau 53.7% adalah pria, sedangkan 38 orang atau 46.3 % adalah wanita.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 30 orang atau 36% berusia kurang dari 25 tahun, 18 orang atau 22% berusia antara 25-30 tahun, 9 orang atau 11% berusia antara 31-36 tahun, 8 orang atau 9,8% berusia antara 37-42 tahun, 14 orang atau 17,1% berusia Antara 49-54 tahun dan 3 orang atau 3,7% berusia lebih dari

54 tahun.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 52 orang atau 63,4% mempunyai masa kerja lebih dari 30 tahun, 12 orang atau 14,6% mempunyai masa kerja antara 11-15 tahun, 9 orang atau 11% mempunyai masa kerja antara 26-30 tahun, 8 orang atau 9,8% mempunyai masa kerja 6-10 tahun, dan 1 orang atau 1,2% mempunyai masa kerja 21-25 tahun.

**Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	44	53.7	53.7	53.7
	Wanita	38	46.3	46.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah peneliti 2013

**Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	30	36.6	36.6	36.6
	25-30	18	22.0	22.0	58.5
	31-36	9	11.0	11.0	69.5
	37-42	8	9.8	9.8	79.3
	49-54	14	17.1	17.1	96.3
	>54	3	3.7	3.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah peneliti 2013

**Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frequency	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid 6-10	8	9.8	9.8	9.8
11-15	12	14.6	14.6	24.4
21-25	1	1.2	1.2	25.6
26-30	9	11.0	11.0	36.6
>30	52	63.4	63.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah Peneliti 2013

### Analisis Hasil Penelitian

#### Model Regresi Linier Berganda

Model statistic yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan bantuan program komputer yaitu SPSS versi 17.0. Regresi linier berganda

merupakan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variable bebas dengan satu variabel terikat. Regresi linier berganda diterapkan pada penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan, serta mengetahui besar pengaruhnya.

Tampilan output SPSS untuk analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Koefisien Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	22.490	3.941		5.707	.000
Kompensasi	.148	.062	.243	2.371	.020
Komunikasi	.297	.137	.237	2.159	.034
Lingkungan Kerja	.222	.103	.234	2.150	.035

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel 4.10 tersebut menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari tabel diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 22,490 + 0,148 X_1 + 0,297 X_2 + 0,222 X_3$$

Berdasarkan model regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

a. Nilai  $a$  sebesar 22,490

Menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas sama dengan nol maka besarnya prestasi kerja karyawan akan konstan yaitu sebesar 22,490. Dengan signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  berarti signifikan.

b. Nilai  $b_1$  sebesar 0,148

Menunjukkan bahwa jika kompensasi ( $X_1$ ) meningkat satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,148 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain yaitu komunikasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) konstan. Dengan signifikansi sebesar  $0.020 < 0.05$  berarti signifikan.

c. Nilai  $b_2$  sebesar 0,297

Menunjukkan bahwa jika komunikasi ( $X_2$ ) meningkat satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,297 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) konstan. Dengan signifikansi sebesar  $0.034 > 0.05$  berarti signifikan.

d. Nilai  $b_3$  sebesar 0,222

Menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja ( $X_3$ ) meningkat satu satuan maka akan

meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,222 satuan dengan asumsi variable bebas yang lain yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) konstan. Dengan signifikansi sebesar  $0.035 < 0.05$  berarti signifikan.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Hipotesis I (Uji F)

Tabel 4.12 tersebut digunakan untuk melakukan pengujian signifikansi model dengan prosedur sebagai berikut:

1. Besarnya nilai F tabel =  $F_{\alpha}(df_{regresi}, df_{residual}) = F_{\alpha}(k; n-k-1)$  F tabel =  $F_{0,05}(3; 78) = 2,72$
2. F hitung = 10,743
3. Daerah kritis atau daerah penolakan, yaitu:
  - a. Bila F hitung  $\geq$  F tabel maka  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
  - b. Bila F hitung  $<$  F tabel maka  $H_0$  diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 4. Kesimpulan

Karena F hitung  $>$  F table yaitu  $10,743 > 2,72$  dan nilai sig. P sebesar  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan variabel bebas kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis pertama ( $H_a$ ) bahwa “kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya”.

**Tabel 4.12 Analisis of Varians**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	524.127	3	174.709	10.743	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1268.471	78	16.262		
	Total	1792.598	81			

a. Predictors:(Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komunikasi

b. Dependent Variable:Prestasi Kerja

## 2. Uji Hipotesis II (Uji t)

Prosedur pengujian uji t adalah menggunakan uji t sisi ( $\alpha=0,05$ ), dengan  $df = n - k - 1 = 82 - 3 - 1 = 78$ , dan  $t \text{ tabel} = t_{0,05(78)}=1,991$

Daerah kritis atau daerah penolakan  $H_0$ :

- a. Bila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya tidak ada pengaruh parsial yang signifikan variable bebas terhadap variabel terikat.
- b. Bila  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh parsial yang signifikan variable bebas terhadap variabel terikat.

Dari table uji parsial (uji t) diatas, dapat diketahui bahwa:

- a. Uji parsial antara variable bebas kompensasi( $X_1$ ) dengan prestasi kerja karyawan( $Y$ ), dengan  $t \text{ hitung} = 2,371$  Karena  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  yaitu  $2,371 > 1,991$  dan signifikan  $t = 0.020 < 0.05$  maka terbukti signifikan, Dimana  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan( $Y$ ).
- b. Uji parsial antara varibel bebas komunikasi ( $X_2$ ) dengan prestasi kerja karyawan ( $Y$ ), dengan  $t \text{ hitung} 2,159$  Karena  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  yaitu  $2,159 > 1,991$  dan signifikan  $t = 0.034 < 0.05$  maka terbukti signifikan, dimana  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).
- c. Uji parsial antara variable bebas lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan prestasi kerja karyawan ( $Y$ ), dengan  $t \text{ hitung} = 2,150$  Karena  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  yaitu  $2,150 > 1,991$  dan significant =  $0.035 < 0.05$  maka terbukti signifikan, dimana  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan( $Y$ ).

Hasil uji t ini berarti mendukung hipotesis kedua ( $H_2$ ) bahwa “kompensasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable prestasi kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya”.



**Tabel 4.13 Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	Std.				
	B	Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	22.490	3.941		5.707	.000
Kompensasi	.148	.062	.243	2.371	.020
Komunikasi	.297	.137	.237	2.159	.034
LingkunganKerja	.222	.103	.234	2.150	.035

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

### 3. Uji Hipotesis III (Uji Dominan)

Dalam pengujian hipotesis ketiga (H3) dimaksudkan untuk mengetahui variable yang dominan diantara variabel-variabel independen lainnya yang berpengaruh terhadap variable dependent, dengan melihat rangking atau nilai terbesar koefisien yang berstandartkan beta pada table 4.13 halaman 93, dalam table tersebut terlihat bahwa nilai beta variable kompensasi ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,243 berarti lebih besar dari nilai beta variable komunikasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ). Berarti variabel kompensasi ( $X_1$ ) dominan mempengaruhi prestasi kerjadi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya.

## PEMBAHASAN

Prestasi kerja merefleksikan seberapa baik dan unggul seorang individu memenuhi permintaan sebuah pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tidak terkecuali bagi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya, yang mana merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam sector perhubungan dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk mengelola Pelabuhan umum pada 7 (tujuh) wilayah provinsi Indonesia. Sebagai penyedia jasa/fasilitas kepelabuhan, maka diharapkan memiliki karyawan yang berpotensi dibidangnya dimana hal tersebut dapat diukur melalui Prestasi Kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Prestasi Kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya dipengaruhi oleh beberapa variabel yang diantaranya adalah Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja. Hal ini didasarkan pada hasil koefisien determinasi

sebesar 29,2% dimana variabel Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan turun naiknya variable Prestasi Kerja Karyawan walaupun nilai prosentasenya relatif kecil namun masih terbilang cukup mempengaruhi.

Pada hasil uji regresi diketahui bahwa nilai konstantanya adalah sebesar 22,490 memiliki arti bahwa dengan adanya peningkatan Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan posisi jabatan, Komunikasi yang baik serta Lingkungan Kerja yang sehat, maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat 22,490 satuan. Oleh karena itu, PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya, diharapkan mampu menciptakan perbaikan kualitas SDM yang dimilikinya sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan dengan dorongan Prestasi Kerja dari karyawannya.

## SIMPULAN & SARAN

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis uji signifikansi model dengan uji F diketahui bahwa keseluruhan variable bebas Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. Hasil penelitian ini juga mendukung hipotesis pertama (H1), sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa untuk meningkatkan Prestasi Kerja seorang karyawan dapat melalui penciptaan perbaikan kualitas SDM sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai melalui pemberian Kompensasi yang adil sesuai dengan jabatan dan beban kerja, meningkatkan keharmonisan hubungan karyawan dengan atasan melalui Komunikasi yang baik, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui pembenahan dan peningkatan Lingkungan Kerja disekitar tempat kerja yang mana apabila keseluruhan faktor tersebut dilaksanakan secara bersama-sama akan meningkatkan Prestasi Kerja dari karyawannya.
2. Berdasarkan hasil analisis uji signifikansi dengan uji t diketahui bahwa masing-masing variable bebas Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil ini juga mendukung hipotesis kedua (H2) bahwa “Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya.
3. Berdasarkan hasil analisis dilihat dari nilai *Coeffisien Beta* bahwa nilai Kompensasi lebih besar disbanding dengan variable bebas yang lain. Ini membuktikan bahwa Kompensasi

- memiliki pengaruh yang cukup besar atau dominan terhadap peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya.
4. PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya sebaiknya lebih meningkatkan faktor komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang lebih baik untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI Rineka Cipta, Jakarta
- Dessler, Gary, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Jilid 2, Jakarta
- Effendy, Onong Uchjana, 2002. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya
- , 2003. *Ilmu, teori dan filsafat komunikasi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Gitosudarmo, Indriyo, 2000, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: BPFE
- Gomez, Faustino Cordozo, 2003, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi 2, Penerbit ANDI, Yogyakarta
- Handoko, T, Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Yogyakarta. BPFE–UGM
- Harisyanto. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional VII Makasar. *Skripsi*, Universitas Hasanuddin.
- Hariadi. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Toko Buku Toga Mas, Yogyakarta, *Skripsi*, Universitas Islam Indonesia.
- Hasibuan, H. Malayu S. P, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gunung Agung
- , 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- , 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Ikrar Mandiri abadi, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda karya. Bandung.
- Martono, Nanang, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif (Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Marzuki, 2000, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Buku Kedua). Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta
- Pangabean, Mutiara S., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. 2002, *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. PT. Preshallindo. Jakarta
- Robert, L. Mathis dan Jackson John H, 2006, *Human Resource Management*, Alih Bahasa, Salemba Empat, Jakarta
- Ruky, Achmad S, 2002. *Manajemen Pengujian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Cetakan kedua, Jakarta.
- Sanjaya, Putra Abdhi, 2011, Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indo Cali Plast Taman Sepanjang Sidoarjo, *Skripsi*, Universitas Bhayangkara Surabaya.

- Santoso, Singgih, 2000, *SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: Elexmedia Komputindo
- Siagian, S. P., 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta.
- Singarimbun, Sofian Effendi, 1998, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia
- Soelehan dan Sukarta atmadja. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Warga SMP Perintis, Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok, *Jurnal*, STIEK Bogor.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung
- ,2004, *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan Keenam, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- ,2009, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan keempat, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Umar, Husein, 2011, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.