

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK. – ASTRA MOTOR ALAUDDIN MAKASSAR

MUH FAUZI FAHREZI ASRI

A021191116



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**



SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK. – ASTRA MOTOR ALAUDDIN MAKASSAR

*Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar sarjana Ekonomi*

Disusun dan diajukan oleh:

MUH FAUZI FAHREZI ASRI

A021191116



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**



Optimized using
trial version
www.balesio.com

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK. – ASTRA MOTOR ALAUDDIN MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

MUH FAUZI FAHREZI ASRI

A021191116

telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Makassar, Juli 2024

Pembimbing I



Prof. Dr. Maat Pono, S.E., M.Si

NIP. 195807221986011001

Pembimbing II



Dr. Hendragunawan S.Thayf, S.E., M.Si., M.Phil

NIP. 197407312000121001

**Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin**



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., DBA, CWM.

NIP.1977051020006041003



SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK. –
ASTRA MOTOR ALAUDDIN MAKASSAR

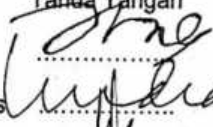
Disusun dan diajukan oleh

MUH FAUZI FAHREZI ASRI
A021191116

Telah dipertahankan dalam siding ujian skripsi
Pada tanggal Juli 2024 dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Maat Pono, S.E, M.Si	Ketua	
2.	Dr. Hendragunawan S. Thayf, S.E, M.Si, M.Phil	Sekretaris	
3.	Dr. Hj. Nurdjannah Hamid, S.E, M.Agr	Anggota	
4.	Isnawati Osman, S.E, M.Bus	Anggota	



Optimized using
trial version
www.balesio.com

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., DBA, CWM.
NIP. 1977051020006041003

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muh Fauzi Fahrezi Asri

NIM : A021191116

Jurusan/Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK. – ASTRA MOTOR ALAUDDIN MAKASSAR

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan 70).

Makassar, Juli 2024

Membuat pernyataan,



Muh Fauzi Fahrezi Asri



PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga rangkaian skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam yang tiada pernah terputus sampai kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi pemimpin paling bijaksana bagi umat islam.

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alauddin Makassar”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya bimbingan, perhatian, dukungan, bantuan, serta motivasi dari berbagai pihak selama penyusunan proposal ini.

Pada kesempatan ini, izinkan peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penuh rasa hormat kepada:

1. Kedua orang tua, Ayahanda tercinta (Alm) H. Asri Madeamin, S.E dan a tercinta Ir. Hj. Nurmiati yang senantiasa memberikan limpah kasih



sayang, doa, perhatian, dan dukungan untuk pendidikan penulis di setiap langkah hidup penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM, CRA, CRP, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., DBA., CWM, selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Bapak Prof Dr. Maat Pono, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi I atas waktu yang telah diluangkan dan segala perhatian, arahan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. Hendragunawan S. Thayf, S.E., M.Si., M.Phil, selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang tak ternilai kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
6. Seluruh staff Departemen Manajemen dan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah membantu penulis dalam



s administrasi dan seluruh pengurusan berkas skripsi penulis juga semuanya bisa berjalan dengan lancar.

Semoga seluruh pihak mendapatkan kebaikan dan limpahan rahmat dari Allah SWT. atas bantuan yang diberikan hingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menyadari akan keterbatasan proposal ini dan masih jauh dari kata sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Karena itu, kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan proposal ini. Ssemoga skripsi ini membawa manfaat bagi banyak pihak.

Makassar, Juli 2024

Muh Fauzi Fahrezi Asri



ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK. – ASTRA MOTOR ALAUDDIN MAKASSAR

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK. – ASTRA MOTOR ALAUDDIN MAKASSAR

Muh. Fauzi Fahrezi Asri

Prof. Dr. Maat Pono, S.E., M.Si

Dr. Hendragunawan S. Thayf, S.E., M.Si., M.Phil

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alauddin Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer berupa penyebaran kuesioner dan data sekunder berupa data – data dari perusahaan PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alauddin Makassar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 55 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode sampling jenuh dan menggunakan skala likert. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alauddin Makassar dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alauddin Makassar.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK. – ASTRA MOTOR ALAUDDIN MAKASSAR

This study aims to determine the influence of motivation and work environment on employee performance at PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alauddin Makassar. This study used quantitative research methods. The data sources used are primary data in the form of questionnaire distribution and secondary data in the form of data from PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alauddin Makassar. The sample used in this study amounted to 55 respondents. Data collection techniques are carried out by saturated sampling method and using Likert scale. Hypothesis testing is performed using multiple linear regression analysis. Based on the data analysis conducted, it was concluded that motivation has a positive and significant effect on the performance of PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alauddin Makassar and the work environment also have a positive and significant effect on the performance of PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alauddin Makassar

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
1.5 Sistematika Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1. 2 Motivasi.....	11
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	17
2.1.4 Kinerja Karyawan	21
Penelitian Terdahulu	23



BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.. 34

3.1 Kerangka Konseptual.....	34
3.1.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	34
3.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	35
3.2 Pengembangan Hipotesis.....	36

BAB IV METODE PENELITIAN..... 37

4.1 Rancangan Penelitian.....	37
4.2 Tempat dan Waktu.....	37
4.3 Populasi dan Sampel	37
4.3.1 Populasi.....	37
4.3.2 Sampel.....	38
4.4 Jenis dan Sumber Data	39
4.4.1 Jenis Data.....	40
4.4.2 Sumber Data	40
4.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
4.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	41
4.6.1 Variabel Penelitian.....	41
4.6.2 Definisi Operasional Variabel	41
4.7 Instrumen Penelitian	44
4.7.1 Uji Validitas.....	45
4.7.2 Uji Realibilitas	46
4.8 Teknik Analisis Data.....	46
4.8.1 Analisis Deskriptif	46
4.8.2 Analisis Linear Berganda	46
4.8.3 Uji Hipotesis.....	47

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 49

Gambaran Umum Lokasi Penelitian	49
5.1.1 Visi dan Misi	51
Karakteristik Responden	53



5.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
5.2.2 Berdasarkan Usia.....	54
5.2.3 Berdasarkan Pendidikan	54
5.3 Instrumen Penelitian	55
5.3.1 Uji Validitas.....	55
5.3.2 Uji Realibilitas	56
5.4 Analisis Analisis Data.....	57
5.4.1 Analisis Deskriptif	57
5.4.2 Analisis Linear Berganda	66
5.4.3 Uji Hipotesis.....	67
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian	71
BAB VI PENUTUP	73
6.1 Kesimpulan	73
6.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 4.1 Sampel Size Determination for Multiple Regression.....	44
Tabel 4.2 Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 4.3 Skala Penilaian	51
Tabel 5.1 Struktur Organisasi.....	61
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas	66
Tabel 5.6 Hasil Uji Realibilitas	68
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi	70
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	72
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	74
Tabel 5.10 Hasil Uji Analisis Deskriptif	76
Tabel 5.11 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda.....	78
Tabel 5.12 Hasil Uji t (Parsial)	81
Tabel 5.13 Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian	39
Gambar 5.1 Struktur Organisasi	61



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan serta kemajuan suatu organisasi di era globalisasi yang semakin pesat. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia Hariandja, (2012).

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu faktor penting yang terdapat di setiap perusahaan yang ada di dunia ini. Dengan adanya SDM yang baik di dalam sebuah perusahaan tentunya akan membawa perusahaan akan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti perubahan zaman yang ada. Oleh karena itu, kinerja dari tiap individu yang berada dalam perusahaan diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya, melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan yang layak, pemberian motivasi dan melalui pendidikan.

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan PT. Astra International Tbk. - Astra Motor Alauddin Makassar dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka jaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah



tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan

Dengan tujuan tersebut PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alauddin Makassar di tuntut lebih intensif dalam mengelolah sumber dayanya, karena manusia merupakan faktor terpenting atau dengan kata lain banyak sumber daya lain yang tidak begitu kuat di bandingkan dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.



Berikut ini jumlah karyawan di PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alaudin Makassar Tahun 2024 adalah:

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan di PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alaudin Makassar Tahun 2024

No.	Ruangan	Jumlah
1.	Bagian Adminstratif	11
2.	Sales & Marketing	6
3.	Parts Manager	1
4.	IT	5
5.	<i>Customer Care Centre</i>	5
6.	Supervisor	2
7.	Manager Ops	1
8.	Mekanik	15
9.	<i>Security</i>	4
10.	<i>Cleaning Service</i>	5
TOTAL		55

Sumber: (PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alaudin Makassar), 2024.

Berdasarkan tabel 1.1 ada 55 karyawan di PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alaudin Makassar yang dimana mereka sebagai faktor terpenting di balik kesuksesan, karena gagasan-gagasan barunya, keterampilan menyelesaikan masalah ataupun menangkap peluang dan ketepatannya dalam mengambil keputusan. Manusia akan melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin apabila terpenuhi kebutuhannya

yang bersifat materi maupun non materi. Untuk mencapai sumber usia yang berkualitas, di perlukan perhatian terhadap aspek-aspek ; dari daya manusia yang merupakan faktor yang menentukan kinerja



pegawai yang selanjutnya juga dapat mempengaruhi kinerja PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alauddin Makassar tersebut.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang ditunjukkan sesuai dengan perannya dalam organisasi Harindja (2002). Dalam melaksanakan tugas dan perannya setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya. Prawirosentono (1999) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam paparan ini disebutkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan bisa tercapai melalui hasil kerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan yaitu dengan seorang karyawan itu bekerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing serta tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

Sebagaimana kita ketahui, bahwa kinerja karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi Mangkunegara (2005). Sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses MSDM secara efektif. Untuk itu pimpinan PT. Astra Internaional Tbk. – Honda Alauddin Makassar agar semangat kerja tetap terpelihara di lingkungan kerja, dan meningkatkan motivasi yang tepat ada para karyawan. Sehingga akan timbul keinginan untuk berbuat bekerja lebih baik. Dan akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja sesuai dengan tuntutan dan keinginan perusahaan, tujuan



perusahaan akan lebih mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi juga akan terpenuhi.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah lingkungan kerja yang nyaman untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamananya terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Lingkungan kerja dianggap memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan baik secara positif maupun secara negatif Chandrasekar (2011). Studi terdahulu seperti yang dilakukan oleh Noble (2009), menunjukkan bahwa lebih banyak perhatian harus diberikan dalam mengidentifikasi lingkungan kerja karena ketika karyawan memiliki persepsi negatif terhadap lingkungan mereka, dapat menyebabkan karyawan menderita kondisi tertekan. Opperman (2002) menyatakan bahwa, lingkungan kerja meliputi proses, sistem, struktur, alat atau kondisi di tempat kerja yang berdampak pada kinerja individu yang menguntungkan atau tidak menguntungkan. Menurut Noble (2009) lingkungan kerja juga mencakup kebijakan, aturan, budaya, sumber daya, hubungan antar karyawan, lokasi kerja, faktor lingkungan internal dan eksternal, yang semuanya memengaruhi cara karyawan menjalankan si pekerjaannya.



Selain lingkungan kerja, motivasi juga menjadi perhatian utama bagi perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Wibowo (2014) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak.

Berdasarkan uraian diatas, muncul ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul yang diambil yaitu **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alauddin Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penyusun dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

- Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alauddin Makassar?
- Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alauddin Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar penulisan penelitian ini mempunyai arah dan tepat sasaran diperlukan adanya tujuan, adapun tujuan penulisan dari penelitian ini adalah:

- Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alauddin Makassar.



- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alauddin Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis Hasil penelitian ini harapannya bisa bermanfaat dan memberikan kontribusi guna mengembangkan ilmu pengetahuan, terutama manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap masalah kinerja kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Ditunjukan untuk PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alauddin Makassar hasil dari penelitian ini bisa dipakai pertimbangan/evaluasi untuk pengambilan keputusan serta kebijakan yang dijalankan oleh perusahaan. Terutama tentang motivasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alauddin Makassar.



1.5 Sistematika Penelitian

Adapun sistematika penulisan ini, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL / PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini terdiri dari kerangka konseptual/pemikiran dan pengembangan hipotesis.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian, analisis statistik deskriptif, hasil uji kualitas data, hasil pengujian hipotesis, hasil analisis regresi linear berganda, serta pembahasan.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, saran, serta keterbatasan penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

Pada bagian ini, peneliti akan memaparkan beberapa teori terkait dengan variabel yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersediannya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Sutrisno (2012) adalah sumber daya manusia yang mampu memnciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*. Tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya.

Dengan berpegang pada definisi tersebut, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didaya gunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia



bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*). Pendapat tersebut relevan dalam kerangka pikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya.

Bagi perusahaan, ada tiga sumber daya strategis lain yang mutlak harus mereka miliki untuk dapat menjadi perusahaan unggul. Tiga sumber daya kritis tersebut menurut Ruki (2006) dalam Sutrisno (2012).

1. *Finacial resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dana/modal *financial* yang dimiliki.
2. *Human resource*, yaitu sumber daya manusia yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani.
3. *Informational resource*, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan startegis ataupun tektis.

Berdasarkan ketiga *resource* yang bersifat strategis tersebut, hampir semua pimpinan perusahaan besar dan modern sekarang mengakui bahwa paling sulit diperoleh dan dikelola adalah human resource, yaitu “sumber daya manusia/ modal insani” yang mempunyai kualitas yang pas dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, tenaga kerja manusia sangat perlu mendapatkan perhatian yang khusus karena pemakaian tenaga kerja manusia secara efektif merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsifungsi tersebut sangat bergantung pada sejauh mana kualitas SDM-nya. SDM yang berkualitas akan sangat menentukan maju mundurnya



bisnis perusahaan di masa mendatang. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

2.1. 2 Motivasi

Pada bagian ini akan menjelaskan definisi motivasi menurut para ahli beserta teori dan indicator motivasi kerja.

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Chung dan Meggison dalam *Fahmi* (2014) (menyatakan bahwa “ motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengajjar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan).

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut Sitanggang (2021).

Siagian (1996) mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.



Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.

Menurut Hasibuan (1999) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.1.2.2 Teori Motivasi

a. Teori “ERG”

Teori ERG adalah teori tentang motivasi yang dicetuskan oleh Clayton Paul Alderfer. Menurut Alderfer dalam Robbins (2010) menyatakan bahwa motivasi dilandasi oleh tiga kebutuhan yaitu:

1. Keberadaan (*Eksistence*) Suatu kebutuhan akan tetap bisa bertahan hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan yang meliputi kebutuhan fisiologis dan rasa aman.
2. Keterikatan (*Relatedness*) Yaitu mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang-orang lain.
3. Pertumbuhan (*Growth*) Kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan.

Teori ERG pun menerangkan jika sebagai peningkatan tentang proses kemajuan pemuasan serta proses pembatasan keputusan. Yakni, jika individu terus-menerus tertunda dalam usahanya guna mencukupi



kebutuhan mengakibatkan seorang tersebut menuntun pada upaya penurunan karena memunculkan usaha guna mencukupi kebutuhan yang lebih rendah bahwa hal ini harus membentuk perhatian utama pemimpin guna berupaya mengarahkan kembali upaya bawahan tersebut melengkapi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer menentukan jika seorang akan termotivasi guna mengerjakan sesuatu untuk mencukupi satu dari ketiga perangkat kebutuhan

b. Teori “Tiga Kebutuhan”

Dinyatakan oleh McClelland pada Siagian (2004) landasan teori ini terdapat dalam argumen yang mengutarakan jika pemahaman mengenai motivasi akan bertambah mendalam jikalau disadari jika setiap individu memiliki tiga jenis kebutuhan, yakni:

1. Kebutuhan untuk berprestasi
2. Kebutuhan untuk kekuasaan
3. Kebutuhan afiliasi

2.1.2.3 Indikator Motivasi

McClelland (1961) dalam Afifah (2018) membagi indikator Motivasi terdiri dari:

- a. Motivasi prestasi (*need for achievement*) : dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan



sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian prestasi. Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, McClelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah. Mereka bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan mereka bisa menentukan tujuantujuan yang cukup menantang. Individu berprestasi tinggi bukanlah penjudi, mereka tidak suka berhasil secara kebetulan. Mereka lebih menyukai tantangan menyelesaikan sebuah masalah dan menerima tanggung jawab pribadi untuk keberhasilan atau kegagalan daripada menyerahkan hasil pada kesempatan atau tindakan individu lain. Yang penting, mereka menghindari apa yang mereka anggap sebagai tugas yang sangat mudah atau sangat sulit. Mereka lebih menyukai tugas-tugas dengan tingkat kesulitan menengah. Individu berprestasi tinggi tampil dengan sangat baik ketika mereka merasa kemungkinan berhasil adalah 0,5 yaitu ketika memperkirakan bahwa mereka memiliki kesempatan 50-50 untuk berhasil. Mereka tidak suka berspekulasi dengan ketidaktapatan yang tinggi karena tidak mendapatkan kepuasan pencapaian dari keberhasilan yang kebetulan. Demikian pula, mereka tidak menyukai ketidaktepatan rendah (kemungkinan untuk berhasil) karena nantinya tidak akan ada tantangan untuk



keterampilan-keterampilan mereka. Mereka senang menentukan tujuan-tujuan yang mengharuskan mereka berjuang.

- b. Motivasi berkuasa (*need for power*) : dorongan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. motivasi memiliki kekuasaan adalah keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Individu dengan Kebutuhan kekuatan (*need for power*) tinggi suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi yang kompetitif dan berorientasi status, serta cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan mendapatkan pengaruh atas individu lain daripada kinerja yang efektif.
- c. Motivasi membangun hubungan (*need for affiliation*) : keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab. motivasi yang ketiga yang dipisahkan oleh McClelland adalah hubungan. Kebutuhan ini telah mendapatkan perhatian yang paling sedikit dari para peneliti. Individu dengan motivasi hubungan yang tinggi berjuang untuk persahabatan, lebih menyukai situasi yang kompetitif, dan menginginkan hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi.

Adapun menurut Maslow dalam Hasibuan (2014) terdiri dari :

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan diatas ialah urutan kebutuhan manusia yang paling pokok yang adalah kebutuhan guna bisa hidup misal makan, minum, rumah, oksigen, tidur serta lainnya.



2. Kebutuhan rasa aman

Jika kebutuhan sebelumnya relatif telah terpuaskan, lalu tumbuh kebutuhan yang kedua yakni kebutuhan pada rasa aman. Kebutuhan pada rasa aman ini terdiri keamanan untuk perlindungan akan bahaya kecelakaan kerja, tanggungan akan kesinambungan pekerjaannya serta jaminan akan hari tuanya ketika seseorang tidak kembali bekerja.

3. Kebutuhan sosial

Apabila kebutuhan fisiologis serta rasa aman sudah terlaksanakan secara minimum, lalu akan tumbuh kebutuhan sosial, yakni kebutuhan guna persahabatan, afiliasi dan hubungan yang lebih erat bersama orang lain. Pada organisasi akan berhubungan terhadap kebutuhan dari adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama serta lainnya.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini terdiri dari kebutuhan keinginan guna dihormati, dihargai atas prestasi kinerja individu, pengakuan akan kemampuan serta keahlian individu juga efektifitas kerja individu.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri ialah hirarki kebutuhan dari Maslow yang sangat tinggi. aktualisasi diri berhubungan terhadap metode pengembangan potensi yang sebenarnya dari seseorang. Kebutuhan guna menyatakan kemampuan, keahlian serta potensi yang dipunyai seorang individu. bahkan kebutuhan untuk aktualisasi diri terdapat kecondongan potensinya yang berkembang sebab orang



mengaktualisasikan tindakannya. Seseorang yang didominasi karena kebutuhan akan aktualisasi diri bahagia akan tugas-tugas yang menantang keterampilan serta kepandaianya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Pada bagian ini akan menjelaskan definisi lingkungan kerja menurut para ahli beserta indikator dan faktor lingkungan kerja.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sudarmayati (2001) lingkungan kerja yakni semua alat perkakas serta bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya yang mana seseorang karyawan bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik selaku perseorangan ataupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja.



2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Wicaksono (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator dibawah ini:

a. Suasana Kerja

Setiap karyawan pastinya mendambakan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman tersebut mencakup cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak berisik dan tenang, keamanan didalam kerja.

b. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Suatu faktor yang yang bisa mempengaruhi karyawan tetap tinggal pada satu organisasi adalah terdapat hubungan yang baik antar teman kerja, hubungan rekan kerja yang harmonis serta kekeluargaan yakni suatu yang mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Adanya fasilitas kerja

Hal ini yang di maksud peralatan yang dipakai menunjang kelancaran kerja lengkap, adanya fasilitas kerja lengkap menunjang proses kelancaran kerja.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dipaparkan oleh Nitisemito dalam Tobing, dkk (2018) yang bisa mempengaruhi terwujudnya sebuah kondisi lingkungan kerja dihubungkan atas kemampuan karyawan, antara lain:

a. Warna yakni faktor yang penting guna menambah efisiensi kerja dari karyawan. terutama warna akan mempengaruhi kondisi jiwa karyawan.



- b. Kebersihan lingkungan kerja dengan tidak langsung bisa mempengaruhi individu ketika bekerja, sebab jika lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman ketika menjalankan tugasnya.
- c. Penerangan pada hal ini tidak terbatas dalam penerangan listrik saja, namun pula penerangan sinar matahari.
- d. Perubahan udara yang cukup akan menambah kesegaran fisik dari karyawan, sebab bilamana ventilasinya cukup maka kesehatan dari karyawan pun terjamin.
- e. Jaminan kepada keamanan memunculkan ketenangan. Rasa aman untuk keselamatan diri sendiri banyak ditafsirkan tertentu dalam keselamatan kerja, faktanya lebih luas dari itu tidak terkecuali disini keamanan milik individu karyawan serta pula bangunan gedung tempat karyawan bekerja. alhasil akan memunculkan ketenangan yang akan memotivasi karyawan ketika bekerja.
- f. Kebisingan yakni sebuah gangguan kepada seseorang sebab terdapat kebisingan, maka konsentrasi ketika bekerja akan terganggu. Sebab terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dijalankan akan banyak memunculkan kesalahan atau kerusakan. Hal tersebut jelas akan memunculkan kerugian. Kebisingan yang berkelanjutan bisa jadi akan memunculkan kejenuhan.



- g. Tata ruang yakni penataan yang terdapat pada ruang kerja yang umum mempengaruhi kenyamanan karyawan ketika bekerja.

Menurut Coulter (2010) lingkungan dirumuskan jadi dua, dibawah ini.

a. Lingkungan Umum

Semua hal diluar organisasi yang mempunyai peluang guna mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial serta kondisi teknologi yang mencakup:

1. Fasilitas alat kerja Seorang karyawan atau pekerja tidak akan bisa menjalankan pekerjaan tanpa didukung alat kerja.
2. Fasilitas perlengkapan kerja Seluruh benda yang dipakai untuk pekerjaan namun tidak langsung berproduksi, tetapi selaku pendukung serta penyegar pada pekerjaan.
3. Fasilitas sosial Fasilitas yang dipakai oleh karyawan yang berfungsi sosial mencakup, penyediaan kendaraan bermotor, musholla serta tempat pengobatan.

b. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus yakni unsur lingkungan yang dengan langsung berhubungan terhadap pencapaian target-target suatu organisasi yang bisa mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.



2.1.4 Kinerja Karyawan

Pada bagian ini akan menjelaskan kinerja karyawan dari beberapa pendapat ahli beserta indicator dan factor factor kinerja karyawan.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2002) kinerja yakni sebuah hasil kerja yang diraih individu dalam menjalankan pekerjaannya atas kecakapan, usaha serta kesempatan. Merujuk uraian tersebut kinerja yakni sebuah hasil yang diraih individu dalam menjalankan tugas-tugas yang berlandaskan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan juga waktu berdasarkan standar juga kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya.

Kinerja karyawan yakni hasil dari proses pekerjaan tertentu dengan berencana dalam waktu serta tempat dari karyawan dan organisasi tersebut Farizki (2017). Sedangkan Menurut Ilyas (2015) menyatakan jika definisi kinerja yakni penampilan, hasil karya karyawan baik kualitas, ataupun kuantitas penampilan perseorangan ataupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas terhadap karyawan yang menduduki jabatan fungsional ataupun struktural namun juga terhadap semua jajaran karyawan pada organisasi. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja karyawan (prestasi kerja) yakni hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang diraih oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya menurut tanggung jawab yang dibebankan untuknya.



2.1.4.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006) yakni:

a. Kuantitas

Kuantitas yakni jumlah yang diciptakan dinyatakan dengan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dikerjakan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai kepada jumlah aktivitas yang ditugaskan juga hasilnya.

b. Kualitas

Kualitas yakni ketaatan pada prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang diinginkan mendekati sempurna pada arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, ataupun memenuhi target-target yang dikehendaki dari sebuah aktivitas. Kualitas kerja diketahui dari persepsi pegawai kepada kualitas pekerjaan yang diciptakan dan kesempurnaan tugas kepada ketrampilan dan kapasitas pegawai.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Kehadiran

Kehadiran yakni keyakinan akan masuk kerja setiap hari serta sesuai terhadap jam kerja.



2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick dalam As'ad (2001) mengatakan terdapat dua jenis faktor yang mempengaruhi kinerja individu yakni:

a. Faktor Individual

adalah faktor-faktor yang mencakup sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat serta motivasi, pengalaman, usia, gender, tingkat pendidikan, juga faktor perseorangan lainnya.

b. Faktor Situasional

1. Faktor fisik pekerjaan, mencakup: metode kerja, kondisi serta desain peralatan kerja, penataan ruang, serta lingkungan fisik (penyinaran, suhu serta ventilasi).

2. Faktor sosial serta organisasi, mencakup peraturan organisasi, jenis latihan serta pengawasan, sistem pembayaran serta lingkungan sosial.

Faktor-faktor kinerja pun dipengaruhi dari motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen kepada organisasi serta aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya Handoko (2001).

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dalam menguji tentang reputasi perusahaan yang dihubungkan dengan berbagai variabel independen. Dilakukan oleh Jhon Fernos (2023); Bheno Benjiro, h Zayd & Habiburahman (2022); Kasmaludin, Muh. Askal Basir, dan Aid Gazalin (2023); Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki, Wan Laura



Hardilawati (2022); Junaidin, Nur Fajri Irvan, Yusrab Ardianto Sabban & Amar Sani (2022). Secara ringkas, uraian peneliti dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama & Judul (tahun)	Metode penelitian	Kesimpulan
1	Jhon Fernos (2003), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ar Risalah Kota Padang.	Metode survei melalui kuesioner.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Bheno Benjiro, Falah Zayd & Habiburahman (2022), Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aya Pujian Pratama.	Analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda.	Koefisien determinasi sebanyak 0,40, ini bermakna 40.0% kinerja karyawan PT. Aya Pujian Pratama didominasi oleh motivasi dan lingkungan kerja
3	Kasmaludin, Muh. Askal Basir, dan Junaid Gazalin (2023), Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah	Pendekatan asosiatif.	Ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan.



	Kabupaten Buton Selatan.		
4	Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki, Wan Laura Hardilawati (2022), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.	Metode survei melalui kuesioner. Uji parsial	Uji secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Junaidin, Nur Fajri Irvan, Yusrab Ardianto Sabban & Amar Sani (2022), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran.	Analisis jalur (Path analysis).	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kepuasan Kerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar



6	Joni Heruwanto, Dede Septian, Ergo Nurpatricia Kurniawan (2018), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Taro Paloma Bogor.	Metode survei melalui kuesioner	Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Taro Paloma dan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
7	Sofia Oktadilah, Syarifuddin (2021), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indah Baru Group Genteng	Metode kuantitatif deskriptif. Analisis data (analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.
8	Ikhsan Amar Jusman, Rohani (2021), The Impact And Work Environment On Employee Productivity At PT. Tirta Fresindo Jaya	Metode survei melalui observasi, interview, dan kuesioner.	Hasil penelitian membuktikan bahwa baik secara parsial maupun simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



9	Muhammad Firgan Lussa, Achmad Sudiro, dan Raditha Dwi Vata Hapsari (2023), The Effect Of Work Motivation and Work Employee Performance Through Work Engagement At PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.	Metode survey melalui kuesioner.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif, namun variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Dedi Daryanto (2020), The Influence Of Motivation and Work Environment On Employee Performance At The Enviromental Service Office Of Serang City, Banten.	Analisis statistic dengan regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Jhon Fernos (2023) meneliti mengenai Pengaruh Motivasi Dan kungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. ggunakan sampel 50 responden pegawai. Pengumpulan data dengan

menggunakan kuesioner telah di uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan motivasi diterima dan lingkungan kerja diterima.

Bheno Benjiro, Falah Zayd & Habiburahman (2022) meneliti mengenai Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aya Pujian Pratama Pada Masa Covid-19. Untuk menentukan sampel digunakan sistem proporsional random sampling yang berjumlah 53 karyawan. Pada riset ini teknik analisa data dipakai ialah metode analisis deskripsi persentase juga regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan diperoleh persamaan regresi linier berganda dari hasil penelitian $\hat{Y} = 23,85 + 0,180 X_1 + 0,94 X_2$. Koefisien determinasi sebanyak 0,40, ini bermakna 40.0% kinerja karyawan PT. Aya Pujian Pratama didominasi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sebagian didominasi oleh variabel lain diluar dari variabel yang disediakan pada riset ini.

Kasmaludin, Muh. Askal Basir, dan Junaid Gazalin (2023) meneliti mengenai Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis *probability sampling*. Teknik analisis data menggunakan, uji validasi, uji rehabilitas, uji normalitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji koefisien determinan. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa: 1) Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Kesimpulan dari penelitian ini yaitu ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan.

Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki, Wan Laura Hardilawati (2022) meneliti mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru, dengan jumlah responden sebanyak 42 responden. Penelitian ini bersifat *explanatory* yang menjelaskan hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis. Analisis data dilakukan berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan dalam bentuk tema dan kategori yang mengidentifikasi pola-pola dan tren yang muncul. Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Kemudian secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Junaidin, Nur Fajri Irvan, Yusrab Ardianto Sabban & Amar Sani (2022) meneliti mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

elitian dilakukan pada Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator eknik Ilmu Pelayaran Makassar dan dilaksanakan mulai bulan April-2021. Populasi penelitian adalah semua pegawai Pada unit oratorium dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang



berjumlah 86 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 86 orang pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kepuasan Kerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar 3) motivasi melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. 4) Lingkungan Kerja melalui Kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Joni Herwanto, Dede Septian, Ergo Nurpatria Kurniawan (2018), meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Taro Paloma. Populasi dan sampel diambil menggunakan rumus slovin dengan jumlah responden sebanyak 61 responden. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Putra Taro Paloma, yang diteliti sebanyak 61 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan menggunakan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t. Hasil data R Square (R^2) sebesar 0.457. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 45,7%



variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya 54,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap

kinerja di PT. Putra Taro Paloma. $\hat{Y} = 28.837 + 0.047X_1 + 0.108X_2$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja di PT. Putra Taro Paloma dan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di PT. Putra Taro Paloma

Sofia Oktadilah, Syarifuddin (2021), Penelitian ini dilator belakang oleh hasil data primer yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja karyawan pada CV Indah Baru kurang optimal. Perusahaan menginginkan kinerjanya meningkat setiap tahun agar dapat menang dalam menghadapi persaingan, oleh sebab itu kinerja karyawan menjadi perhatian karena akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Agar bisa meningkatkan kinerja karyawan, maka dibutuhkan motivasi yang tinggi dari karyawan dan lingkungan kerja yang baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Indah Baru Group. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV Indah Baru Group yang terdiri dari 73 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Analisis data yang digunakan yakni analisis deskriptif, uji asumsi klasik serta analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif motivasi termasuk ke dalam kategori baik dan juga untuk lingkungan kerja termasuk ke dalam kategori baik sedangkan untuk kinerja karyawan sama dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 61,6% sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

a penelitian ini.

Ikhsan Amar Jusman, Rohani (2021) meneliti tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja di PT. Tirta Fresindo Jaya. Ada 107 responden sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel adalah



non-probability purposive sampling. Pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan angket. Analisis data yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 22. Hasilnya membuktikan bahwa baik secara parsial maupun simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja kerja.

Muhammad Firgan Lussa, Achmad Sudiro, dan Raditha Dwi Vata Hapsari (2023) meneliti mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan angket. Sampel dalam penelitian ini adalah 85 karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar yang ditentukan menggunakan metode Slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Modeling) PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif, namun variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dedi Daryanto (2020) meneliti mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Serang, Banten. Metode yang digunakan adalah penelitian eksplanasi dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, penentuan dan hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,6%, pengujian hipotesis diperoleh $t \text{ count} > t \text{ tabel}$ atau ($7,774 > 1,997$). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,6%, pengujian hipotesis diperoleh $t \text{ count} > t \text{ tabel}$ atau ($7,003 > 1,997$). Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh



signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,927 + 0,439X_1 + 0,371X_2$, dan kontribusi pengaruhnya sebesar 58,3%, pengujian hipotesis diperoleh $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ atau $(45,379 > 2,750)$



BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Penelitian ini dilaksanakan untuk menjawab rumusan masalah dengan suatu kerangka berpikir berikut ini, penelitian ini memiliki dua variabel independen yaitu motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hubungan antar variabel tersebut dapat dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu yang dapat dilihat melalui uraian dibawah ini.

3.1.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Sitanggang, 2021).

Siagian (1996) mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.



Keterkaitan antara motivasi dan kinerja karyawan telah dibuktikan melalui beberapa penelitian. Penelitian oleh Jhon Fernos (2023), Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki, Wan Laura Hardilawati (2022) dan Junaidin, Nur Fajri Irvan, Yusrab Ardianto Sabban & Amar Sani (2022) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

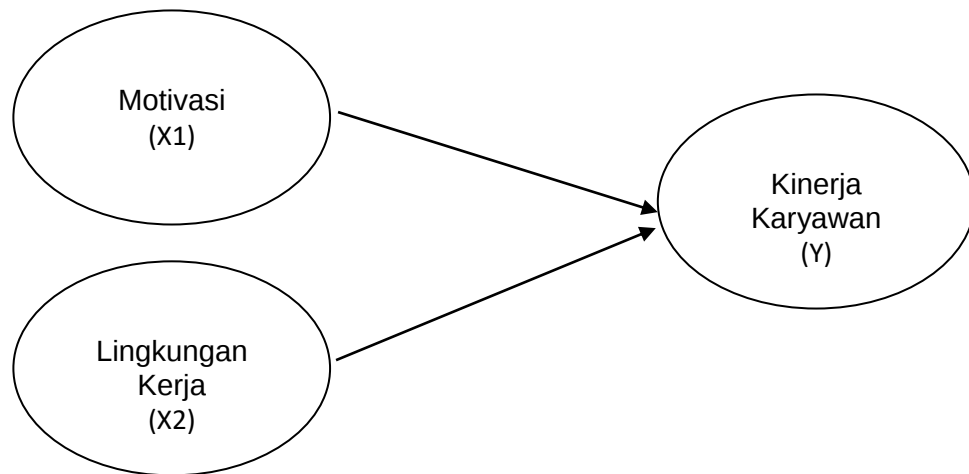
3.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmayati (2001) lingkungan kerja yakni semua alat perkakas serta bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya yang mana seseorang karyawan bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik selaku perseorangan ataupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Keterkaitan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan telah dibuktikan melalui beberapa penelitian. Penelitian oleh Bheno Benjiro, Falah Zayd & Habiburahman (2022) dan Kasmaludin, Muh. Askal Basir, & Junaid Gazalin (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka peneliti menyusun kerangka pikir yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

3.2 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan, sementara, karena jawaban-jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Sugiyono (2022). Berdasarkan rumusan masalah serta kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Astra International Tbk. – Astra Motor Alauddin Makassar.
- H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Astra Motor Alauddin Makassar.

