

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HADJI KALLA TOYOTA DI WISMA KALLA KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh
GIANI REZKIKA AMELIA
A021191048



Kepada
**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HADJI KALLA TOYOTA DI WISMA KALLA KOTA MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh
GIANI REZKIKA AMELIA
A021191048



Kepada
**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HADJI KALLA TOYOTA DI WISMA KALLA KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

GIANI REZKIKA AMELIA

A021191048

telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar, 27 September 2023

Pembimbing Utama

Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E., M.Si

NIP. 19670518 199203 2 001

Pembimbing Pendamping

Abdullah Sanusi, S.E., MBA., Ph.D

NIP. 19800508 200312 1 002

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin

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

NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HADJI KALLA TOYOTA DI WISMA KALLA KOTA MAKASSAR

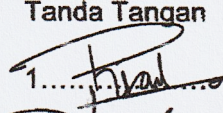
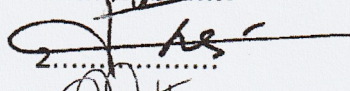
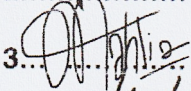
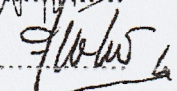
disusun dan diajukan oleh

GIANI REZKIKA AMELIA

A021191048

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 27 September 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E., M.Si	Ketua	1..... 
2	Abdulah Sanusi, S.E., MBA., Ph.D	Sekretaris	2..... 
3	Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, S.E., M.Si., CWM	Anggota	3..... 
4	Dr. Wahda, S.E., M.Pd., M.Si	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil
NIP. 19770510 200604 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Giani Rezkika Amelia
NIM : A021191048
Jurusan/Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

**“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla
Kota Makassar”**

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan 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 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 pasal 70).

Makassar, 11 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,



Giani Rezkika Amelia

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HADJI KALLA TOYOTA DI WISMA KALLA KOTA MAKASSAR”**. Penelitian ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Selama dalam penyusunan skripsi ini, tentu banyak sekali hambatan serta kesulitan yang telah dilalui oleh penulis. Namun pada akhirnya penulis dapat melaluinya berkat arahan, bimbingan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulus – tulusnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada :

1. Terima kasih kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis selama masa perkuliahan hingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Kedua orang tua tercinta, Ibu Asniati Tande yang tak henti – hentinya memberikan semangat serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, dan Alm. Papaku Johnny Marpaung yang sudah tenang di Surga, penulis persembahkan karya ini untukmu sebagai bukti berhasilnya penulis untuk meraih gelar sarjana. Terima kasih sudah menjadi saksi perjalanan penulis dalam menyelesaikan karya ini dari atas sana, meskipun perjalanan ini harus penulis lewati sendiri tanpa lagi kau temani. Semoga dengan karya ini penulis bisa membuatmu bangga sebagai Papa tercintanya;

3. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa., M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta staf dan jajarannya;
4. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin;
5. Bapak Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si., CRA., CRP., CWM. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Bapak Prof. Dr. Arifuddin, SE. AK., M.Si., CA., CRA., CRP., CWM. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Bapak Dr. Anas Iswanto Anwar, SE., MA., CWM. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin;
6. Ibu Prof. Dr. Hj. Ria Mardiana Y, S.E., M.Si. selaku pembimbing utama dan Bapak Abdulah Sanusi, S.E., MBA., Ph.D. selaku pembimbing pendamping. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala waktu, bimbingan, arahan, dan saran yang telah diberikan kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini;
7. Ibu Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, S.E., M.Si., CWM. dan Ibu Dr. Wahda, S.E., M.Pd., M.Si. selaku tim penguji. Terima kasih atas segala waktu, arahan dan saran yang telah diberikan kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini;
8. Bapak Dr. Andi Aswan., S.E., MBA., M.Phil. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin;
9. Ibu. Dr. Andi Ratna Sari Dewi, S.E., M.Si. selaku pembimbing akademik penulis selama menjalankan studi;
10. Bapak dan Ibu Dosen, serta seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah banyak memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik;

11. Bapak Dr. H. Taqyuddin Djabbar, S.sos, MM. yang telah banyak membantu penulis dalam perizinan serta pelaksanaan penelitian di PT. Hadji Kalla Toyota;
12. Kepada Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar sebagai responden penelitian yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian penulis;
13. Kepada saudaraku Kak Ghinda dan Gandhi yang memberikan dukungan dan doa kepada penulis;
14. Kepada sahabatku 'Rawr': Birgit, Pute, Sasa, dan Aini. Terima kasih selalu ada menemani penulis dari awal perkuliahan serta memberikan bantuan, dukungan, dan doa kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini;
15. Kepada sahabatku 'AS8': Fira, Yuyu, Taqiyyah, Indah, Meris, Diva, dan Rhara. Terima kasih selalu ada menemani penulis sejak SMP dan memberikan motivasi, dukungan, dan doa kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini;
16. Kepada sahabatku 'Youngma': Ilma, Wenni, Sabit, Rani, Ulfy, dan Nices . Terima kasih selalu ada menemani penulis sejak SMA dan memberikan motivasi, dukungan, dan doa kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini;
17. Kepada sahabat KKN 'Fantastic four + 2': Kintan, Rizka, Fika, Kots, dan Attar. Terima kasih telah menemani penulis semasa KKN dan dukungan serta doanya dalam penyusunan skripsi ini;
18. Kepada teman – teman 'Ppooops'. Terima kasih atas dukungannya melalui ajakan ngopinya;
19. Kepada teman – teman PUBG: Nyanya, Ramen, Gyu, Pian, Azimuth, Ngab, Godit, dan Adrino. Terima kasih selalu ada menemani penulis untuk menghilangkan stress dengan ajakan login selama penyusunan skripsi ini;

20. Kepada teman – teman IMMAJ Periode 2022 dan Ekowowits yang telah menjadi tempat penulis untuk berproses selama masa perkuliahan;
21. Kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas doa dan dukungannya;
22. *And last but not least*, Terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritikan dan masukan yang dapat membangun. Atas segala bantuan dan jasa yang diberikan tidak ada sesuatu yang bisa penulis berikan kecuali berdoa dan berharap semoga Allah SWT senantiasa memberikan ridho dan balasan atas jasa-jasa yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, kiranya bukanlah suatu yang berlebihan apa bila penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca maupun penulis.

Makassar, 11 Agustus 2022



Giani Rezkika Amelia

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar

The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Hadji Kalla Toyota at Wisma Kalla Makassar City

Giani Rezkika Amelia

Ria Mardiana

Abdullah Sanusi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer berupa penyebaran kuisioner dan data sekunder berupa dokumen-dokumen PT. Hadji Kalla Toyota. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 114 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan rumus slovin dengan nilai kritis 5% menggunakan skala likert. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

This study aims to determine the influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Hadji Kalla Toyota at Wisma Kalla Makassar City. This research uses quantitative research methods. The data sources used are primary data in the form of questionnaires and secondary data in the form of PT. Hadji Kalla Toyota. The sample used in this study amounted to 114 respondents. The data collection technique was carried out using the slovin formula with a critical value of 5% using a Likert scale. Hypothesis testing is done using multiple linear regression analysis. Based on the data analysis performed, it is concluded that work motivation and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Hadji Kalla Toyota at Wisma Kalla Makassar City.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I	17
PENDAHULUAN	17
1.1 Latar Belakang	17
1.2 Rumusan Masalah	22
1.3 Tujuan Penelitian	23
1.4 Manfaat Penelitian	23
1.5 Sistematika Pembahasan	24
BAB II	25
TINJAUAN PUSTAKA	25
2.1 Tinjauan Teoritis	25
2.1.1 Sumber Daya Manusia	25
2.1.2 Motivasi Kerja	26
2.1.3 Lingkungan Kerja	29
2.1.4 Kinerja Karyawan	31
2.2 Penelitian Terdahulu	33

2.3 Kerangka Pikir	37
2.3.1 Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	37
2.3.2 Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	38
2.3.4. Pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.4 Hipotesis	40
BAB III	41
METODE PENELITIAN	41
3.1 Rancangan Penelitian.....	41
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.3 Populasi dan Sampel	42
3.3.1 Populasi	42
3.3.2 Sampel	42
3.4 Jenis dan Sumber Data	43
3.4.1 Jenis data	43
3.4.2 Sumber data	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data	43
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	44
3.6.1 Variabel Penelitian	44
3.6.2 Definisi Operasional	45
3.7 Instrumen Penelitian	46
3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	47
3.8.1 Uji Validitas.....	47
3.8.1 Uji Reliabilitas	48
3.9 Metode Analisis Data	48
3.9.1 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.10 Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
3.11 Pengujian Hipotesis.....	50

BAB IV	52
HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	52
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	52
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	55
4.1.3 Struktur Organisasi	55
4.2 Karakteristik Responden	59
4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan usia	59
4.2.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	60
4.2.3 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	60
4.2.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	61
4.3 Deskripsi Variabel	61
4.3.1 Penentuan Range.....	61
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1).....	62
4.3.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	63
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	64
4.4 Uji Asumsi Klasik	65
4.4.1 Uji Normalitas	65
4.4.2 Uji Multikolinearitas	66
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	67
4.5 Uji Validitas	68
4.6 Uji Reliabilitas.....	69
4.7 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	70
4.8 Uji Simultan (F).....	71
4.9. Uji Parsial.....	72
4.10 Uji Koefisien Determinasi (R²).....	73
4.11 Pembahasan	74
4.11.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla di Wisma Kalla Kota Makassar.	74

4.11.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar.....	75
4.11.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar.....	76
BAB V	78
PENUTUP	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar Periode Januari – Desember 202z	21
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.2. Definisi Operasional	45
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	47
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia	59
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	60
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	60
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir	61
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	62
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	63
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.10 Uji Validitas	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial.....	72
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Hadji Kalla Toyota	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Scatterplot.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk mencapai tujuan organisasi, maka keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia. Maka dari itu sumber daya manusia disebut sebagai tulang punggung kehidupan organisasi.. Menurut Hasibuan (2012), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Maka pentingnya harus memiliki pegawai yang kedisiplinannya tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Di era yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat bukan hanya produksi dan pemasaran yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang penting harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya.

Sumber daya manusia disebut juga sebagai investasi paling berharga di dalam organisasi karena merupakan asset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2011), sumber daya manusia

merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Perusahaan perlu mengupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan. Dengan upaya tersebut perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja lebih produktif untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini mengkaji tentang motivasi dan lingkungan kerja dengan pengaruhnya terhadap kinerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang ditunjukkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Harindja, 2002). Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan tugasnya di isyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Kasmir (2019) juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Namun pada penelitian ini hanya akan berfokus pada faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja.

“Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang untuk mempunyai kemauan dan kesediaan

untuk bekerja” (Farida 2016 : 24). Adanya motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Griffin (2003 : 38), motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Maka jika motivasi baik dan lingkungan kerja yang mendukung maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Pemberian motivasi terhadap karyawan diharapkan mampu memberikan hasil kinerja yang lebih efektif. Bagi perusahaan keefektifan kinerja karyawan sangat penting karena berhubungan dengan keberlangsungan hidup perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan maka keefektifan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan, keefektifan kinerja karyawan dapat berdampak buruk pada keberlangsungan perusahaan.

Motivasi juga mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diberikan, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Menurut Mathis dan Jackson (2001:89), motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Masalah dalam perusahaan pun muncul ketika kurangnya pendekatan secara personal dan perhatian dari atasan yang cenderung membuat motivasi hanya muncul dari diri sendiri, sehingga hal tersebut mengakibatkan motivasi kerja menurun dan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian – penelitian terdahulu tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di antaranya dilakukan oleh Rubiyanto (2019), Geovanno (2021), Anriza (2017), dan Rahadian (2016), menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Nitisemito (2000 : 183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan akan memiliki semangat bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

“Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai.” (Sedarmayanti, 2009). Oleh karena itu, apabila perusahaan ingin membentuk kepuasan kerja karyawan, maka suatu perusahaan hendaknya menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga menjadikan karyawan merasa nyaman dan bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu tentang hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di antaranya dilakukan oleh Ronal W & Hotlin S (2018), Reninhard et al. (2017), Sutoyo (2016), menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Hadji Kalla Toyota yang berpusat di Gedung perkantoran tinggi yang terdiri dari 15 lantai yang bernama

Wisma Kalla. PT. Hadji Kalla Toyota ini terletak di lantai 12 Wisma Kalla, Jalan Dr. Sam Ratulangi, Kota Makassar. PT. Hadji Kalla, dulu bernama NV. Hadji Kalla Trading Company, adalah sebuah perusahaan yang dirintis oleh sepasang suami istri saudagar bugis yaitu Hadji Kalla dan Hadjah Athirah. Didirikan pada tahun 1952 PT. Hadji Kalla merupakan salah satu Authorized Main Dealer Toyota untuk wilayah pemasaran di Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara. Sebanyak 25 Cabang PT. Hadji Kalla telah beroperasi meliputi penjualan, servis dan penyediaan suku cadang.

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan sudah cukup memuaskan. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar Periode Januari – Desember 2022

No.	Bulan	Rata – Rata Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2022
1.	Januari	100%
2.	Februari	100%
3.	Maret	99,89%
4.	April	99,56%
5.	Mei	100%
6.	Juni	101%
7.	Juli	99,78%
8.	Agustus	100%
9.	September	101%
10.	Oktober	100%
11.	November	100%
12.	Desember	103%

Sumber: Dokumen PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui kinerja karyawan sudah cukup memuaskan, namun walaupun terlihat memuaskan terdapat penilaian yang menurun pada bulan April dimana kinerja karyawan menurun 0,44% dari 100% yaitu menjadi 99,56%. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara kepada pihak HRD di PT. Hadji Kalla Toyota, terkadang kinerja karyawan menurun dikarenakan karyawan kurang termotivasi untuk bekerja karena kurang mendapatkan reward atau penghargaan diri dari atasan ketika karyawan mengalami overload dan ketika karyawan mampu mencapai suatu target yang dimana hal itu sangat berpengaruh pada karyawan sehingga kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota menurun.

Selain itu peneliti menemukan masalah lain yaitu pada lingkungan kerja. Peneliti melihat bahwa kurangnya fasilitas kerja seperti peralatan kerja yang kurang memadai dimana fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja sehingga hal tersebut juga berpengaruh pada karyawan sehingga kinerja karyawan menurun.

Namun, terlepas dari hal bahwa kinerja karyawan terlihat memuaskan seperti dari data tabel diatas tetapi terdapat masalah di motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan maka variabel independen perlu ditingkatkan supaya tidak mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis, mengetahui, dan memahami apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar.
2. Untuk menganalisis, mengetahui, dan memahami apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar.
3. Untuk menganalisis, mengetahui, dan memahami apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

3. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

1.5 Sistematika Pembahasan

Pembahasan yang sistematis akan mempermudah pemahaman terhadap suatu hasil karya ilmiah oleh pembacanya, sehingga pembaca akan dapat mengetahui dan memahami secara berurutan dalam suatu kajian yang terinci. Penulisan proposal skripsi ini terdiri dari tiga bab dan merupakan suatu rangkaian yang saling berkaitan secara berurutan. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan dan diuraikan tentang tinjauan empiris, tinjauan teoritis dari para ahli yang dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian, konsep yang berpengaruh dengan pokok permasalahan yang dibahas, model konsep dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, konsep, variabel,

definisi operasional dan skala pengukuran, uji validitas dan reliabilitas, analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan gambaran umum tempat penelitian, gambaran umum responden, penyajian data yang meliputi pengumpulan data, analisa data dan interpretasi data.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan kesimpulan akhir dari pembahasan penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, disertai dengan saran-saran dari peneliti yang dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy (2008:4), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Cara-cara yang dipraktekkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek daya manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian. Menurut Mathis dan John (2006:3), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Adapun menurut Sunyoto (2012) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses atau tindakan untuk merancang individu agar dari awal perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian agar dapat dimanfaatkan bakat yang dimiliki oleh individu tersebut untuk mencapai tujuan organisasi cara efektif dan efisien.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.” (Siagian 2003:138).

Menurut Mathis (2006: 114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Mathis 2006) ‘mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu’. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Menurut Hasibuan (2003:95), 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. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.2.2 Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102). Terdiri dari :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk

persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.2.3 Jenis – jenis Motivasi

Menurut Luthans (2006:270), jenis-jenis motivasi yaitu:

1. Motivasi Primer

Motivasi yang bersifat tidak dipelajari dan berdasarkan psikologis akan tetapi penggunaan istilah primer tidak mengimplimentasikan bahwa motif tersebut lebih diutamakan dari pada motif umum dan sekunder. Meskipun pengutamakan primer diimplimentasikan beberapa

teori motivasi, tetapi ada banyak situasi dimana motif umum dan sekunder lebih memotivasi daripada motif primer.

2. Motif Umum

Motif yang tidak dapat dipelajari dan juga tidak berdasarkan psikologis tetapi penggunaannya istilah umum diimplimentasikan pada motif keinginan, manipulasi, aktivitas, dan efeksi.

3. Motivasi Sekunder

Motivasi yang dapat dipelajari dan paling relevan dengan studi perilaku organisasi. Meskipun dorongan sekunder adalah yang paling penting saat masyarakat berkembang secara ekonomi dan menjadi lebih kompleks.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas pada perusahaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja merupakan seluruh perlengkapan dan peralatan yang dihadapi pekerja, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja juga menurut Josephine & Harjanti (2017) merupakan kondisi kerja yang memberikan suasana dan kondisi kerja yang nyaman bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada

di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator -indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2000) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

“Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja diantara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut.” (Saydam, 1996:381).

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Rivai (2004:309), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Wibowo (2011:17), kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil kerja namun termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan perusahaan atau organisasi, keputusan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kinerja yang optimal akan terwujud bila dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi yang kuat yang memungkinkan mereka dapat bekerja secara baik.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama / Tahun	Judul	Variable	Hasil penelitian
1.	Ayu Suandani (2018)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Baliumbingan	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan(Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja yang diterapkan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Baliumbingan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis secara simultan.

2.	Hendri Sembiring (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan(Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Motivasi dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Sinarmas Medan sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, gaji, stres kerja dan lain sebagainya.
----	-------------------------	---	--	--

3.	Turmono (2018)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Indah Golf Apartment	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan(Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan(Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

				<p>kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja 0,660 atau sebesar 66%. Sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
5.	<p>Akbar, Heri Irawan, Ansar, Siti Sumayah Dahlan (2022)</p>	<p>Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perdagangan Kota Makassar</p>	<p>Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan(Y).</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,335. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,292. Dari kedua variabel</p>

				<p>bebas, yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja dimana nilai koefisien yang ditunjukkan oleh variabel motivasi kerja lebih dominan.</p>
--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan dan variabel bebas (X) adalah motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sehingga kerangka pikir untuk penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. “Banyak para ahli memakai istilah yang berbeda-beda dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku tersebut sebagai motivasi (*motivation*), kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*) sehingga kinerja karyawan akan meningkat.” (Arida 2010). Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Rivai dan Sagala (2011:837) menjelaskan motivasi

sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Chandra Dwi Saputra (2018), Marthen (2007), dan Ayu Suandani (2018) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Manfaat bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang besar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Jadi, semakin baik motivasi yang diperoleh karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nitisemito (2015) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Akbar, Heri Irawan, Ansar, Siti Sumayah Dahlan (2022), dan Dewi Septianto (2010) membuktikan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja semakin nyaman dan kondusif maka, kinerja karyawan semakin meningkat. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, perusahaan perlu

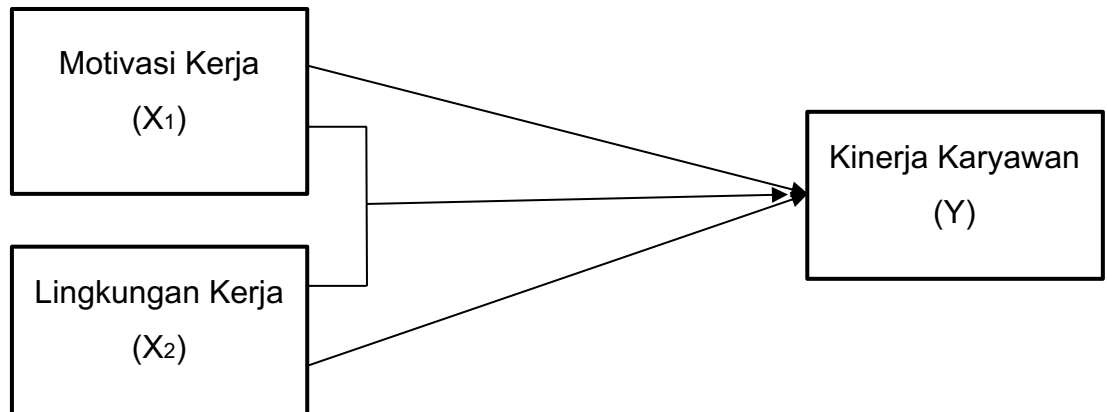
menciptakan lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan bagi karyawan.

2.3.4. Pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011), Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Faktor individu seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja. Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari lingkungan organisasi seperti fasilitas kerja yang memadai, pola komunikasi kerja yang efektif, dan hubungan kerja harmonis.

Dari hasil penelitian Ayu Suandani (2018) membuktikan bahwa, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, karena motivasi kerja dan lingkungan kerja berhubungan erat dengan kinerja. Dengan adanya motivasi kerja, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang mendukung dan memiliki hubungan baik antar karyawan di tempat kerja memacu kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik. Jadi jika lingkungan tersebut nyaman, terpenuhi fasilitasnya dan karyawan mendapat motivasi dari atasan seperti penghargaan karyawan terbaik maka karyawan akan termotivasi dan bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

Berdasarkan landasan teori dan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka penulis menyusun suatu kerangka pikir dalam penelitian ini seperti yang disajikan pada gambar berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data. Maka dari itu penulis mengemukakan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar.

H3 : Motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama – sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota di Wisma Kalla Kota Makassar.