
PENGARUH KOMPETENSI, PENGHARGAAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AGRONESIA DEPARTEMEN INDUSTRI ES SARIPETOJO BANDUNG

Rully Jatmiko¹, Adang Widjana²

rullyjatmiko1997@gmail.com , awidjana@gmail.com

UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

ABSTRACT

Purpose of the research was to establish respondents responses to competence, reward, physical work environment and employee work motivation. In this research the method utilized is descriptive and verification. 35 respondents were sampled in this research. data collection and sources obtained through the distribution of questionnaires to employees in the company. The results of this study indicate that competencies are in good criteria, in addition to awards, physical work environment and employee work motivation are in pretty good criteria. While the partial test results and simultaneous noted that competence, reward, physical work environment has an influence on employee motivation.

Key words: *Competence, Reward, Physical Work Environment, Employee Work Motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan melihat tanggapan karyawan terhadap kompetensi, penghargaan, lingkungan kerja fisik & motivasi kerja. Metode yang dipakai penulis yaitu metode deskriptif dan verifikatif. 35 orang responden menjadi sampel dipenelitian. Pengumpulan data dan sumber data didapat melalui penyebaran kuesioner pada karyawan diperusahaan. Hasil penelitian ini bahwasanya kompetensi berada kriteria "Baik", selain itu penghargaan, lingkungan kerja fisik, motivasi kerja karyawan berada pada kriteria "Cukup Baik". Sedangkan hasil parsial dan simultan mencatat bahwa kompetensi, penghargaan, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci : *Kompetensi, Penghargaan, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi dituntut untuk bisa mengelola pegawainya agar output yang dihasilkan bisa sesuai dengan harapan. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan untuk mendapatkan asset berharga yang memiliki potensi dan kompetensi sehingga bekerja secara profesional. Sumber daya manusia memiliki potensi yang akan mempengaruhi pencapaian tujuannya. (Isnari Budiarti *et al.*, 2018, 27)

Motivasi kerja yaitu suatu kondisi yang mendorong orang untuk melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun, 2012). Motivasi pegawai memiliki peranan penting bagi organisasi, apabila motivasi pegawai rendah maka akan mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang, diantaranya kompetensi, penghargaan, lingkungan kerja fisik.

Kompetensi juga diartikan sebagai karakteristik yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan situasi kerja (Isnari Budiarti, 2013). Kompetensi setiap karyawan mampu mempengaruhi motivasi, Mukson (2018) mengatakan bahwasanya makin tinggi kompetensi pegawai maka motivasi kerja makin tinggi. Dikarenakan apabila seorang karyawan bekerja dengan jabatan tertentu di suatu perusahaan harus sesuai dengan kompetensi dimiliki pegawai. berdasarkan hasil observasi pada PT Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung menyatakan bahwa terdapat ketidaksesuaian bidang dan keahlian yang dimiliki karyawan.

Pemberian penghargaan dari pihak perusahaan juga sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja. Dimana permasalahan yang terjadi terdapat permasalahan mengenai penghargaan yang dimana adanya ketidaksesuaian pemberian insentif dengan beban pekerjaan yang dikerjakan. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja bahwa dalam dekorasi ruangan dan tata letak warna belum sesuai dan mendukung.

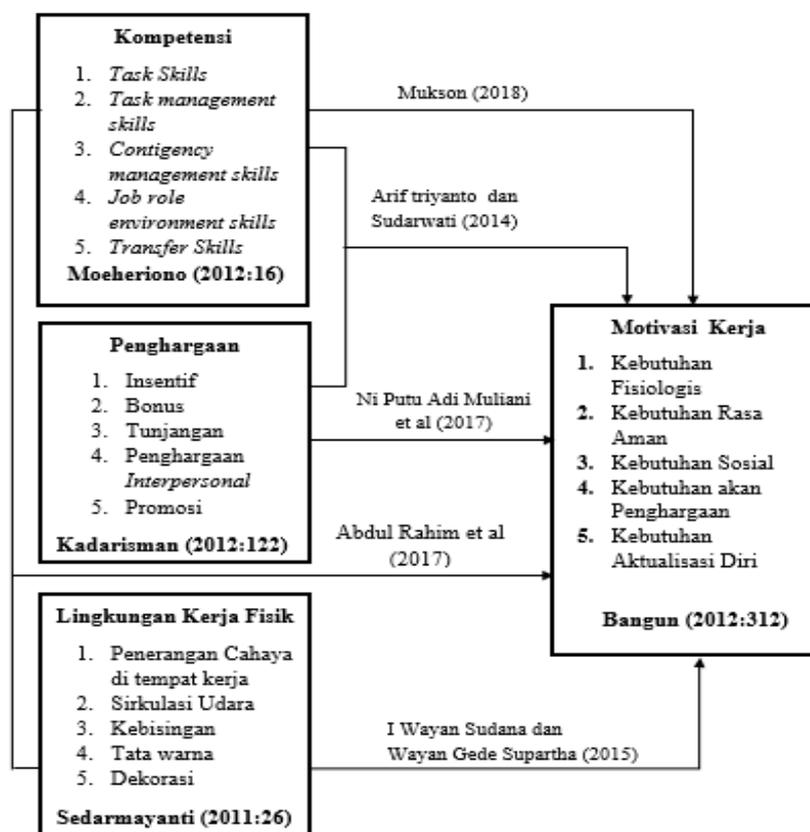
KAJIAN PUSTAKA

Wibowo (2013:324) kompetensi merupakan kemampuan suatu untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan, pengetahuan, & sikap.

Penghargaan menurut Kadarisman (2012:122) yaitu bentuk apresiasi usaha atau pemberian balas jasa yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

Sedarmayanti (2011:26) mengatakan bahwasanya lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Motivasi kerja menurut Bangun (2012:312) merupakan suatu kondisi yang mendorong orang untuk melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Umi Narimawati et al (2010:29) objek penelitian menjelaskan tentang apa atau siapa yang menjadi objek penelitian dan kapan serta dimana penelitian dilakukan. Yang menjadi objek penelitian adalah kompetensi, penghargaan, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja. Metode yang dipakai penulis yaitu deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data dan sumber data didapat melalui penyebaran kuesioner, wawancara, observasi pada karyawan

diperusahaan. Penelitian ini mempergunakan sampel memakai (sensus) dikarenakan populasi yang ada hanya 35 orang.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik responden berdasarkan usia mayoritas karyawan ada pada usia 31-40 tahun atau 45,7%. Selain itu responden di dominasi oleh laki-laki yakni sebanyak 27 orang atau 77,1%. Dan mayoritas pendidikan terakhir responden ialah SMA/Sederajat dengan jumlah sebanyak 30 orang atau 85,7%.

Tabel
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang baik
3	52.01% - 68.000%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati, 2007:85

✚ Analisis Deskriptif Kompetensi

Nilai persentase skor aktual sebesar 70,91% dan masuk kategori baik. Adapun persentase skor terendah berada pada indikator *Task Skills* sebesar 68.86%. artinya bahwa setiap karyawan masih ada ketidaksesuaian latarbelakang pendidikan terakhir pegawai dengan tugas dan jabatan yang diberikan organisasi.

✚ Analisis Deskriptif Penghargaan

Nilai persentase skor aktual sebesar 55,02% dan masuk kategori cukup baik. Adapun persentase skor terendah berada pada indikator bonus. Artinya masih ada beberapa karyawan yang tidak diberikan bonus oleh perusahaan.

✚ Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik

Nilai persentase skor aktual sebesar 65,22% dan masuk kategori cukup baik. Adapun persentase skor terendah berada pada indikator tata warna.

✚ Analisis Deskriptif motivasi kerja karyawan

persentase variabel motivasi kerja sebesar 62,45% dan masuk kategori cukup baik.

Analisis Verifikatif

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = 2,667 + 0,280X_1 + 0,605X_2 + 0,461X_3$$

C = 2.667 artinya jika variabel kompetensi, penghargaan, dan lingkungan kerja fisik bernilai 0, maka motivasi kerja karyawan bernilai 2.667.

β_1 = 0.280 yang bernilai positif dimana memiliki arti bahwasanya ketika kompetensi mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, akan menaikkan variabel Motivasi kerja karyawan sebesar 0.280.

- β_2 = 0.605 memiliki nilai positif yang dapat diartikan bahwa setiap adanya penambahan pada variabel penghargaan sebesar 1 (satu) satuan, akan menaikkan motivasi kerja karyawan sebesar 0.605.
- β_3 = nilai koefisien regresi sebesar 0.461 menjelaskan bahwasanya disetiap ada kenaikan lingkungan kerja fisik sebesar 1 (satu) satuan, motivasi kerja karyawan juga meningkat sebesar 0.461.

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Tabel
Hasil Uji Asumsi Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84105604
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.072
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Jika dilihat dari tabel terdapat hasil Sig. sebesar 0.200, hasil $0.200 > 0.05$, diartikan data yang penulis gunakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel
Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
x1	.686	1.457
x2	.289	3.463
x3	.273	3.667

a. Dependent Variable: y

Jika nilai VIF <10 (sepuluh) serta memiliki nilai *tolerance* >0.10 sehingga terbebas dari multikolinearitas, sehingga ditarik kesimpulan bahwasanya variabel independen pada penelitian ini dapat dipercaya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel
Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas
Correlations

		x1	x2	x3	abs_Res
Spearman's rho	x1	1.000	.533**	.564**	.021
			.001	.000	.905
	N	35	35	35	35
	x2	.533**	1.000	.659**	.044
		.001	.	.000	.802
	N	35	35	35	35
	x3	.564**	.659**	1.000	.188
		.000	.000	.	.280
	N	35	35	35	35
abs_Res		.021	.044	.188	1.000
		.905	.802	.280	.
	N	35	35	35	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil tabel diatas menjelaskan bahwasanya tidak terjadi heteroskedisitas pada model regresi, jadi model regresi layak untuk dipakai dalam melakukan pengujian.

ANALISIS KORELASI

Berdasarkan nilai koefisien korelasi dapat dilihat bahwa:

1. Ikatan antar kompetensi beserta motivasi kerja karyawan sebesar 0.653 dan termasuk ke dalam tingkatan cukup tinggi. Arah ikatan yang positif antar kompetensi dengan motivasi kerja karyawan menjelaskan bahwasanya apabila kompetensi mengalami kenaikan dan motivasi kerja pun juga meningkat.
2. Hubungan antara Penghargaan beserta motivasi kerja karyawan sebesar 0.903 dan termasuk ke dalam tingkatan tinggi. Arah hubungan yang positif antara penghargaan dengan motivasi kerja karyawan menjelaskan bahwasanya apabila penghargaan mengalami kenaikan dan motivasi kerja karyawan pun juga meningkat.
3. Hubungan antara lingkungan kerja fisik beserta motivasi kerja karyawan sebesar 0.876 dan termasuk ke dalam tingkatan tinggi. Bahwasanya apabila lingkungan Kerja Fisik mengalami kenaikan dan motivasi kerja karyawan pun juga meningkat.
4. Hubungan diantara kompetensi, penghargaan, dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja dapat terlihat di R yaitu sebesar 0.944 termasuk ke dalam tingkatan tinggi.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel
Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Standardized Coefficients	Correlations	Besarnya Pengaruh Secara Parsial	Besarnya Pengaruh Secara Parsial (%)
	Beta	Zero-order		
X ₁	.206	.653	0,135	13,5%
X ₂	.534	.903	0,482	48,2%
X ₃	.313	.876	0,274	27,4%
Pengaruh Total			0,891	89,1%

Dari hasil perhitungan diatas variabel yang memberikan kontribusi paling besar adalah penghargaan dengan kontribusi 48,2% dan diikuti juga lingkungan kerja fisik dengan kontribusi 27,4% sementara kontribusi paling kecil adalah kompetensi sebesar 13,5%. Total keseluruhan variabel 89,1% sedang sisa 10,9% lainnya oleh faktor lain yang tidak ditelaah seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

**Tabel
Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.867	1.753		1.521	.138
	x1	.280	.097	.208	2.878	.007
	X2	.805	.125	.534	4.848	.000
	X3	.461	.167	.313	2.763	.010

Dari hasil SPSS v21 for windows, didapatkan hasil sebagai sebagai berikut:

- ✚ Didapatkan hasil signifikan pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,878 > 2,037$).
- ✚ Didapatkan hasil signifikan pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,848 > 2,037$).
- ✚ Artinya lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,763 > 2,037$).

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

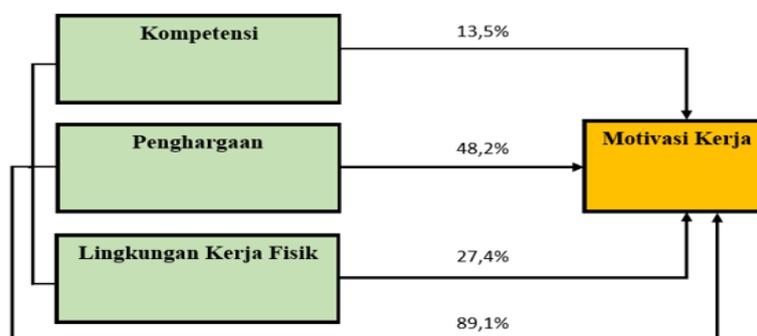
**Tabel
Hasil Pengujian Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	945.391	3	315.130	84.769	.000 ^b
	Residual	115.243	31	3.718		
	Total	1060.634	34			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

artinya ke-3 (ketiga) variabel bebas kompetensi, penghargaan lingkungan kerja fisik secara bersamaan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (variabel terikat). Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($84,769 > 2,91$). Dibawah ini merupakan gambar hasil uji analisis simultan sebagai berikut:



**Gambar
Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi, Penghargaan dan Lingkungan
Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Adapun kesimpulan dari hasil deskriptif sebagai berikut :
 1. Kompetensi secara rata-rata masuk kedalam kategori “Baik”. sedangkan indikator *task skills* memperoleh persentase terendah.
 2. Penghargaan secara rata-rata masuk kedalam kategori “Cukup”. Adapun persentase terendah terdapat pada indikator bonus dengan kategori kurang baik.
 3. Lingkungan Kerja Fisik secara rata-rata masuk kedalam kategori “Cukup”. Adapun nilai terendah terdapat pada indikator tata warna.
 4. Motivasi Kerja Karyawan secara rata-rata masuk kedalam kategori “Cukup”. Adapun persentase terendah terdapat pada indikator kebutuhan fisiologis dengan kategori kurang baik.
2. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan secara parsial.
3. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan secara parsial.
4. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan secara parsial.
5. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi, penghargaan dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan secara simultan.

SARAN

1. Manajemen sumber daya PT Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung lebih memperhatikan dan meningkatkan kompetensi *task skills* para pegawainya secara optimal, salah satunya melakukan program pelatihan keahlian yang dimiliki.
2. Penghargaan PT Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung sudah cukup. Namun perusahaan sebaiknya memperhatikan penghargaan bagi karyawannya baik dari sisi insentif, bonus, tunjangan, penghargaan *interpersonal*. Indikator bonus yang memiliki skor terendah, oleh karena itu perusahaan disarankan untuk melakukan peningkatan kesesuaian bonus dengan hasil kerja karyawan hal tersebut dilakukan supaya karyawan merasa terdorong atau termotivasi.
3. PT Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung hendaknya lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik yang mana akan berpengaruh terhadap kelancaran kerja.
4. PT Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung hendaknya senantiasa memberikan motivasi semangat kerja yang lebih baik lagi salah satunya memberikan karyawan penghargaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun. 2012. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Isniar Budiarti, Deden Abdul Wahab, Sriwidodo Soedarso. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta:Pustaka Fahima.
- Isniar Budiarti. 2013. “Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Bandung”. *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi*.
-

Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Mukson. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Di Universitas Muhadi Setiabudi Brebes". *Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol.3, No 6, Juni 2018. ISSN 2541-0849.

Umi Narimawati. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.

Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, Linna Ismawati. 2010. "Penulisan Karya Ilmiah". Jakarta: Genesis.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Wibowo.2013. "Manejemen Kinerja". Jakarta:PT RajaGrafindoPersada.
