

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Adha, Qomariyah, dan Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu perubahan *energy* di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Istilah motivasi digunakan dalam teori manajemen untuk mendeskripsikan kekuatan di dalam individu yang memperhitungkan tingkat, arah, dan ketekunan usaha yang dikeluarkan di tempat kerja (Schermerhorn, J.R, 2017). Orang yang termotivasi tinggi akan bekerja keras pada pekerjaan; orang tidak termotivasi akan menghasilkan efek yang sebaliknya, santai bekerja, tidak bersemangat, bahkan cenderung tidak serius dalam menekuni dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya, menurut Soroso (dalam Fahmi, 2018:107) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan pada tujuan spesifik tertentu (*specific goal/directed way*). Disebut perilaku karena seseorang yang termotivasi hanya dapat diamati secara langsung dari tingkah lakunya. Proses mental konasi seseorang akan mencoba memunculkan suatu sikap melalui jalan tertentu yang dalam konteks ini adalah karena memiliki motif, setelah konasi memproses motif tersebut maka muncullah sikap termotivasi yang selanjutnya akan ditunjukkan pada perilaku nyata yang termotivasi.

Sedangkan menurut Sumardjo & Priansa (2018:202) motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas

individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Artinya, motivasi tidak hanya dapat datang dari diri individu saja, melainkan terdapat faktor dari luar yang mampu merangsangnya pula. Seperti yang diungkapkan oleh Winardi (2018:2) bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Telah diungkapkan sebelumnya bahwa motivasi dapat muncul dari dalam diri sendiri (intrinsik) maupun dari faktor luar (ekstrinsik). Dengan demikian, setidaknya terdapat dua tipe motivasi seperti yang diungkapkan oleh Afandi (2018:28) bahwa motivasi terbagi menjadi dua jenis dan jenis-jenis motivasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Dalam Diri

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Beberapa contoh motivasi dalam diri adalah:

- a) persepsi seseorang mengenai diri sendiri;
- b) harga diri;
- c) harapan pribadi;
- d) kebutuhan;
- e) keinginan.

2. Motivasi Luar Diri

Motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri. Beberapa contoh yang termasuk motivasi luar diri adalah:

- a) jenis dan sifat pekerjaan;
- b) kelompok kerja di mana seseorang bergabung;
- c) situasi lingkungan kerja;
- d) gaji.

Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari rasa-rasa mengancam seperti takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam bekerja, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama rekan kerja.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.2 Lingkungan Kerja

Salah satu aspek berharga dalam membentuk kinerja karyawan yang mengakibatkan pengaruh langsung terhadap karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil meningkatkan kinerja organisasi adalah lingkungan kerja. (Yantika et al., 2018:175). Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Artinya, segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan seperti kanan board juga termasuk lingkungan.

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara,

pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Seperti yang diungkapkan oleh Sukanto & Indryo (2018:151) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Afandi (2018:71) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Berdasarkan pemaparan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli di atas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja amatlah luas. Oleh karena itu, Sedarmayanti (2017:25) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua macam utamanya, yakni lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang akan dijelaskan sebagai :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yakni:

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

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan

hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non-fisik meliputi:

- a. Faktor lingkungan sosial, contohnya faktor sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain;
- b. Faktor status sosial, semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan;
- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan, yakni hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan;
- d. Faktor sistem informasi, yang dapat memastikan kecepatan dan kelancaran komunikasi antaranggota melalui teknis penyampaian informasi dan komunikasi yang dapat berjalan berjalan dengan lebih praktis dan cepat.

Menurut Mahadika (2019:4) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu:

- a. Penerangan Cahaya atau penerangan sangat besar manfaat bagi karyawan, guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan (cahaya) yang terang tapi tidak

menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat menyebabkan pekerjaan akan melambat. Banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

- b. Suhu Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.
- c. Udara Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi Kesehatan tubuh. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- d. Suara Bising Salah satu polusi yang cukup menyibukkan untuk para pakar adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Kebisingan dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Keamanan kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja non fisik, diantaranya:

a. Hubungan antar karyawan

Hubungan kerja sesama pegawai maupun dengan pimpinan termasuk dalam indikator lingkungan kerja. Kualitas hubungan antar pegawai yang baik dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja sekaligus kekompakan dalam internal perusahaan. Penyelenggaraan kegiatan seperti outbound perusahaan termasuk salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas hubungan sesama pegawai dan pimpinan dalam perusahaan. Dengan membentuk tim yang solid, perusahaan bisa fokus pada target yang ingin dicapai bersama-masa.

b. Hubungan dengan atasan

Hubungan atasan dengan karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan. Dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

Tujuan lingkungan kerja menurut (Jayanti & Syamsir, 2018) adalah untuk memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan dan menetralkan betah bekerja karyawan dan dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktifitas para karyawan. Adapun tujuan dari lingkungan kerja adalah agar karyawan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan pekerjaannya dengan baik sehingga adanya

lingkungan kerja yang baik dapat bekerja secara optimal demi kelancaran pekerjaan yang ada dalam suatu instansi atau organisasi.

2.3 Kinerja Karyawan

Dalam kajian kinerja karyawan, peneliti akan membahas beberapa pokok bahasan yaitu pengertian kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan indikator kinerja karyawan. Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut (Esthi & Marwah, 2020:133), kinerja ialah hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diukur pada jangka waktu tertentu. Sementara menurut (Estiningsih, 2018:50), kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan dari seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian.

Menurut (N. D. Sari & malinda, 2018:626), adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Faktor Personal (*Personal Factors*)
Ialah memiliki keahlian dasar, kompetensi, percaya diri, dorongan dan juga loyalitas yang diperoleh setiap individu.
2. Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factors*)
Ialah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan
3. Faktor Tim (*Team Factors*)
Ialah saling memberikan dukungan antar sesama rekan kerja, saling menghormati serta memiliki tujuan yang sama.
4. Faktor Sistem (*System Factors*)

Ialah sarana dan prasarana yang telah diberikan oleh organisasi.

5. Faktor Konsektual atau situasional (*Contextual Situational Factors*)

Ialah tekanan serta perubahan lingkungan internal maupun eksternal.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Kerjasama

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Kajian Pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antar penelitian yang pernah di lakukan sebelumnya dengan yang akan di lakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang di anggap relevan dan di jadikan rujukan dsri penelitian ini :

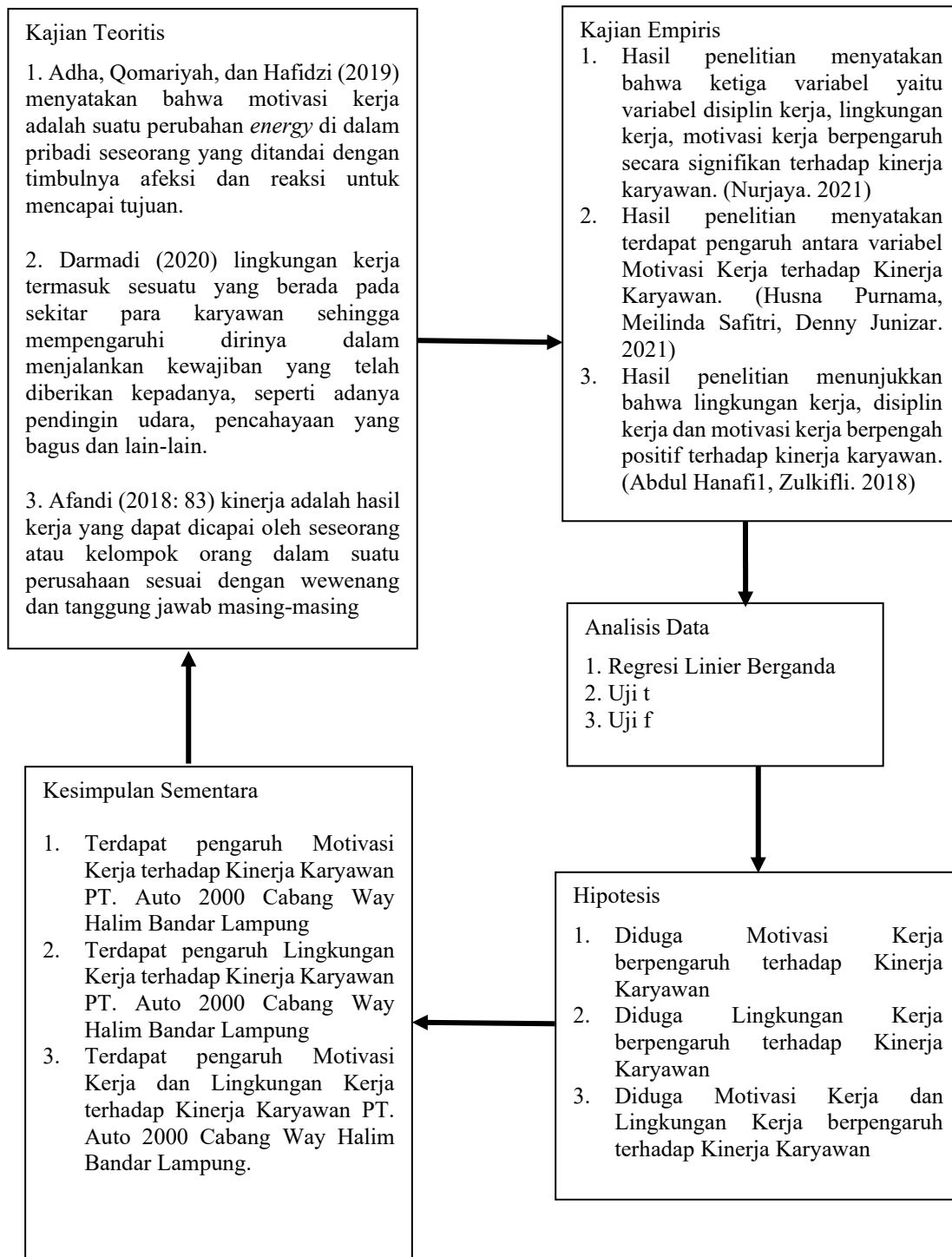
Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

NO	NAMA PENELITI	JUDUL	METODE ANALISIS DATA	HASIL PENELITIAN
1.	Husna Purnama, Meilinda Safitri, Denny Junizar (September 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Bandar Lampung	Regresi Linier Berganda	Dari hasil perhitungan uji t didapat nilai thitung = 3.128 > ttabel 2,75 dimana kesimpulannya adalah bahwa hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandar Lampung. Jadi variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).
2.	Nurjaya (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hazara Cipta Pesona	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa ketiga variabel yaitu variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

				karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.
3.	Sunarsi (2020)	Pengaruh, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Regresi Sederhana	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan
4.	Kajal, F., Raza, S. A., Hafeez, S., & Abbas, M (2019)	Examining The Relationship Between Motivation, Work Environment And Employee Performance: A Study Of Higher Education Sector In Pakistan. Quality & Quantity	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Kahangi, M. H., Gholamzadehtabar, H., Aliakbari, F., & Zareei, H (2021)	A Study Of The Influence Of Physical Work Environment On Job Satisfaction And Employee Performance : A Case Study Of The Textile Industry	Regresi Linier Berganda	Hasil kesimpulan penelitian bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
6.	Abdul Hanafil, Zulkifli (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ATB.	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ATB.

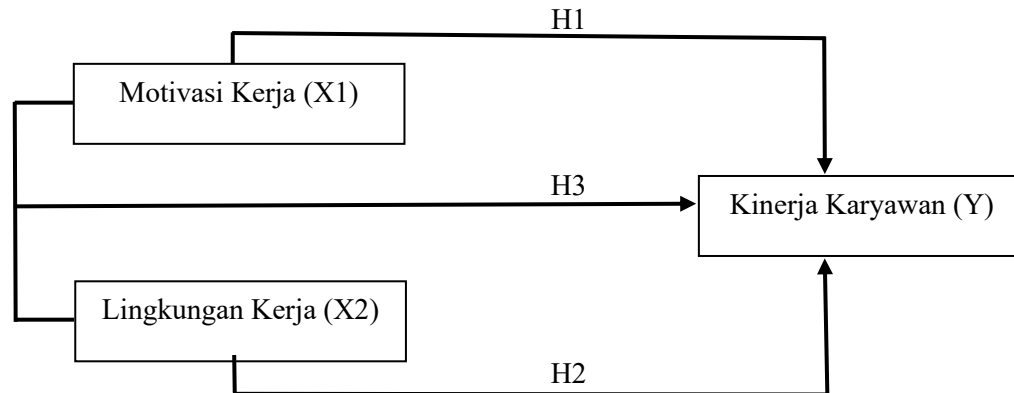
Sumber: Data diolah, 2023

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Kerangka Penelitian

Berdasarkan dari beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka kerangka penelitian ini ditunjukkan dengan gambar berikut :



2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan peneliti yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih yang merupakan jawaban rumusan masalah penelitian (Sujarweni, 2021).

2.7.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Adha, Qomariah, Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu perubahan *energy* di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan,

tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

HI: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Servis (Mechanic) PT AUTO 2000 cabang Way Halim Bandar Lampung

2.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu aspek berharga dalam membentuk kinerja karyawan yang mengakibatkan pengaruh langsung terhadap karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil meningkatkan kinerja organisasi adalah lingkungan kerja. (Yantika et al., 2018:175). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Artinya, segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan seperti kanan board juga termasuk lingkungan (Sedarmayanti, 2017:25). Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Servis (Mechanic) PT. AUTO 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung

2.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hamalik (2017) motivasi merupakan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Azwar (2017) motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Esthi & Marwah, 2020:133), kinerja ialah hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diukur pada jangka waktu tertentu.

H3: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Servis (Mechanic) PT. AUTO 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung