

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Maritim Negeri Indonesia

Nanang Indradi, Sugianto
Universitas Satya Negara Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Maritim Negeri Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif, variabel dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik Polimarin yang jumlahnya 50 dosen, teknik pengumpulan data menggunakan angket, analisa yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat terlihat dari nilai t hitung (2,339) lebih besar dari t tabel (2,014). Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat terlihat dari nilai t hitung (2,214) lebih besar dari t tabel (2,014). Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat terlihat dari nilai t hitung (2,248) lebih besar dari t tabel (2,014).

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai.*

Latar Belakang Masalah

Institusi pendidikan ataupun bentuk organisasi lain untuk mencapai visi, misi, tujuan serta sasaran membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, berdedikasi tinggi, dan profesional. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi serta tanggung jawab. Kriteria sumber daya manusia yang diperlukan antara lain jiwa kepemimpinan yang kuat, komitmen semua pihak dengan sistem yang terintegrasi antar semua bagian disuatu organisasi.

Era globalisasi membentuk kawasan ekonomi Asia yang dikenal dengan Masyarakat Ekonomi Asia (MEA), Indonesia sebagai salah satu negara Asia mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk persaingan di era globalisasi saat ini. Bidang pendidikan merupakan titik strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, terdidik dan profesional terutama dibidang pendidikan perguruan tinggi. Presiden Republik Indonesia melalui Perpres. No.16 tahun 2017 menjadikan Indonesia sebagai poros maritim, tak lepas dari dunia pendidikan untuk mencetak sumber daya manusia yang potensial termasuk didalamnya tenaga pendidik dan kependidikan sebagai tenaga profesional yang perlu diperhatikan secara khusus. Politeknik Maritim Negeri Indonesia (Polimarin) sebelumnya adalah *Semarang Growth Centre (SGC)* sebagai pusat pengembangan Perguruan Tinggi Swasta (PTS), merupakan bagian dari Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah sejak tahun 1992. SGC pada tahun 2011 berubah bentuk menjadi Balai Pengembangan dan Layanan Pendidikan Tinggi (BPLPT) dan status hukum terpisah dengan Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah. BPLPT mendapat tugas khusus dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia waktu itu, untuk membentuk Politeknik Maritim dibantu dengan tim kerja revitalisasi dalam rangka penyusunan dan pendiriannya. Polimarin Semarang berdiri dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor 62 tahun 2012 tanggal 19 September 2012. Tim kerja refitalisasi dan organisasi BPLPT. resmi dibubarkan dengan berdirinya Polimarin. Permasalahan kinerja pegawai di Polimarin tertera pada tabel: 1

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Polimarin .

No	Pencapaian Kinerja	Target 2015	Hasil 2015	Target 2016	Hasil 2016	Target 2017	Hasil 2017
1	Penelitian	75%	25%	75%	30%	75%	30%
2	Pengabdian Masyarakat	75%	25%	75%	30%	75%	30%
3	Sertifikasi dosen	80%	30%	75%	20%	70%	20%
4	Jurnal Nasional	75%	40%	75%	30%	75%	30%
5	Jurnal Internasional	75%	15%	80%	20%	80%	10%
6	Karya buku ajar	100%	40%	100%	40%	100%	40%

Sumber: Observasi dan interview di Polimarin, tahun 2018

Lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk diperhatikan setiap pemimpin institusi ataupun organisasi, termasuk sarana dan prasarana, penggunaan teknologi tinggi serta finansial yang memenuhi kebutuhan/keperluan sumber daya manusia. Institusi meskipun didukung berbagai faktor yang baik namun lingkungan kerja tidak menunjang maka pencapaian visi dan misi sulit tercapai. Permasalahan lingkungan kerja di Polimarin tertera pada tabel .2

Tabel 2. Lingkungan kerja Polimarin .

No	Lingkungan Kerja fisik / non fisik	Target 2015	Hasil 2015	Target 2016	Hasil 2016	Target 2017	Hasil 2017
1	Sarana dan prasarana.	100%	70%	100%	70%	100%	75%
2	Pengawasan	100%	70%	100%	70%	100%	75%
3	Suasana kerja	100%	70%	100%	70%	100%	75%
4	Hubungan sosial	100%	70%	100%	70%	100%	70%
5	Perlakuan	100%	75%	100%	80%	100%	90%
6	Perasaan aman	100%	75%	100%	75%	100%	75%

Sumber: Observasi dan interview di Polimarin, tahun 2018

Kompensasi perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemberian kompensasi yang tidak cukup menimbulkan rasa ketidakpuasan sehingga mengurangi tingkat kinerja dari pegawai sehingga akan menghambat organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Permasalahan kompensasi di Polimarin terdapat pada tabel .3

Tabel .3. Kompensasi Polimarin .

No	Kompensasi	Target 2015	Hasil 2015	Target 2016	Hasil 2016	Target 2017	Hasil 2017
1	Tingkatan penghargaan	100%	70%	100%	70%	100%	70%
2	Tingkatan keadilan	100%	80%	100%	80%	100%	85%
3	Penentuan bayaran	100%	50%	100%	60%	100%	70%
4	Metoda Pembayaran	100%	50%	100%	60%	100%	60%
5	Kontrol Pembayaran	100%	70%	100%	70%	100%	70%

Sumber: Observasi dan interview di Polimarin, tahun 2018

Hal yang mendukung dan tidak kalah penting untuk mencapai kinerja seorang pegawai untuk mencapai tujuan yaitu kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja baik. Menurut Sedarmayanti dalam Rumimpunu (2015), kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan. Permasalahan kompetensi di Polimarin terdapat pada tabel 4.

Tabel 4 Kompetensi Polimarin .

No	Kompetensi	Target 2015	Hasil 2015	Target 2016	Hasil 2016	Target 2017	Hasil 2017
1	Sikap	100%	80%	100%	90%	100%	90%
2	Pengetahuan	100%	90%	100%	90%	100%	90%
3	Ketrampilan	100%	80%	100%	80%	100%	80%
4	Motivasi	100%	70%	100%	75%	100%	80%

Sumber: Observasi dan interview di Polimarin, tahun 2018

Institusi memiliki pegawai yang berasal dari latar belakang berbeda dan merupakan salah satu unsur penting. Rasa memiliki oleh pegawai diperlukan untuk mencapai visi dan misi institusi sehingga institusi perlu melihat kebutuhan dan harapan dari pegawainya. Institusi yang mampu mengetahui kebutuhan pegawainya akan lebih mudah untuk menempatkan pegawai pada posisi yang paling tepat sehingga pegawai semakin sinergik.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan yang diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Politeknik Maritim Negeri Indonesia di Semarang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Politeknik Maritim Negeri Semarang?
3. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Politeknik Maritim Negeri Indonesia di Semarang?
4. Apakah lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara bersama sama (simultan) Politeknik Maritim Negeri Indonesia di Semarang?

Maksud atau Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka maksud atau tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen pegawai Politeknik Maritim Negeri Indonesia Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen pegawai Politeknik Maritim Negeri Indonesia Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen pegawai Politeknik Maritim Negeri Indonesia Semarang.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi dosen secara besama sama (simultan) terhadap kinerja dosen pegawai Politeknik Maritim Negeri Indonesia Semarang.

Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi berbagai pihak diantaranya:

1. Bagi Akademisi
Mengembangkan ilmu pengetahuan (keilmiahan) dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Bagi pihak institusi
Kontribusi penelitian dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dan dapat dijadikan sumber informasi berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja dosen itu sendiri.
3. Bagi Peneliti
Sebagai tambahan wawasan dan pengalaman dalam mengetahui kompleksitas permasalahan yang terjadi di dunia kerja secara nyata.

Teori Kinerja Pegawai

Institusi pendidikan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan memiliki beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh, salah satu faktor yang sangat berpengaruh dan digunakan untuk menggerakkan faktor lain yaitu sumber daya manusia. Kemampuan untuk pencapaian tujuan dapat diketahui melalui kinerja yang diaplikasikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembankan kepada pegawai.

Mangkunegara (2000:67) menyatakan kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dalam Deikme (2013) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Simanjuntak dalam Putra, Utami dan Hakam (2013) kinerja adalah hasil kerja yang telah diperoleh oleh pegawai berdasarkan standar kerja dalam periode tertentu. Konsep kinerja adalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan oleh pegawai. Nawawi dalam Maddinsyah dan Wahyudi (2017) kinerja adalah tidak hanya berkaitan dengan apa yang dihasilkan dalam bentuk fisik, namun secara luas teori ini memandang kinerja sebagai suatu aspek luas, bisa jadi berkaitan dengan perilaku yang sesuai, kepribadian yang berkarakter atau bakat yang bisa membawa organisasi pada kesuksesan. Landy, Kinicki dan

Kreatner dalam Elnaga dan Imran (2013), *employee performance can be beneficial for looking at and comparing performance over time or among various employee. Organization need to know who their best performance are at the end of the cycle is reawrding stage. This stage is designed to reward and recognize outstanding behavior such as that which is better than expected* (kinerja dapat dimanfaatkan untuk melihat dan membandingkan kelebihan waktu pegawai di dalam organisasi untuk mengetahui siapa yang terbaik serta memberikan penghargaan dan mengenali perilaku luar biasa yang lebih baik dari yang diharapkan). Simamora dalam Mandey (2015), kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari pernyataan di atas maka yang dimaksud dengan kinerja dapat disimpulkan sebagai tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan ketentuan organisasi.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai ditentukan oleh faktor yang mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja: kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Sesuai pendapat Davis dalam Mangkunegara (2000:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dengan rumusan:

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} + \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} + \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} + \text{Skill} \end{aligned}$$

Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + Skill*). Pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya maka lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan naiknya produktifitas organisasi ataupun institusi, oleh sebab itu sebaiknya tidak berlebihan dan jangan sampai pegawai merasa dimanja dalam bekerja sehingga hasil yang dicapai sesuai standar. Perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja karena akan berpengaruh pada jalannya operasional organisasi.

Nitisemito dalam Mandey (2015), lingkungan kerja adalah tempat dimana para pegawai bisa merasa nyaman untuk bekerja dan berekpresi, memotivasi diri mereka untuk dapat menjaga kualitas kerja dan tetap bisa merasakan kenyamanan selama bekerja. Sedarmayanti dalam Marzani dan Dharmawan (2017), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif membuat pegawai merasa aman serta nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka berlaku sebaliknya. Mangkunegara dan Agustin (2016) *physical and non physical work environment should always be taken by the organization. Both cannot be separated but it would be better if they implemented optimally. Therefore, the role of leader should be able to create a good working environment than it is automatically able to improve the employees'* (Lingkungan kerja fisik dan non fisik harus selalu diterapkan oleh suatu organisasi. Keduanya tidak dapat dipisahkan akan tetapi lebih baik jika diimplementasikan secara optimal, oleh karena itu peran seorang pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, secara otomatis dapat meningkatkan kinerja pegawai). Husnan (1997:34) dalam Putra (2015), Lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan disekitar para

pegawai. Menurut Sedarmayanti dalam Marzani (2017), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian: diantaranya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi dan meja.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan Kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dari pernyataan di atas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja dapat disimpulkan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugas, baik lingkungan fisik maupun non fisik yang mana pegawai melaksanakan pekerjaannya secara maximum.

Teori Kompensasi

Pendidikan mempunyai tugas yang sangat berat untuk menghantarkan putra putri bangsa yang berdaya saing unggul, berbudaya dan berkarakter. Oleh karenanya Perguruan Tinggi mempunyai peranan penting dalam upaya mendorong pegawai untuk peningkatan kinerja, diantaranya memberikan kompensasi yang layak dengan demikian akan terbangun sinergisitas yang baik antar semua bagian.

Menurut Mangkunegara dalam Mandey (2015), kompensasi sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja. Mangkunegara (2000:83,84), kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan. Sutrisno dalam Rosanti dan Budiyo (2014) kompensasi adalah bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Dessler, Monday dalam Rahinnaya (2016), kompensasi adalah suatu kemampuan karakteristik yang dimiliki oleh pegawai untuk mengerjakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Simamora dalam Alwi (2017), kompensasi adalah imbalan finansial dan jasa terwujud serta tunjangan kepada pegawai yang timbul dari yang dipekerjakannya pegawai sebagai bentuk balas jasa.

Berdasarkan teori dan konsep kompensasi diatas, maka dapat disimpulkan kompensasi adalah balas jasa efektif dan efisien yang diberikan oleh perusahaan berupa finansial ataupun barang dan jasa yang sebanding serta sesuai dengan kemampuan karakteristik pegawai.

Teori Kompetensi

Institusi telah banyak berupaya membangun model kompetensi untuk mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan organisasi agar lebih kompetitif dan sukses dimasa yang akan datang. Institusi mendapatkan manfaat dari penggunaan kompetensi karena cara yang lebih baik dan canggih untuk mengelola, mengukur, dan meningkatkan kualitas pegawai, membantu menyaring dan mewawancarai kandidat terbaik, mengevaluasi pegawai, menentukan kompensasi dan membantu membuat keputusan yang lebih baik mengenai pelatihan, kenaikan jabatan dan penugasan. Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Menurut Spenser and Spencer, Lawson dalam Rahinnaya (2016), Kompetensi adalah suatu kemampuan karakteristik yang dimiliki oleh pegawai untuk mengerjakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Menurut Spacer and Spacer, Peter Boxallet. At al. dan Competency Based Recruitment and Selection dalam Ali (2017), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan memiliki kriteria efektif atau sangat baik dalam kinerja seseorang. Kompetensi secara harafiah berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang Scale dalam Sutrisno (2009:202). Kompetensi secara etimologi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Spencer dalam Moehariono (2012:5) menyatakan kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik

dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. *“A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation”*.

Berdasarkan dari arti definisi kompetensi ini, maka banyak mengandung beberapa makna yang terkandung didalamnya sebagai berikut:

- 1) Karakteristik dasar *Underlying characteristic*
Kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- 2) Hubungan kausal (*causally related*)
Kompetensi digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang dan jika kompetensinya tinggi maka kinerja semakin tinggi.
- 3) Kriteria (*criterion referenced*)
Kompetensi secara nyata memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik harus terukur dan spesifik atau terstandar, misalkan aliran *Account Receivable* (AR) yang harus dijaga dengan baik oleh seorang *customer services* tidak lebih dari 15%. Spencer mengatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

David Mc. Clelland dalam Sedarmayanti (2011:126) mengemukakan kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja dan memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi secara garis besar menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan berjalannya tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Kerangka Pemikiran

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia antara lain: motivasi, disiplin, kemampuan, pelatihan, ketrampilan, jaminan sosial, kompensasi, lingkungan kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2001). Penelitian memfokuskan pada variabel yang diteliti diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi dan kinerja. Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2011: 60), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang akan dilakukan. Permasalahan yang dihadapi oleh Politeknik Maritim Negeri Indonesia dan didukung oleh kajian teori dari hasil penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa Kinerja (Y) pegawai Politeknik Maritim Negeri Indonesia dipengaruhi oleh variabel, lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), dan kompetensi (X3). Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Kerangka berpikir dalam penelitian ini secara umum disajikan sebagai dasar dalam penelitian pada bagan gambar 2.3 di bawah ini:

Keterkaitan Variabel Dependen (Y) Kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel Independen (X) Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kompetensi di Politeknik Maritim Negeri Indonesia.

- 1) Keterkaitan antara Lingkungan kerja dengan Kinerja Pegawai.
Lingkungan kerja mempunyai keterkaitan yang sangat erat terhadap kinerja pegawai. Motif berprestasi perlu dimiliki pegawai dan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri. Motif berprestasi akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.
- 2) Keterkaitan antara Kompensasi dengan Kinerja pegawai
Kompensasi yang diberikan harus menggambarkan nilai dari suatu pekerjaan yang telah dicapai, karena itu merupakan suatu bentuk penghargaan atas hasil kerja mereka dalam institusi sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan.
- 3) Keterkaitan antara Kompetensi dengan Kinerja pegawai

Kompetensi merupakan modal dasar dalam setiap pelaksanaan suatu pekerjaan dalam bentuk dan lingkup pekerjaannya. Kompetensi mendukung karena pegawai akan lebih kreatif untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai hasil kerja yang optimal yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kompetensi yang dimiliki pegawai diantaranya sebagai berikut:

- a) Keterampilan berpikir untuk menganalisis suatu masalah
- b) Keterampilan berpikir secara sintesis
- c) Keterampilan berpikir memecahkan suatu masalah
- d) Keterampilan berpikir menyimpulkan suatu masalah
- e) Keterampilan mengevaluasi / menilai suatu masalah
- f) Keterampilan menyimpulkan suatu masalah
- g) Keterampilan mengatasi dan mengembangkan suatu masalah.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir yang dikembangkan di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis, sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Maritim Negeri Indonesia.

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Maritim Negeri Indonesia.

H3 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Maritim Negeri Indonesia.

H4 : Lingkungan kerja, Kompensasi, Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Maritim Negeri Indonesia.

Hipotesis yang dibuat untuk menjawab rumusan masalah yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Maritim Negeri Indonesia Semarang. Pengujian hipotesis simultan selanjutnya untuk membuktikan bahwa ada pengaruh positif dari variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Politeknik Maritim negeri Indonesia Semarang.

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.516	7.337		7.578	.000
	Lingkungan Kerja	.192	.082	.295	2.339	.021
	Kompensasi	.324	.083	.252	2.214	.032
	Kompetensi	.112	.094	.229	2.248	.027

a. Dependent Variabel: Kinerja

$$Y = 3,516 + 0,192 X_1 + 0,324 X_2 + 0,112 X_3$$

Keterangan:

Arti angka-angka tersebut sbb: Disini yang akan diartikan angkanya adalah koefisien yang memiliki signifikansi kurang dari 0,05 (yang berpengaruh signifikan).

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 3,516 jika nilai variabel lingkungan kerja (X_1), variabel kompensasi (X_2) dan kompetensi (X_3) adalah nol, maka besar nilai kinerja akan sama dengan nilai konstanta yaitu 3,516.
- b. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,192, artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami perubahan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel kompensasi (X_2) dan kompetensi (X_3) besarnya tetap, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja sebesar 0,192 satuan. Karena nilai koefisien variabel lingkungan kerja positif, maka tambahan satu satuan dari kompensasi dan kompetensi akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,192 satuan.
- c. Nilai koefisien variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,324, artinya jika variabel kompensasi mengalami perubahan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_3) besarnya tetap, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja sebesar 0,324 satuan. Karena nilai koefisien variabel kompensasi positif, maka tambahan satu satuan dari lingkungan kerja dan kompetensi akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,324 satuan.

- d. Nilai koefisien variabel kompetensi (X_3) sebesar 0,112, artinya jika variabel kompetensi mengalami perubahan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) besarnya tetap, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja sebesar 0,112 satuan. Karena nilai koefisien variabel kompetensi positif, maka tambahan satu satuan dari lingkungan kerja dan kompetensi akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,112 satuan.
- e. Dari ketiga koefisien di atas, variabel kompensasi memiliki nilai koefisien yang paling tinggi yaitu sebesar 0,324. Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,192 dan kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar 0,112. Hal ini berarti variabel kompensasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 6
Tabel Koefisien Determinasi X_1, X_2, X_3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.548	.86802

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

Hasil analisis korelasi ganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,765. Menurut (Sugiyono: 2007), interpretasi koefisien korelasi dari 0,60 – 0,799 adalah kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pendidikan Politeknik Maritim Negeri Indonesia di Semarang.

Output pada SPSS versi 22 tersebut memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,586. Karena mendekati angka 1 jadi dapat dikatakan bahwa pengaruh yang diberikan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi komunikasi, human relation dan rewards terhadap kinerja pegawai tenaga pendidik Politeknik Maritim Negeri Indonesia adalah sebesar 58,6 % dan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam kesempatan ini. Hasil analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 6.

Uji Simultan Dengan F-Test

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat
Prosedur pengujian:

1) Level significant $\alpha = 0,05$

2) Kriteria pengujian:

Apabila $sig < 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

Apabila $sig > 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

Tabel.7
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.317	3	66.439	4.899	.003 ^b
	Residual	1301.923	96	13.562		
	Total	1501.240	99			

a. Dependent Variabel: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi

3) Pada tabel 7 nilai F hitung dapat diketahui dengan bantuan SPSS 22 diperoleh sebesar 4,899 dan F tabel diperoleh dengan rumus:

$$F_{\alpha} = F_{\alpha}(k-1)(n-k)$$

4) Nilai signifikansi X_1, X_2 dan X_3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai F hitung $4,899 > F$ tabel 3,48 yaitu 2,81, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1, X_2 dan X_3 secara simultan terhadap Y.

- 5) Karena nilai F hitung > F tabel (4,899 > 2,81) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 (0,003 < 0,05), maka H_0 ditolak. Artinya, secara serempak Lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial Dengan T-Test

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel terikat atau dependen.

Prosedur pengujian:

Level significant $\alpha = 0,05$

Kriteria pengujian:

Apabila $sig < 0,05$ atau T hitung > T tabel terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Apabila $sig > 0,05$ T hitung < T tabel tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Pada tabel 5 nilai T hitung dapat diketahui dengan bantuan SPSS 22 diperoleh sebesar 2,339 dan T tabel diperoleh dengan rumus:

$$t \text{ tabel} = t(n-k-1) = t(0,05; (50 - 4 - 1)) = t(0,025; 45) = 2.014$$

Tabel.8
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.516	7.337		7.578	.000
	Lingkungan Kerja	.192	.082	.295	2.339	.021
	Kompensasi	.324	.083	.252	2.214	.032
	Kompetensi	.112	.094	.229	2.248	.027

a. Dependent Variabel: Kinerja

Penjelasan dari hasil uji t :

Pengujian menggunakan uji regresi secara parsial (t-test) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan kompetensi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y).

- 1) Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y). Hasil analisis data memperoleh nilai t hitung 2,339 dengan nilai sig 0,021. Hal ini menandakan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel (2,014) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa lingkungan kerja (X_1), berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dari pegawai akan menambah kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan lancar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y). Hasil analisis data memperoleh nilai t hitung 2,214 dengan nilai sig 0,032. Hal ini menandakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel (2,014) dan nilai 0,032 sig lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa kompensasi (X_2), berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pegawai dapat meningkatkan kinerjanya apabila diberikan kompensasi yang layak dan adil oleh institusi. Pemberian kompensasi dapat menentramkan hati pegawai dalam bekerja sehingga pegawai yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.
- 3) Pengaruh kompetensi (X_3) terhadap kinerja (Y). Hasil analisis data memperoleh nilai t hitung 2,248 dengan nilai sig 0,027. Hal ini menandakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel (2,014) dan nilai sig 0,027 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa kompetensi (X_3), berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kondisi kompetensi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pegawai akan memiliki kinerja yang baik apabila kompetensi pegawai diperhatikan.

Uji Hipotesis

- 1) Lingkungan Kerja (X_1)

Sig = 0,021 & t hitung = 2,339

Keputusan :

Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2,339, sedangkan nilai t tabelnya adalah

sebesar 2,014. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,021. Nilai t hitung $>$ t tabel ($2,339 > 2,014$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,021 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2) Kompensasi

Sig = 0,032 & t hitung = 2,214

Keputusan:

Nilai t hitung untuk variabel kompensasi adalah sebesar 2,214, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,014. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,032. Nilai t hitung $>$ t tabel ($2,214 > 2,014$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,032 < 0,05$) maka kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

3) Kompetensi

Sig = 0,027 & t hitung = 2,248

Keputusan:

Nilai t hitung untuk variabel kompetensi adalah sebesar 2,248, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,014. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,027. Nilai t hitung $>$ t tabel ($2,248 > 2,014$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,027 < 0,05$) maka kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai tenaga pendidik. Oleh karena peneliti menggunakan metode analisis regresi berganda dan analisis korelasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Polimarin diperoleh hasil positif yaitu secara analisis regresi berganda secara simultan dengan uji F bahwa nilai signifikan lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung 4,899 lebih besar dari F tabel yaitu 2,81 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Demikian juga uji parsial lingkungan kerja nilai signifikan 0,021 lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai t hitung 2,339 lebih besar dari t tabel 2,014 maka lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Polimarin.

Sesuai dengan penelitian Handoyo (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pegawai”, dengan hasil penelitian menyatakan dengan lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Penelitian dari Saleleng (2015) dengan judul “The Effects Of Work Environment, Motivation, Training And Compensation Toward Employee Performance At Department Of Agriculture Of South Sorong Regency” dengan hasil penelitian menyatakan Lingkungan kerja yang meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik harus dikelola dengan baik agar berdampak secara maksimal dalam usaha peningkatan kinerja pegawai. Juga penelitian dari Mandey dengan judul “The Influence Of Compensation, Leadership Style, And Work Environment To Employee Performance” dengan hasil penelitian menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di FEB Unsrat. Dari hasil kesimpulan tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja menjadi hal perhatian untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Polimarin, diperoleh hasil positif yaitu secara analisis regresi berganda secara simultan dengan uji F yang hasilnya sudah diterangkan dalam variabel lingkungan kerja bahwa nilai signifikan lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung 4,899 lebih besar dari F tabel yaitu 2,81, maka secara simultan variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Uji parsial kompensasi nilai signifikan 0,032 lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai t hitung 2,214 lebih besar dari t tabel 2,014 maka kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Polimarin, uji parsial melalui uji t yaitu kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja. Seperti yang dikatakan oleh Panggabean (2004: 75) adalah setiap bentuk

penghargaan yang diberikan pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Termasuk penelitian yang dilakukan oleh Suharyanto (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Divisi Qip Pt. Gsi Cianjur” dengan hasil penelitian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa ini mendukung penelitian Surikha (2016), “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pegawai Dengan Quality Of Work Life (Qwl) Sebagai Faktor Pemoderasi Di Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Bekasi” mengatakan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai, Perkembangan karir terhadap kinerja pegawai. Kedua hal tersebut dapat disimpulkan, kompensasi sangat berpengaruh dominan terhadap kinerja, karena pada dasarnya pegawai membutuhkan *feedback* selain salary sebagai penyemangat kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada Polimarin, diperoleh hasil positif yaitu secara analisis simultan dengan uji F yang sudah diterangkan pada variabel lingkungan kerja dan kompensasi, nilai signifikan lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung 4,899 lebih besar dari F tabel yaitu 2,81, maka secara simultan variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Uji parsial kompetensi nilai signifikan 0,027 lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai t hitung 2,248 lebih besar dari t tabel 2,014 maka kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Polimarin, Menurut Suparno (2012:27) kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan. Penelitian tersebut mendapatkan hasil yang serupa dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Silfia Febrianti dkk, tahun 2014 “Pengaruh Rewards dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja” yaitu rewards berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga penelitian sama halnya dengan yang dilakukan oleh Silfia yaitu *reward*

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan korelasi dimensi antar variabel maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Polimarin. Dengan kata lain, kinerja pegawai akan semakin meningkat dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan rekan sejawat, serta suasana ruangan yang lebih nyaman, sehingga kinerja pegawai akan meningkat.
- 2) Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Polimarin. Dengan kata lain, semakin baik kompensasi termasuk jaminan sosial pegawai, pengobatan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, pada akhirnya tujuan dari Institusi akan tercapai.
- 3) Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini perlu ditingkatkan sikap antar pegawai, kepekaan dalam arus informasi, sehingga kinerja pegawai akan meningkat.
- 4) Lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi secara simultan/besama sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Polimarin.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka penulis menyampaikan beberapa saran untuk dapat menjadi masukan baik bagi manajemen Polimarin maupun bagi peneliti selanjutnya, sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan institusi maupun bagi kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan. Adapun saran yang direkomendasikan adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan penelitian ini institusi Polimarin disarankan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan membangun hubungan lingkungan kerja lebih baik, kondusif dan mendorong pola komunikasi dengan lebih baik melalui sistem koordinasi kerja yang lebih intensif, atau dengan memfasilitasi kebersamaan pegawai melalui kegiatan seperti *gathering*, olah raga bersama, aktifitas sosial, dan lain-lain serta suasana ruangan yang kondusif yang bertujuan untuk menciptakan hubungan yang lebih harmonis dan kerjasama yang lebih baik.
- 2) Selain itu untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memperbaiki kompensasi jaminan sosial, kesehatan agar lebih menarik bagi pegawai. Hal ini dapat dilakukan oleh institusi misalnya melalui perbaikan sistem jaminan masa tua, BPJS kesehatan, juga disarankan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui sistem gaji yang lebih baik dan menarik, misalnya dengan memberikan kenaikan gaji atau insentif bagi pegawai yang berprestasi, sehingga pegawai yang berprestasi akan merasa semakin dihargai dan yang belum berprestasi dapat semakin terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian ini Institusi disarankan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mendorong untuk berkompetensi untuk berprestasi melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuan serta

- pengembangan diri pegawai sesuai bidang keahliannya, juga dengan memberikan penghargaan yang menarik bagi pegawai yang berprestasi. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tertentu dan diberikan tanggung jawab lebih. Selain itu Institusi disarankan untuk meningkatkan kerjasama antar pegawai dengan memfasilitasi kebersamaan dan kekompakan pegawai, juga dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga diharapkan kerjasama akan terbangun dengan lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.
- 4) Bagi penelitian selanjutnya, dalam rangka memperkaya ilmu pengetahuan, serta untuk memberikan masukan yang lebih baik bagi institusi, maka peneliti selanjutnya disarankan dapat meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja, yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, disiplin kerja, stress kerja, pelatihan, pengembangan diri atau komitmen organisasi. Hal ini berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Ahmad, S., Ahmad, M. and Asghar, R.A. 2014. *“Impact of Training and development on Employee Performance”*. Akbar dan Usman. 2008. *“Pengantar Statistika”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Alwi M. 2017. *“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”*. C.V. XYZ.
- Anitha, R. dan Kumar, M.A. 2016. *“A study on the impact of training on employee in the private insurance sector in Coimbatore district”*.
- Ashari dan Santoso, B. 2005. *“Analisis Statistic dengan Microsoft Exel dan SPSS”*. Yogyakarta.
- Deikme, P. 2013. *“Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja”*. Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 980-986.
- Dessler, dan Gary.2006. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi ke sepuluh PT. Intan Sejati, Klaten.
- Dwi I.R., dan Budiyanto. 2014. *“Pengaruh pendidikan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai”*. PT. Lati Prayogi.
- Elnaga, A. dan Imran, A. 2013. *“The effect of Training on Employee Performance”*.
- Fiqri, S. 2016. *“Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja”*.
- Khan, R.A.G., Khan, F.A., Khan, M.A. 2011. *“Impact of training and development on organizational Performance”*.
- Ghozali dan Imam. 2006. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. 2004. *“Organisasi PT Erlangga”*. Jakarta.
- Gordon, dan Anderson. 1992. *“Managing Performance Appraisal System”*. Uk. Strathclyde Bisnis School.
- Helmi. 2012. *“Pengembangan Sumber Daya PNS”*. Pemerintah Daerah Kab. Karimun.
- Husein, U. 2005. *“Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis”*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ivancevich, J. M., Konopaske R., dan Matteson, M.T.2005. *“Organizational Behavior and Management. Seventh Edition. The McGraw-Hill Companies”*. Edisi Bahasa Indonesia, Gina Gania. 2006. *“Perilaku dan Manajemen Organisasi. Erlangga, Jakarta”*.
- Maddisyah, A. dan Wahyudi. 2017. *“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta di Wilayah Kopertis IV”*. Propinsi Banten.
- Mandey, M.A., dan Victor, P.K.L. 2015. *“Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai”*.Jurnal EMBA Vol. 3 NO. 3, Sept. 2015.
- Mashul, A.S., Masjaya, dan Riady, M.G.2016 . *“Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada badan ketahanan pangan dan pelaksana penyuluhan daerah kota Samarinda”*.
- Malthias, R. L., dan Jakson. 2006. *“Human Resource Management. Australia – South – Western”*.
- Mangkunegara, P. A. 2009. *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”*. Cetakan ke 7, September 2014, Bandung , PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, P. A. 2016. *“Effect of training , motivation and work environment on Physicians’ Performance.”* Academic Journal of Interdisciplinary Studies MCSER. Publishing. Rome-Italy.
- Mandey, M. A. 2015. *“Pengaruh Kompensasi, Gaya kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”*. Sudi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Samratulangi, Manado.
- Max, S. dan Soegoto, A.S. 2015. *“ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi, terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kab. Sorong Selatan”*.
- Moeheriono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Naharuddin, N.M. 2013. *“Factor of Work Place Environment that Affec Employees Performance”*. Case study of Miyazu Malaysia.
- Nazir, M. 2003. *“ Metode Penelitian, Salemba Empat”* Jakarta,63.
- Nursala. 2003. *“Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan”*. Jakarta: Salemba Medika.

- Nitisemito, A. S. 2000. *“Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Ed. Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putra, F. R. 2016. *“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja”*. PT. Naraya Telematika, Malang.
- Rahayuningsih, S. 2015. *“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan”*. P.T. Aquafarm Nusantara Semarang.
- Rahinnaya, R. 2016. *“Analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan , kompensasi serta kompetensi terhadap karyawan”*. Pada Pos Semarang.
-
- Rivai, V. 2004. *“Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan”*. Cetakan ke 1, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosanti, D.I., Budiyanto. 2014. *“Pengaruh Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai”*. PT. Lati Prayogi.
- Saleleng, M. dan Agus S.S. 2015. *“Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten Sorong selatan”*
- Sedarmayanti. 2009. *“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *“Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U. 1992. *“Research Method for Business A Skill Building Approach”*. John Wiley and Sons, Inc. New York.
- Suharyanta. 2014. *“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”*. Divisi Q.I.P. PT. GSI. Cianjur.
- Suharyanto, Ery N., dan Hendra, P. 2014. *“Pengaruh kompensasi dan lingkungan”*.
- Surikha, F. 2016. *“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai dengan quality of work (QOW) sebagai faktor Pemoderisas”*. PT. Bank Syariah Kantor Cabang Bekasi.
- Sugiyono. 2008. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama”*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Vertasari, O., dan Zunaidah. 2014. *“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja para pegawai badan penanggulanganbencana provinsi Sumatera Selatan”*.
- W.H. Dong. 2014. *“Research on Maritime Education and Training in China”*: A Broader Perspective.
- Yahyo, at all. 2013. *“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui semangat Kerja Karyawan”*. CV. Putra JayaSahitaguna. Semarang.