

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka berisi studi pustaka terhadap buku, artikel, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Uraian kajian pustaka diarahkan untuk menyusun kerangka pemikiran atau konsep yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun tinjauan pustaka pada penelitian ini meliputi konsep mengenai kompetensi, penghargaan, lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja.

##### **2.1.1 Kompetensi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kompetensi**

Moehariono (2012:5) mengemukakan bahwa kompetensi adalah sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengidentifikasi cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

Wibowo (2013:324) menjelaskan bahwa Kompetensi merupakan Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Mc Clelland dalam Veithzal Rivai (2011:299) kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Dari beberapa pendapat ahli yang telah dibahas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki individu atau seorang pegawai yaitu kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan/tugas yang dilandasi dengan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta cara berpikir yang didukung oleh sikap kerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan.

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2013:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif maka mereka tidak akan berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan, keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi.

Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan dan diperbaiki.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

#### 4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi termasuk dalam penyelesaian konflik, kemampuan bekerja dalam tim, dan memberikan pengaruh serta membangun hubungan.

#### 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

### **2.1.2.3 Indikator Kompetensi**

Menurut Moeheriono (2012:16), menyatakan bahwa ada lima indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, terutama untuk seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Keterampilan menjalankan tugas (*task skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaannya.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama (*job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

5. Keterampilan beradaptasi (*transfer skills*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

### **2.1.3 Penghargaan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Penghargaan**

Menurut Handoko (2012:66), *reward* (penghargaan) merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan.

*Reward* adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Kadarisman, 2012:122).

Sedangkan menurut Wibowo (2013:362) mengemukakan penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan untuk meningkatkan kinerja, dengan cara organisasi menyediakan insentif bagi karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan.

Dari pengertian - pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah sebagai bentuk apresiasi usaha atau pemberian balas jasa atau penghargaan yang diterima karyawan baik secara finansial maupun non finansial.

#### **2.1.3.2 Indikator Penghargaan**

Menurut Kadarisman (2012:122) indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut :

1. Insentif merupakan suatu balas jasa yang diberikan diluar gaji pokok, sebagai balas jasa terhadap prestasi karyawan. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan.
3. Tunjangan, merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan
4. Penghargaan *Interpersonal* Atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
5. Promosi, manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik**

##### **2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Tohardi dalam I Wayan Sudana (2015) menyatakan bahwa yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, gangguan dalam ruangan kerja (*noisy*), keadaan udara (*temperature*, sirkulasi udara dan warna).

Menurut Sri Widodo (2015:94) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Berdasarkan pemaparan dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalkan penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan.

#### **2.1.4.2 Macam-macam Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Isniar Budiarti et al (2018:117) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu :

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

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

### 2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:27), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui :

1) Penerangan / cahaya ditempat kerja

Menurut sedarmayanti (2011:28) cahaya atau penerangan sangat bermanfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

3) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan 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, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 4) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 5) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

### **2.1.4 Motivasi Kerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut T. Hani Handoko dalam Isniar Budiarti et al (2018:116) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Bangun (2012:312) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:154) mengemukakan motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah keinginan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang kemudian mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan arah tujuan yang ingin dicapainya.

#### **2.1.4.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2013:150), yaitu

- 1) Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

#### **2.1.4.3 Metode Motivasi Kerja**

Motivasi kerja memiliki dua metode dimana yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung, kedua metode ini dijelaskan dalam Hasibuan (2013:149) sebagai berikut :

- 1) Motivasi Langsung (*Direct motivation*), adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
- 2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat dalam melakukan pekerjaan.

#### **2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Bangun (2012:316) menyatakan bahwa dalam diri manusia terdapat hirarki dari lima kebutuhan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan paling dasar pada orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makan, minuman, tempat tinggal. Dalam susunan organisasi kebutuhan fisiologis tercermin dalam kebutuhan-kebutuhan akan gairah kerja seperti fasilitas dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.

- 2) Kebutuhan akan rasa aman, merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Kebutuhan akan rasa aman mencerminkan kebutuhan akan pekerjaan yang aman dan perlindungan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini mempengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan sesama.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan-kebutuhan ini berkenaan dengan keinginan akan kesan diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi kebutuhan akan penghargaan mencerminkan motivasi untuk mendapatkan pengakuan, peningkatan tanggung jawab dan pujian atas kontribusi bagi organisasi.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang mendorong agar seseorang yang sesuai ambisinya yang mencakup pencapaian potensi dan pemenuhan diri

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
1.	Arif Triyanto dan Sudarwati (2014)	Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI Di Stasiun Sragen  Metode : pendekatan kuantitatif  Populasi : 43 karyawan	Hasil analisis uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar $34,977 > 5,18$ dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka $H_0$ ditolak berarti kompetensi dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. KAI di Stasiun Sragen	<b>Persamaan :</b> Terdapat variabel yang sama dengan penulis yaitu Variabel kompetensi, penghargaan dan motivasi kerja  <b>Perbedaan :</b> Terdapat 3 variabel yang diteliti sedangkan penulis menggunakan 4 variabel, Perusahaan yang diteliti

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
		Sampel : 43 karyawan		perusahaan dibidang jasa angkutan kereta api, sedangkan penulis dibidang industri es, Populasi dan Sampel berbeda.
2.	Abdul Rahim et al (2017)	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur</p> <p>Metode : <i>path Analisis</i></p> <p>Populasi : 65 orang pegawai</p> <p>Sampel : 65 orang pegawai</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama). lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama).</p>	<p><b>Persamaan :</b> Terdapat variabel yang sama dengan penulis yaitu Variabel kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja</p> <p><b>Perbedaan :</b> Terdapat perbedaan variabel kinerja, tempat yang diteliti pada dinas pendidikan sedangkan penulis meneliti dibidang industri es, serta jumlah Populasi dan Sampel berbeda.</p>
3.	Sihabudin (2016)	<p>Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja di PT Hamatetsu Indonesia</p> <p>Metode : analisis jalur (<i>path analysis</i>)</p> <p>Populasi : 400 orang</p> <p>Sampe : 186 responden</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan</p>	<p><b>Persamaan :</b> Sama-sama menggunakan variabel kompetensi sebagai variabel bebas dan variabel dependen (motivasi kerja)</p> <p><b>Perbedaan :</b> Terdapat 3 variabel yang diteliti sedangkan penulis menggunakan 4 variabel. Perbedaan jumlah populasi dan sampel, serta metode analisis</p>

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
4	Mukson (2018)	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Di Universitas Muhadi Setiabudi Brebes</p> <p>Metode : pendekatan kuantitatif</p> <p>Populasi : 66 orang</p> <p>Sampel : 66 orang</p>	<p>Hasil pengujian, peneliti mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi pegawai artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin besar motivasi pegawai. Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap motivasi pegawai artinya tingginya kompetensi pegawai memiliki pengaruh kuat terhadap tingkat motivasi pegawai.</p>	<p><b>Persamaan :</b> meneliti variabel kompetensi terhadap motivasi kerja</p> <p><b>Perbedaan :</b> Peneliti menggunakan variabel <math>X_1</math> budaya organisai, tempat yang diteliti di bidang pendidikan sedangkan penulis meneliti dibidang industri es, populasi dan sampel berbeda.</p>
5	Ima Melinda dan Ratnawati Susanto (2018)	<p>Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Belajar Siswa</p> <p>Metode : penelitian kuantitatif</p> <p>Populasi : 38 siswa</p> <p>Sampel : 38 siswa</p>	<p>Data Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan belajar terhadap motivasi belajar siswa kelas IV Hal ini diperoleh melalui perhitungan analisis uji t regresi dengan thitung sebesar 9,096 sedangkan t tabel sebesar 0,3932. Karena thitung (9.096) &gt; ttabel (0,3932) dan dengan uji signifikansi diketahui nilai signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math> maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pemberian reward and punishment terhadap motivasi belajar siswa</p>	<p><b>Persamaan :</b> Terdapat variabel yang sama dengan penulis yaitu Variabel <i>Reward</i> (penghargaan) dan Motivasi</p> <p><b>Perbedaan :</b> Terdapat perbedaan pada variabel <math>X_2</math> yaitu punishment, serta tempat yang diteliti di bidang pendidikan sedangkan penulis meneliti dibidang industri es, populasi dan sampel nya berbeda.</p>

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
6	Ni Putu Adi Muliani et al (2017)	Peran Mediasi Motivasi Pada Hubungan Sistem <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Finance Di Kota Tabanan)  Metode : Kuantitatif  Populasi : 65 responden  Sampel : 65 reponden	Hasil analisis menyimpulkan sistem <i>reward</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem <i>reward</i> berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan <i>Finance</i> di Kota Tabanan. Untuk meningkatkan motivasi, hendaknya sistem <i>reward</i> sebagai umpan balik atas hasil kinerja harus ditingkatkan, memberikan pekerjaan yang menantang untuk dikerjakan sehingga karyawan selalu berusaha memberikan hasil kerja yang maksimal	<b>Persamaan :</b> Terdapat variabel yang sama yaitu <i>reward</i> (penghargaan) dan motivasi  <b>Perbedaan :</b> Terdapat variabel yang berbeda yaitu variabel kinerja karyawan, perbedaan perusahaan yang diteliti berbeda,serta Populasi dan sampelnya beda
7	Fazarwati et al (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Moyivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Staf Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kabupaten Aceh Utara  Metode : <i>path analysis</i>  Populasi : 130 Orang Staf Di 16 Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kabupaten Aceh Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik melalui motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja staf.Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf serta motivasi kerja berpengaruh baik	<b>Persamaan :</b> Terdapat variabel yang sama yaitu lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja  <b>Perbedaan :</b> memiliki perbedaan dangan penulis yaitu pada variabel lingkungan kerja non fisik, variabel kinerja, metode analisis yang digunakan berbeda dengan penulis

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
		Sampel : 130 Orang Staf Di 16 Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kabupaten Aceh Utara	secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja staf. Penelitian	
8	I Wayan Sudana dan Wayan Gede Supartha (2015)	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani</p> <p>Metode : analisis jalur (<i>path</i>)</p> <p>Populasi : 45 responden</p> <p>Sampel : 45 responden</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>	<p><b>Persamaan :</b> Sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas (Independent) dan Y motivasi sebagai (dependen)</p> <p><b>Perbedaan :</b> Peneliti menggunakan variabel kompensasi <math>X_1</math> dan kepuasan kerja <math>Y_2</math>, metode analisis berbeda, tempat yang diteliti di bidang pelayanan makan dan minuman sedangkan penulis meneliti dibidang industri es</p>
9	Murgianto et al (2016)	<p><i>The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java</i></p> <p>Metode : Survey</p> <p>Populasi : 250 responden</p> <p>Sampel : 154 responden</p>	<p>Secara umum dapat disimpulkan bahwa komitmen, kompetensi, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan yang bekerja di Kantor Pelayanan Terpadu Jawa Timur. Komitmen, kompetensi, dan kepuasan kerja masing-masing juga memiliki pengaruh</p>	<p><b>Persamaan :</b> Terdapat variabel yang sama yaitu kompetensi dan motivasi kerja</p> <p><b>Perbedaan :</b> memiliki perbedaan dengan penulis yaitu pada variabel <math>X_1</math> (komitmen, kepuasan kerja), menggunakan 5 variabel, Perusahaan yang diteliti serta Populasi dan sampelnya berbeda</p>

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
			signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Layanan Terpadu di Jawa Timur, menerima kebenaran. Sementara itu, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	
10	Kayalvizhi (2018)	<p><i>A Study on the Impact of Reward and Recognition on Work Motivation and Job Satisfaction</i></p> <p>Metode : Survey</p> <p>Populasi : 120 responden</p> <p>Sampel : 120 responden</p>	Analisis menunjukkan berbagai dimensi motivasi kerja dan kepuasan kerja berkorelasi secara signifikan dan kemudian penghargaan dan pengakuan memiliki dampak yang lebih besar pada motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.	<p><b>Persamaan :</b> Terdapat variabel yang sama dengan penulis yaitu Variabel reward (penghargaan) dan motivasi kerja</p> <p><b>Perbedaan :</b> memiliki perbedaan variabel dengan penulis yaitu variabel kepuasan kerja dan pengakuan ,perusahaan yang diteliti, Populasi dan Sampel berbeda</p>
11	Sri Rahardjo (2014)	<p><i>The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia</i></p> <p>Metode : Survey</p> <p>Populasi : 81 karyawan</p> <p>Sampel : 81</p>	Hasilnya menyimpulkan bahwa kompetensi dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru tanpa motivasi, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tanpa motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui	<p><b>Persamaan :</b> Terdapat variabel yang sama dengan penulis yaitu Variabel kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Memiliki 5 variabel, ,selain itu jumlah populasi dan sampel juga berbeda</p>

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
			motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan mempengaruhi kinerja .	

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam setiap perusahaan karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih produktif. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam pelaksanaan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam meningkatkan motivasi kerja tingkat kompetensi karyawan juga sangat dibutuhkan karena tanpa kompetensi, seseorang akan sulit menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang diisyaratkan, Jadi apabila seorang karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalannya, maka dia akan semakin termotivasi dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Selain kompetensi, penghargaan juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, jadi apabila karyawan diberikan penghargaan atas hasil pencapaian kerjanya maka akan meningkatkan motivasi kerja, semakin baik penerapan penghargaan maka motivasi kerja karyawan akan semakin membaik. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja, lingkungan kerja yang diteliti berfokus pada lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalkan penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan menjadi dambaan bagi seluruh karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan baik pada posisi yang nyaman dan menyenangkan, dan akan menyebabkan pekerjaan dapat terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya.

## **2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian**

### **2.2.1.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Moehariono (2012:5) mengemukakan bahwa kompetensi adalah sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengidentifikasi cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Jadi apabila seorang karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalani-nya, maka dia akan semakin termotivasi dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mukson (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Di Universitas Muhadi Setiabudi Brebes”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi karyawan Di Universitas Muhadi Setiabudi Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin besar tingkat motivasi kerja.

### **2.2.1.2 Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Penghargaan adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Kadarisman, 2012:122). Bahwa salah satu tujuan pemberian penghargaan adalah motivasi, jadi apabila karyawan diberikan penghargaan atas hasil pencapaian kerjanya maka akan meningkatkan motivasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Adi Muliani et al (2017) dengan judul “Peran Mediasi Motivasi pada Hubungan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Finance Di Kota Tabanan”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *reward* terhadap motivasi kerja karyawan Pada Perusahaan Finance Di Kota Tabanan, artinya bahwa semakin baik penerapan *reward* maka motivasi kerja karyawan akan semakin membaik.

### **2.2.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi, apabila lingkungan kerja di sekitar karyawan sudah mendukung dan mampu membuat karyawan merasa nyaman, maka karyawan akan termotivasi untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sudana dan Wayan Gede Supartha (2015) dengan judul: “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintami”. Hasil penelitian menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik

berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin bagus lingkungan kerja fisik maka motivasi karyawan akan semakin tinggi. Apabila lingkungan kerja baik, maka motivasi kerja karyawan juga akan baik. Hal ini juga diperkuat oleh adanya penelitian terdahulu yang ditulis oleh I Wayan Sudana dan Wayan Gede Supartha (2015) Fazarwati et al (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

#### **2.2.1.4 Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

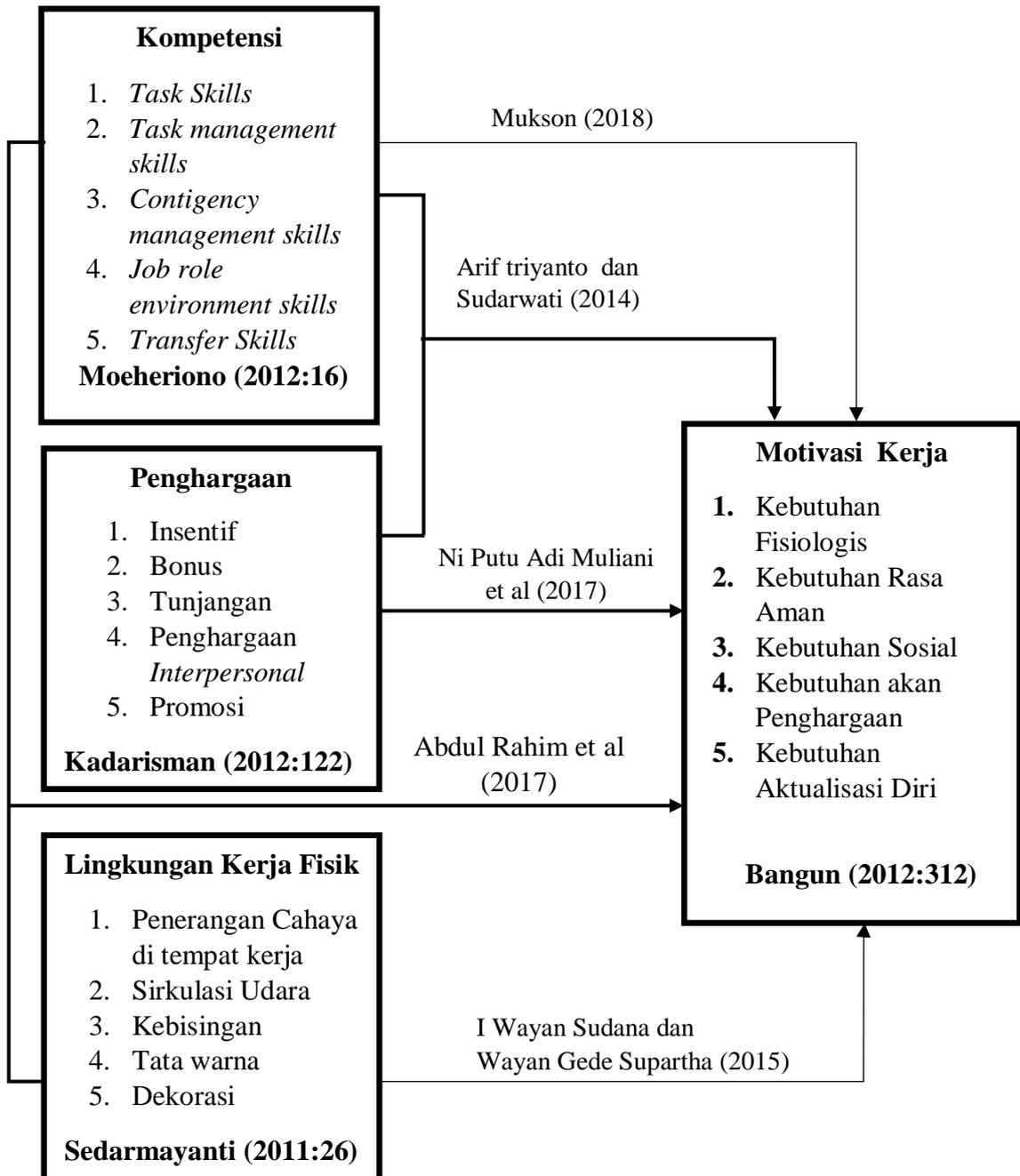
Kompetensi dan penghargaan berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif triyanto dan Sudarwati (2014). Adanya pengaruh secara bersama-sama/simultan. Kompetensi dan penghargaan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dengan kompetensi dan penghargaan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan semikian sebaliknya.

#### **2.2.1.5 Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rahim et al (2017). Adanya pengaruh secara bersama-sama/simultan. Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Jika suatu organisasi memiliki lingkungan

kerja yang baik dan didukung oleh karyawan yang memiliki kompetensi yang baik, maka akan berdampak pada motivasi kerja

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dimaksud untuk menjawab permasalahan yang ada. Menurut Sugiyono (2012:64) mengatakan Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian terdapat lima rumusan masalah dan tujuan penelitian, yang diidentifikasi sebelumnya atas rumusan dan tujuan penelitian pertama tidak di deduksi uji hipotesis, penulis hanya menjabarkan ke 4 variabel tersebut. Maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H1 = Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.

H2 = Penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.

H3 = Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.

H4 = Kompetensi, penghargaan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan

