

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOLLAND BAKERY PUSAT JAKARTA UTARA

Bachrudin Halim
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Supardi
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- This study aims to determine the effect of compensation, motivation and work environment on employee performance of North Jakarta Holland Bakery Central.

Design/methodology/approach- In this study, the authors conducted a survey by distributing questionnaires to the employees of Holland Bakery Central North Jakarta. The number of samples in this study there are as many as 100 employees obtained by using non-random sampling technique coincidence, in which respondents who become samples are employees who are willing to fill in the questionnaire. After doing the questionnaire. For descriptive analysis method, writer use percentage analysis and mean. To test the effect of compensation, motivation and work environment, the author uses multiple linear regression analysis with F test and t test.

Findings- The results of the research show the three variables together affect the performance of employees of Holland Bakery Central Jakarta North. By using t test, it was found that compensation gave significant effect to the improvement of employee's performance of North Jakarta's North Jakarta Bakery is 5.62%, while the motivation also affect the employee's performance of North Jakarta's North Jakarta Bakery is 9.24%. Work environment variables also affect the employee's performance of North Jakarta Bakery North Jakarta is 19.80%. If the three variables simultaneously found the ability of the three variables to explain the diversity of performance is 45.56%, other factors of 54.44% are not discussed in this study, including leadership style, skills, communication, training, and organizational culture, and other things .

Keywords : kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kinerja, karyawan, holland bakery

Latar belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini manusia menjadi bagian utama dibanding dengan sumberdaya yang lain. Meski di zaman sekarang ini sudah ada alat-alat modern, mesin-mesin canggih, dan sitem yang bagus, tetapi tanpa adanya manusia yang mengelola dan menanganinya maka tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi.

Sumber daya alam dalam suatu perusahaan dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, maka diperlukan cara-cara untuk

menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Salah satu cara yaitu dengan pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena untuk mempertahankan sumber daya manusia dan sebagai sumber kelangsungan hidup karyawan agar mempunyai kinerja yang tinggi pada perusahaan. Kompensasi harus diberikan secara tepat, jika tidak maka kinerja karyawan akan menurun bahkan perusahaan bisa kehilangan para karyawannya, menurut Hasibuan [1] kompensasi adalah semua pendapatan

berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Perusahaan juga harus memperhatikan factor motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya dorongan motivasi kepada karyawan maka akan menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan atau sesama karyawan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif. Menurut Mangkunegara [2], motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

Selain faktor kompensasi dan motivasi, faktor lingkungan kerja juga sangat penting. Menurut Nitisemito [3] lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman seperti penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tata warna di tempat kerja yang bagus, dan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan atau sesama karyawan juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, maka karyawan akan merasa betah dan kinerja karyawan juga akan meningkat.

Holland Bakery sebagai perusahaan yang berfokus pada produk bakery tidak terlepas dari masalah persaingan yang semakin ketat. Untuk tetap bertahan dan tumbuh menjadi perusahaan besar di bisnis ini, Holland Bakery harus mempertahankan kinerja karyawan di perusahaannya dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan memuaskan karyawannya, memberikan motivasi, dan juga memperhatikan lingkungan kerja tempat karyawan

bekerja. Adapun tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya yang lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Hasibuan [1], MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Flippo dalam Hasibuan[1], manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat. Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga komponen yaitu:

1. Pengusaha. Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatannya tidak menentu

- tergantung pada laba yang dicapai dari perusahaan tersebut.
2. Karyawan. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.
 3. Pemimpin dan manajer. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lainserta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Fungsi MSDM

Menurut Hasibuan[1], terdapat 11 (sebelas) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Perencanaan. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam Bahasa organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baikakan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat adanya penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplina, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba,

karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. **Pemeliharaan.** Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
10. **Kedisiplinan.** Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.
11. **Pemberhentian.** Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap pengguna tenaga kerja atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo [3]).

Menurut Simamora [5], kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang di terima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Sedangkan menurut Hasibuan[1], kompensasi adalah

semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Komponen - komponen kompensasi menurut Simamora [5], dapat dibagi ke dalam bentuk - bentuk langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang di peroleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Bentuk - bentuk kompensasi

1. **Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*).** Kompensasi yang terdiri dari bayaran (*pay*) yang di peroleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.
 - a. **Gaji.** Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
 - b. **Upah.** Upah biasanya berhubungan dengan tarif per - jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya).
 - c. **Bonus.** Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja
 - d. **Komisi.** Komisi adalah kompensasi berdasarkan pada persentase unit atau nilai penjualan.

2. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.
 - a. Tunjangan. tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
 - b. Fasilitas. Fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Tujuan kompensasi

Menurut Hasibuan [1], tujuan kompensasi (balas jasa) ada delapan tujuan yaitu:

1. Ikatan kerjasama. Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, sedang perusahaan atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.
2. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status social dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya tersebut.
3. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *Qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang

kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka investasi pemerintah dapat dihindarkan.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan menurut Wibowo [3].

Menurut Mangkunegara [2], motivasi terbentuk dari sifat (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Saydam dalam Kadarisman [6], motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa di paksa.

Sedangkan menurut Rivai dalam Kadarisman [6], motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang

memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Faktor-faktor Motivasi

Menurut Sutrisno [7], motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern. Faktor inten yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal – hal, adanya penghargaan dalam prestasi, adanya hubungan kerja

yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

- e. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang – kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara – cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.
2. Faktor ekstern. Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahnya motivasi kerjanya seseorang. Faktor – faktor ekstern itu adalah:
 - a. Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
 - c. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.
 - d. Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati – matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
 - e. Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan

tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

- f. Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi parakaryawan.

Tujuan Motivasi

Menurut Saydam dalam Kadarisman [6], pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
Dalam pemberian motivasi, sebenarnya terkandung maknabahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
Persoalan-persoalan manusia (pegawai) hanya dapat di selesaikan oleh manusia pula, dengan menggunakan data dan alat-alat kemanusiaan.
- c. Meningkatkan disiplin kerja
Disiplin kerja karyawan dapat ditumbuhkan karena motivasi yang diberikan organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut.
- d. Meningkatkan prestasi kerja
Pada pegawai sebagai manusia, biasanya keinginan untuk berprestasi akan menjadi dambaan yang dapat mendorong pegawai yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan.
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Seorang pegawai yang bekerja dalam organisasi pada suatu waktu ingin di percaya memegang tanggung jawab yang lebih besar.

- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
Tidak ada pegawai yang senang bekerja di tempat kerja yang membosankan, meresahkan, serta membahayakan kondisi jiwa. Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para pegawainya.
- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan
Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Bila motivasi lemah, maka loyalitas juga akan merosot

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja bagi karyawan sangat berpengaruh langsung untuk hasil kerja yang optimal dan baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas sehingga hasil kerja karyawan tersebut akan rendah. Menurut Sedarmayanti [8], lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito [3], Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti [8] Lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

1. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua katagori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain).
2. Lingkungan perantara, 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.

Faktor-faktor lingkungan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti [8] adalah:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.
2. Temperatur di tempat kerja. Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.
3. Kelembaban di tempat kerja. Kelembaban adalah banyak air yang terkadang dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk memproses metabolisme.
5. Kebisingan di tempat kerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.
6. Bau-bauan di tempat kerja. Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi secara terus-

menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

7. Tata warna di tempat kerja. Menata warna di tempat kerja harus di pelajari dan di rencanakan dengan sebaik-baiknya.
8. Musik ditempat kerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.
9. Keamanan di tempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Kinerja

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Wibowo [3] Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo, [3].

Sedangkan menurut Mangkunegara [2], bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diartikan sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kinerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri pun menunjukkan baik

atau tindakan kinerja. Apabila hasil pekerjaan seseorang sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan, maka kinerjanya pun baik. Jika hasil kerjanya sebaliknya maka kinerjanya buruk.

Aspek – aspek standar pekerjaan dan kinerja

Menurut Mangkunegara [2], aspek – aspek pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

1. Aspek kuantitatif : proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
2. Aspek kualitatif : ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen).

Indikator Kinerja

Menurut Wirawan [9], setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut.

1. Kuantitatif (seberapa banyak). Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitatif (seberapa baik). Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap

hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan, penampilan (kecantikan dan ketampanan) kemanfaatan atau efektivitas.

3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk. Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.
4. Efektivitas penggunaan sumber organisasi. Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan sumber tertentu, seperti uang, dan bahan baku.
5. Cara melakukan pekerjaan. Digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.
6. Efek atas suatu upaya. Pengukuran yang diekspekasikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja.
7. Metode melaksanakan tugas. Standar yang digunakan jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur, standar, metode, dan peraturan untuk menyelesaikan tugas jika cara pengacualian ditentukan tidak dapat diterima.
8. Standar sejarah. Yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang. Standar masa sekarang dinyatakan lebih tinggi atau lebih rendah daripada standar masa lalu dalam pengertian kuantitas dan kualitas.
9. Standar nol atau absolut. Standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu. Standar ini dipakai jika tidak ada alternatif.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Nurul Astuti Yensy. [8]
	Judul	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMAN 2 Agamakmur, Bengkulu
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMAN 2 Agamakmur, Bengkulu
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap guru SMAN 2 Agamakmur, Bengkulu Utara.
2.	Penulis	Yuli Suwati [11]
	Judul	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda
	Metode	Regresi linier berganda
	Hasil	Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda
3.	Penulis	Aldo Herlambang Gardjito [12]
	Judul	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
	Metode	Regresi linier berganda
	Hasil	Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4.	Penulis	Aurelia Potu [13]
	Judul	Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado
	Tujuan	Untuk mengetahui kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado
	Metode	Regresi linier berganda
	Hasil	kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Penulis	Anton Tirta Komara dan Euis Nelliawati [14]
	Judul	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung
	Metode	Regresi linier berganda
	Hasil	Kompensasi berada pada kategori tidak sesuai, motivasi kerja berada pada kategori rendah, kepuasan kerja berada pada kategori rendah dan kinerja berada pada kategori kurang baik.

Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara.

2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara.

3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara.

4. Ada pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara.

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Deskripsi responden yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran responden terhadap kinerja di Holland Bakery Pusat Jakarta Utara, berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang terlihat sebagai berikut :

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Pria	92	92,00
Wanita	8	8,00
Total	100	100,00

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Diperoleh informasi bahwa jumlah karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini ada 100 orang, di mana karyawan yang menjadi responden Umumnya adalah laki-laki, sebanyak 92 orang (92%) Dan wanita ada 8 orang (8%). Karyawan wanita yang menjadi responden umumnya adalah sebagian karyawan yang bekerja sebagai pembuat isian roti dan pisang bolen. Karyawan pria yang menjadi responden adalah karyawan yang bekerja di bagian pengadukan adonan atau bagian pemanggang roti. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia yang terlihat sebagai berikut :

Tabel 3. Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Kelompok Usia	Frekuensi	%
<20 Tahun	14	14,00
20 – 30 Tahun	46	46,00
31 – 40 Tahun	34	34,00
>40 Tahun	6	6,00
Total	100	100,00

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Dari data ditemukan umumnya responden berada pada kelompok usia 20-30 tahun, sebanyak 46 responden, responden yang berada di usia 31-40 sebanyak 34 orang, responden yang berada di usia di bawah 20 tahun hanya 14 orang, sedangkan pada kelompok usia diatas 40 tahun ada 6 responden. Karyawan dibawah 20 tahun umumnya adalah lulusan SMK yang baru lulus. Data ini memberi gambaran bahwa mayoritas karyawan di Holland Bakery Pusat Jakarta Utara berusia muda. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan lamanya bekerja yang terlihat sebagai berikut :

Tabel 4. Responden Berdasarkan Kelompok Lamanya Bekerja

Kelompok lamanya bekerja	Frekuensi	%
1 – 2 Tahun	18	18,00
3 – 5 Tahun	47	47,00
>5 Tahun	35	35,00
	100	100,00

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Ditemukan bahwa dari sisi masa kerja, masa kerja karyawan mayoritas di 3 sampai 5 tahun masa kerja (47%), informasi ini memberi gambaran tingginya tingkat loyalitas karyawan di Holland Bakery Pusat Jakarta Utara dalam bekerja, berikutnya adalah masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak (35%), sisanya masa kerja antara 1 sampai 2 tahun sebanyak (18%).

Tabel 5. Pendapat Responden Tentang Kompensasi

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Gaji atau upah yang anda terima diberikan tepat waktu.	44	44	49	49	6	6	1	1	0	0
2	Imbalan yang anda terima sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan.	28	28	54	54	17	17	1	1	0	0
3	Anda mendapatkan bonus dari perusahaan apabila anda telah menyelesaikan pekerjaan anda tepat waktu.	27	27	44	44	32	32	8	8	0	0
4	anda diberikan komisi dari perusahaan sesuai dengan yang anda harapkan.	27	27	43	43	24	24	6	6	0	0
5	Anda diberikan pertolongan sosial yang selalu siap sedia ketika anda membutuhkan pertolongan.	22	22	51	51	20	20	6	6	1	1
6	Perusahaan memberikan fasilitas alat bekerja sehingga anda dapat menyalurkan keterampilan yang anda miliki.	36	36	40	40	18	18	6	6	0	0
7	Asuransi kesehatan yang diberikan membuat anda bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan anda.	23	23	51	51	24	24	2	2	0	0
8	Kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan sangat mendukung dan memadai.	35	35	42	42	17	17	5	5	1	1
9	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan jaminan pensiun dengan baik.	28	28	58	58	12	12	2	2	0	0

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Dari pernyataan tentang gaji atau upah yang diterima oleh karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara, sebanyak 93% responden berdampak positif artinya mayoritas responden mendapatkan gaji tepat waktu setiap bulannya yaitu disetiap tanggal terakhir di setiap bulan, hal tersebut sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Simamora [5], Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

Imbalan yang di terima karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan, sebanyak 82% responden berdampak positif pada pertanyaan imbalan yang anda terima sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan. Menurut Wibowo [3] Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja

sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Sebanyak 71% responden berdampak positif pada pertanyaan anda mendapatkan bonus dari perusahaan apabila anda telah menyelesaikan pekerjaan anda tepat waktu, hal ini menunjukkan bahwa bila karyawan mengerjakan target pekerjaannya dengan tepat waktu maka akan mendapatkan bonus. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Simamora [5] bahwa Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

Sebanyak 80% responden menyatakan positif pada pertanyaan anda diberikan komisi dari perusahaan sesuai dengan yang anda harapkan, hal ini menunjukkan bahwa komisi dibagikan bila target penjualan telah tercapai. Hal ini

sesuai dengan teori yang disampaikan Simamora [5] Komisi adalah kompensasi berdasarkan pada persentase unit atau nilai penjualan.

Holland Bakery pusat Jakarta utara memberikan pertolongan sosial saat karyawan yang membutuhkan, sebanyak 73% responden menyatakan positif pada pertanyaan anda diberikan pertolongan sosial yang selalu siap sedia ketika anda membutuhkan pertolongan. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Simamora [5] tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

Sebanyak 73% responden menyatakan positif pada pertanyaan Perusahaan memberikan fasilitas sehingga anda menyalurkan keterampilan yang anda miliki, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan fasilitas yang baik sehingga karyawan bisa memberikan kreatifitasnya. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Simamora [5] Fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 74% responden menyatakan positif pada pertanyaan asuransi kesehatan yang diberikan

membuat anda semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Simamora [5] tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

Holland Bakery Pusat Jakarta Utara memberikan fasilitas yang memadai sehingga membuat karyawan bekerja dengan nyaman, sebanyak 77% responden menyatakan positif pada pertanyaan kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan sangat mendukung dan memadai. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Simamora [5] Fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Pemberian jaminan kesehatan dan pensiun yang baik oleh Holland Bakery Pusat Jakarta Utara membuat karyawan bekerja dengan baik, sebanyak 86% responden menyatakan positif pada pertanyaan perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan jaminan pensiun dengan baik. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Simamora [5] tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

Tabel 6. Pendapat Responden Tentang Motivasi

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Saya bekerja dengan baik untuk mempertahankan hidup.	33	33	55	55	12	12	0	0	0	0
2	Saya akan berprestasi di organisasi guna mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi.	38	38	49	49	12	12	1	1	0	0
3	Saya bekerja dengan baik dan berprestasi agar mendapatkan penghargaan dari perusahaan.	29	29	53	53	16	16	2	2	0	0
4	Atasan saya bersedia mendengarkan pendapat saya.	29	29	47	47	22	22	2	2	0	0

Tabel Lanjutan

5	Saya berambisi untuk menjadi atasan di divisi saya.	31	31	38	38	26	26	4	4	1	1
6	Sarana dan prasarana yang di sediakan oleh perusahaan dapat mendukung semua aktivitas pekerjaan saya.	38	38	46	46	16	16	0	0	0	0
7	Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	27	27	59	59	14	14	0	0	0	0
8	Atasan saya memberikan pengarahan dan bimbingan dengan sikap yang baik.	48	48	49	49	3	3	0	0	0	0
9	Perusahaan memberikan jaminan karir untuk masa depan bila saya berprestasi.	33	33	49	49	16	16	2	2	0	0
10	Saya berkerja dengan sungguh – sungguh untuk dapat naik jabatan.	37	37	43	43	16	16	4	4	0	0
11	Peraturan yang berlaku dalam perusahaan diinformasikan dengan jelas kepada para karyawan.	28	28	53	53	14	14	5	5	0	0

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Diketahui mayoritas responden sebanyak 55% memilih setuju pada pertanyaan Saya bekerja dengan baik untuk mempertahankan hidup, hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara berusaha bekerja dengan baik untuk memperyahankan hidupnya. Hal tersebut sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Sutrisno [7] Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

Sebanyak 49% responden menyatakan setuju pada pertanyaan saya akan berprestasi di organisasi guna mendapatkan pendapat yang lebih tinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara berusaha berprestasi dalam bekerja untuk mendapatkan pendapatan yang lebih. Hal tersebut sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Sutrisno [7] Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Holland Bakery pusat Jakarta Utara memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, sebanyak 53% responden menyatakan setuju pada pertanyaan saya

bekerja dengan baik dan berprestasi agar mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Sutrisno [7] Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

Pendapat para karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara di terima dengan baik oleh kepala bagiannya, sebanyak 47% responden menyatakan setuju pada pertanyaan atasan saya bersedia mendengarkan pendapat saya. Hal tersebut sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Sutrisno [7] Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal – hal, adanya penghargaan dalam prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

Sebanyak 38% responden menyatakan setuju pada pertanyaan saya berambisi menjadi atasan di divisi saya, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara berusaha untuk menjadi atasan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang

disampaikan oleh Sutrisno [7] Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang – kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara – cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

Holland Bakery Pusat Jakarta Utara memberikan sarana dan prasarana dengan baik untuk mendukung aktivitas pekerjaan karyawannya, sebanyak 46% responden menyatakan setuju pada pertanyaan Sarana dan prasarana yang di sediakan oleh perusahaan dapat mendukung semua aktivitas pekerjaan saya. Hal tersebut sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Sutrisno [7] Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Sebanyak 59% responden menyatakan setuju pada pertanyaan perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, hal tersebut menunjukkan bahwa Holland Bakery Pusat Jakarta Utara memberikan kompensasi dengan baik agar karyawan lebih baik lagi dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Sutrisno [7] Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

Kepala produksi memberikan bimbingan dengan baik sehingga para karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan cermat, sebanyak 49% responden menyatakan setuju pada pertanyaan atasan saya memberikan pengarahan dan bimbingan dengan sikap yang baik. Hal tersebut sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Sutrisno [7] Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan,

membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

Karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara berkesempatan menunjang karirnya untuk mendapatkan posisi yang lebih baik, sebanyak 49% responden menyatakan setuju pada pertanyaan perusahaan memberikan jaminan karir untuk masa depan bila saya berprestasi. Hal tersebut sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Sutrisno [7] Setiap orang akan mau bekerja mati – matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

Sebanyak 43% responden menyatakan setuju pada pertanyaan saya bekerja dengan sungguh – sungguh untuk dapat naik jabatan, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara berambisi unduk dapat menduduki jabatan yang mereka inginkan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Sutrisno [7] Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

Holland Bakery Pusat Jakarta Utara memberikan peraturan yang mudah dipahami oleh karyawan sehingga sebanyak 53% responden menyaakan setuju pada pertanyaan peraturan yang belaku dalam perusahaan diinformasikan dengan jelas kepada para karyawan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Sutrisno [7] Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi parakaryawan.

Tabel 7. Pendapat Responden Tentang Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Pencahayaan (penerangan) pada ruang kerja sudah memadai.	37	37	44	44	15	15	4	4	0	0
2	Pencahayaan yang baik membuat saya lebih semangat dalam bekerja.	52	52	29	29	16	16	3	3	0	0
3	Suhu udara pada ruangan kerja sesuai dengan yang saya inginkan.	40	40	36	36	22	22	2	2	0	0
4	Air conditioner (AC) terdapat pada semua ruangan kerja sebagai sarana penjaga kestabilan suhu udara pada ruangan kerja.	44	44	34	34	18	18	4	4	0	0
5	Ventilasi udara di dalam ruangan sangat baik.	49	49	31	31	18	18	2	2	0	0
6	Ruangan yang tertutup rapat dapat menghindari dari kebisingan yang dapat mengganggu kinerja saya.	42	42	33	33	20	20	5	5	0	0
7	Selalu tersedia pewangi ruangan sebagaiantisipasi bau tidak sedap di ruangan.	38	38	42	42	19	19	1	1	0	0
8	Pewarnaan ruangan sudah tertata dengan rapih.	43	43	41	41	13	13	3	3	0	0
9	Dengan adanya music di ruangan membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.	49	49	37	37	18	18	5	5	0	0
10	Keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya nyaman dalam bekerja.	37	37	41	41	22	22	1	1	0	0

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Berdasarkan data table 7 menjelaskan bahwa Holland Bakery Pusat Jakarta Utara memberikan penerangan ruangan dengan baik. Sebanyak 44% responden memilih setuju pada pertanyaan pencahayaan (penerangan) pada ruangan kerja sudah memadai. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Sedarmayanti [8] Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikannya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat.

Para karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara dapat bekerja dengan baik dan nyaman dengan penerangan yang baik di dalam ruangan. Sebanyak 52% responden memilih sangat setuju pada pertanyaan pencahayaan yang baik

membuat saya lebih semangat dalam bekerja.

Sebanyak 44% responden menyatakan sangat setuju pada pertanyaan suhu udara pada ruangan kerja sesuai dengan yang saya inginkan, hal ini menunjukkan bahwa Holland Bakery berusaha memberikan temperatur ruangan yang baik agar karyawan nyaman dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Sedarmayanti [8] Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia yang selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

Kelembaban udara sangat terjaga karena di sediakannya pendingin ruangan (AC) di dalam ruangan, sebanyak 40% responden menyatakan sangat setuju pada pertanyaan air conditioner (AC) terdapat

pada semua ruangan kerja sebagai sarana penjaga kestabilan suhu udara pada ruangan. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Sedarmayanti [8] Kelembaban adalah banyak air yang terkadang dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan, pengaruh lain adalah makin cepat denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

Holland Bakery Pusat Jakarta Utara memiliki ventilasi udara yang baik di dalam ruangan yang menyebabkan karyawan tidak mudah lelah dalam bekerja, sebanyak 49% responden memilih sangat setuju pada pertanyaan ventilasi udara di dalam ruangan sangat baik. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Sedarmayanti [8] Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk memproses metabolisme. Udara sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara merupakan penghasilan oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Sebanyak 42% responden memilih sangat setuju pada pertanyaan ruangan yang tertutup rapat dapat menghindari dari kebisingan yang dapat mengganggu kinerja saya, hal ini menunjukkan bahwa Holland Bakery Pusat Jakarta Utara memberikan yang jauh dari kebisingan sehingga karyawan meranya nyaman dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Sedarmayanti [8] Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan memerlukan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat.

Di dalam ruangan terdapat pengharum ruangan dengan wangi kue yang menyebabkan ruangan terhindar dari bau – bauan yang dapat mengganggu kenyamanan para karyawan dalam bekerja, sebanyak 42% memilih setuju pada pertanyaan selalu tersedia pewangi ruangan sebagai antisipasi bau tidak sedap di ruangan. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Sedarmayanti [8] Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi secara terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang

dapat digunakan untuk menghilangkan bau - bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

Holland Bakery Pusat Jakarta Utara menata warna ruangan dengan baik sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sebanyak 43% responden memilih sangat setuju pada pertanyaan pewarna ruangan sudah tertata dengan rapih. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Sedarmayanti [8] Menata warna di tempat kerja harus di pelajari dan di rencanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat di pisahkan dengan penataan dekorasi . hal ini karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang dapat menimbulkan rasa senang sedih dan lain-lain. Karena dalam sifat warna merangsang perasaan manusia.

Sebanyak 49% responden memilih sangat setuju pada pertanyaan dengan adanya musik di ruangan membuat saya bersemangat dalam bekerja, hal ini menunjukkan bahwa Holland Bakery Pusat Jakarta Utara memperbolehkan karyawannya mendengarkan musik di dalam ruangan karena dengan mendengarkan musik karyawan dapat bersemangat dalam bekerja dan tidak

mudah lelah. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Sedarmayanti [8] Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. Tidak sesuainya yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

Holland Bakery Pusat Jakarta Utara memiliki tingkat keamanan yang baik dengan adanya security yang 24 jam sehingga karyawan merasa aman dalam bekerja, sebanyak 41% responden menyatakan setuju pada pertanyaan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya nyaman dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Sedarmayanti [8] Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamana di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Tabel 8. Pendapat Responden Tentang Kinerja

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan saya sesuai yang ditetapkan perusahaan.	32	32	59	59	9	9	0	0	0	0
2	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya penuhi dengan cermat.	30	30	54	54	16	16	0	0	0	0
3	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.	29	29	54	54	17	17	0	0	0	0
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	26	26	54	54	20	20	0	0	0	0
5	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.	47	47	43	43	10	10	0	0	0	0
6	Saya terampil dalam bekerja sehingga dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik.	33	33	54	54	13	13	0	0	0	0
7	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.	34	34	57	57	9	9	0	0	0	0

Tabel Lanjutan

8	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.	41	41	44	44	15	15	0	0	0	0
---	---	----	----	----	----	----	----	---	---	---	---

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Berdasarkan data sebanyak 59% responden menyatakan setuju pada pertanyaan saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan saya sesuai yang di tetapkan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Mangkunegara [2] bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara mengerjakan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat memenuhi target yang di berikan perusahaan, sebanyak 54% responden menyatakan setuju pada pertanyaan target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya penuhi dengan cermat. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Wibowo [3] Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Pada pernyataan saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sebanyak 54% responden menyatakan setuju, dengan demikian karyawan Holland Bakery mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Wirawan [9] Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan, penampilan (kecantikan dan ketampanan) kemanfaatan atau efektivitas.

Hal ini memberi gambaran bahwa karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara menunjukkan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu, sebanyak 54% responden menyatakan setuju pada pertanyaan dalam

menyelesaikan pekerjaan saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Wirawan [9] Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukuranya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Sebanyak 47% responden menyatakan sangat setuju pada pertanyaan saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti, hal ini menunjukkan bahwa karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara selalu memperhitungkan pekerjaannya dengan baik agar tidak terjadi kesalahan. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Wirawan [9] Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan, penampilan (kecantikan dan ketampanan) kemanfaatan atau efektivitas.

Hal ini memberi gambaran bahwa karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara memiliki keterampilan yang baik, sebanyak 54% responden menyatakan setuju pada pertanyaan saya terampil dalam bekerja sehingga dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Wirawan [9] Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan, penampilan (kecantikan dan ketampanan) kemanfaatan atau efektivitas.

Sebanyak 57% responden menyatakan setuju pada pertanyaan saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja, hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan teliti dan cermat dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Wirawan [9] Digunakan sebagai standar

kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.

Standar perusahaan sangat memudahkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, sebanyak 44% responden menyatakan setuju pada pertanyaan saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Wirawan [9] Standar yang digunakan jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur, standar, metode, dan peraturan untuk menyelesaikan tugas jika cara pengacualian ditentukan tidak dapat diterima.

Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Tabel 9 adalah uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20. Dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dengan taraf nyata $\alpha = 5\% = 0,05$, nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov Smirnov pada tabel di atas ditemukan nilai signifikansi adalah $0,660 > 0,05$, dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Tabel 9. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.38681399
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.073
	Positive	.050
	Negative	-.073

Tabel Lanjutan

Kolmogorov-Smirnov Z	.731
Asymp. Sig. (2-tailed)	.660

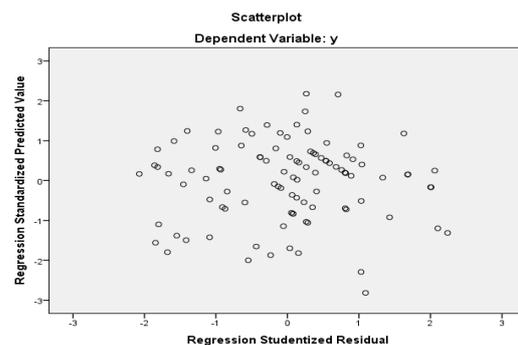
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variable*. dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling

berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.573
	Motivasi	.606
	Lingkungan Kerja	.930

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF

Tabel 11. Uji Linearitas berdasarkan nilai linearity

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompensasi	Linearity	285.097	1	285.097	37.701	.000
Motivasi	Linearity	253.582	1	253.582	32.639	.000
Lingkungan Kerja	Linearity	234.518	1	234.518	30.117	.000

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi x_1 pada *linearity* sebesar 0, dan nilai signifikansi x_2 pada *linearity* 0, dan nilai signifikansi x_3 pada *linearity* 0. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi, variabel Motivasi, dan variabel lingkungan kerja terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel kompensasi, variabel motivasi, dan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan disajikan sebagai berikut:

(*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 untuk ketiga variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah tiga variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linearitas pada SPSS versi 20 digunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Tiga variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada *Linearity* kurang dari 0,05.

Tabel 12. Model regresi linier berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
		B	Beta
1	(Constant)	9.004	2.853
	Kompensasi	.168	.238
	Motivasi	.213	.303
	Lingkungan Kerja	.209	.380

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Dari tabel di atas ditemukan bahwa model regresi linier yang dihasilkan adalah:

$$\text{Kinerja karyawan} = 9.004 + 0,168 \text{ kompensasi} + 0,213 \text{ motivasi} + 0,209 \text{ lingkungan kerja} + \epsilon$$

1. Nilai konstanta = 9.004 memberikan arti bahwa kinerja akan bernilai 9.004 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.

2. Nilai kompensasi sebesar 0,168 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,168 kali
3. Nilai motivasi sebesar 0,213 memberikan arti bahwa terjadi kenaikan motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,213 kali.
4. Nilai lingkungan kerja sebesar 0,209 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,209 kali.

Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi berbanding

lurus dengan kinerja karyawan, motivasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan dan lingkungan kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara, maka perlu menggunakan uji F/ANOVA. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 13. Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.319	3	157.106	26.742	.000 ^b
	Residual	563.991	96	5.875		
	Total	1035.310	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors : (Constant), Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Dari tabel di atas, ditemukan nilai F_{hitung} adalah 26.742. Dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05), dengan derajat kebebasan pembilang=3 dan derajat kebebasan penyebut=96, akan dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dari informasi tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} , yaitu $F_{5\%(3,96)} = 2,70$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26.742 > 2,70$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf nyata tersebut. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi, variabel motivasi, dan variabel lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta.

Uji Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel

independen (kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan melihat output SPSS, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

Tabel 14. Uji Parsial dengan Uji t

Coefficients ^a			
Model	T	Sig.	
1	(Constant)	3.156	.002
	Kompensasi	2.387	.019
	Motivasi	3.126	.002
	Lingkungan kerja	4.866	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Hasil uji t untuk variabel x_1 (kompensasi) diperoleh nilai t hitung = 2,387 dengan tingkat signifikansi 0,019, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1,660. Ini

berarti t hitung $>$ t tabel yaitu $2,387 > 1,660$, yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi maka kinerja karyawan semakin tinggi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yensy [10] bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.NYONYA MENEER SEMARANG dan penelitian Suwati [11]. Sesuai dengan teori Hasibuan [1], kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Holland Bakery Pusat Jakarta Utara adalah perusahaan besar yang mampu memberikan kompensasi seperti gaji, upah, bonus, komisi dan tunjangan kepada karyawannya dengan tepat waktu. Hal ini membuat karyawan bersemangat dan memberikan kinerja yang terbaik untuk Holland Bakery Pusat Jakarta Utara.

Hasil uji t untuk variabel x_2 (motivasi) diperoleh nilai t hitung = $3,126$ dengan tingkat signifikansi $0,002$, dengan menggunakan batas signifikansi $0,05$ didapat t tabel sebesar $1,660$ Ini berarti t hitung $>$ t tabel yaitu $3,126 > 1,660$, yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis kedua dapat diterima, bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemberian motivasi maka kinerja karyawan semakin tinggi. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Potu [13] bahwa variabel motivasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Klaten). Hipotesis diatas sesuai dengan teori menurut Wibowo [3] Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Holland Bakery Pusat Jakarta Utara memberikan motivasi yang baik sehingga mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Motivasi yang di berikan adalah adanya rasa aman dalam bekerja dan bimbingan yang baik dari atasan.

Hasil uji t untuk variabel x_3 (lingkungan kerja) diperoleh nilai t hitung = $4,866$ dengan tingkat signifikansi $0,000$, dengan menggunakan batas signifikansi $0,05$ didapat t tabel sebesar $1,660$ Ini berarti t hitung $>$ t tabel yaitu $4,866 > 1,660$, yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis ketiga dapat diterima, bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin tinggi. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gardjito [12] bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Hipotesis di atas sesuai dengan teori menurut Sedarmayanti [8] lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Holland Bakery Pusat Jakarta Utara sangat memperhatikan faktor lingkungan kerja dengan memberikan sirkulasi udara, temperatur, dan tata warna yang baik

dalam ruangan, sehingga karyawan merasa nyaman dan tidak mudah lelah dalam bekerja.

Analisa Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 15. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Variabel	Parsial	Kategori	Koefisien Determinasi (%)	Rtabel	Kesimpulan
Kompensasi	0.237	Lemah	5.62%	0,195	Nyata
Motivasi	0.304	Lemah	9,24%	0,195	Nyata
Lingkungan Kerja	0.445	Sedang	19.80%	0,195	Nyata
Simultan	0.675	Kuat	45.56%	0,195	Nyata

Sumber : SPSS 20 for windows (diolah penulis)

Memberi informasi tentang nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara bersama-sama. Dengan bantaun SPSS 20 ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel kompensasi dengan kinerja karyawan adalah 0,237, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang nyata pada kategori lemah antara kompensasi dengan kinerja karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara. Kemampuan variabel kompensasi secara parsial (mandiri) untuk menjelaskan variabilitas dari kinerja karyawan adalah 5,62% dengan kata lain kontribusi yang diberikan oleh variabel kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara adalah 5,62%.

Hal ini sesuai dengan pengertian kompensasi menurut Hasibuan [1], kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu kompensasi sangat diperlukan dalam menunjang kinerja karyawan. Dimana pemberian kompensasi yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat.

Nilai koefisien korelasi parsial variable motivasi dengan kinerja karyawan

adalah 0,304, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang nyata pada kategori lemah antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara. Kemampuan variabel motivasi secara parsial untuk menjelaskan variabilitas dari kinerja karyawan adalah 9,24% dengan kata lain kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Holland Bakery adalah 9,24%.

Menurut Wibowo [3] Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian motivasi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana pemberian motivasi yang tepat akan membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,445, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang nyata pada kategori kuat antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara. Kemampuan variabel lingkungan kerja secara parsial untuk menjelaskan

variabilitas dari kinerja karyawan adalah 19,80% dengan kata lain kontribusi yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Holland Bakery Pusat Jakarta Utara adalah 19,80%.

Hal ini sesuai dengan pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti [8] lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja sangat diperlukan untuk menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja. Dimana dengan memberikan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan tidak mudah lelah dan nyaman dalam bekerja.

Secara simultan atau bersama-sama diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan adalah 0,675, artinya ada hubungan yang nyata pada kategori sangat kuat dan positif antara variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Holland Bakery Pusat Jakarta Utara. Kemampuan ketiga variabel tersebut untuk menjelaskan keragaman kinerja karyawan adalah sebesar 45,56%, hal ini memberi arti bahwa presentase variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 45,56%. Sisanya sebesar 54,44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam model penelitian ini antara lain gaya kepemimpinan, keterampilan, komunikasi, pelatihan, dan budaya organisasi dan faktor lainnya.

Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang diperoleh penulis setelah menyelesaikan penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan di Holland Bakery Pusat Jakarta Utara. Kemampuan variabel kompensasi untuk menunjang kinerja adalah 5,62%.
2. Motivasi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan di Holland Bakery Pusat Jakarta Utara. Kemampuan variabel motivasi untuk meningkatkan kinerja adalah 9,24%.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan di Holland Bakery Pusat Jakarta Utara. Kemampuan variabel lingkungan kerja untuk menjelaskan keragaman kinerja adalah 19,80%.
4. Secara simultan ditemukan bahwa ada pengaruh yang nyata ketiga variabel secara bersama-sama untuk menentukan kinerja karyawan di Holland Bakery Pusat Jakarta Utara dengan kontribusi sebesar 45,56%. Faktor lain yang berpengaruh yang tidak dibahas pada penelitian ini antara lain adalah gaya kepemimpinan, keterampilan, komunikasi, pelatihan, dan budaya organisasi dengan besaran 54,44%.

Saran-Saran

Beberapa saran yang ingin disampaikan penulis terkait penelitian ini antara lain adalah:

1. Holland Bakery Pusat Jakarta Utara hendaknya mengadakan briefing harian agar karyawan dapat lebih terarah dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Holland Bakery Pusat Jakarta Utara hendaknya memberikan training bulanan sehingga dapat mempertahankan cita rasa produk perusahaan.
3. Hendaknya dilakukan penelitian lanjutan di luar ketiga variabel yang berpengaruh terhadap kinerja seperti: gaya kepemimpinan, keterampilan, komunikasi, pelatihan, budaya

organisasi dan variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1.] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. ke-19. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [2.] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Evalasi Kinerja SDM*, Cet. ke-7. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [3.] Nitisemito. Alex. 1988. *Manajemen Personalia*. Cet ke – 7. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [4.] Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi 5. Cet ke-10. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [5.] Simamora. Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke – 3. Cet. ke – 4. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- [6.] Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [7.] Sutrisno. Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Cet ke – 4. Jakarta: Kencana.
- [8.] Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Cet. ke-3. Bandung: CV. Mondar Maju.
- [9.] Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cet. ke – 1 Jakarta: Salemba Empat.
- [10.] Yensy, Nurul Astuti. 2010. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMAN 2 Agamakmur, Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Triadik*, Vol 13. Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.
- [11.] Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1, Nomor 1, 2013: 41-55. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Mulawarman.
- [12.] Aldo Herlambang Gardjito. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja: Studi pada Karyawan Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 13, No 1 Agustus 2014, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- [13.] Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1208-1218.
- [14.] Komara, Anton Tirta. Nelliawati, Euis. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 73-85