

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Penelitian Terdahulu

##### 2.1.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang dilakukan ini dapat disajikan pada Tabel 2.1

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Jahroni & Darmawan (2022)	“Pengaruh Motivasi, Prestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”	1. Motivasi 2. Prestasi, 3. Lingkungan Kerja, 4. Kinerja.	Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, prestasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Erma, Eka & Imam (2021)	“Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Blitar”	1. Motivasi 2. Insentif 3. Lingkungan kerja 4. Kinerja	Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, insentif, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Nurhandayani & Annisa (2022)	“Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”	1. Motivasi 2. Lingkungan Kerja 3. Budaya Kerja 4. Kinerja	- Metode penelitian yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda	Hasil pengujian penelitian variabel motivasi kerja, bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variable Lingkungan Kerja, sebaliknya.
4.	Ramli & Siska (2022)	“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang”	1. Motivasi 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja	- Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Dengan analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Siahaan & Bahri (2019)	“Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”	1. Penempatan 2. Motivasi 3. Lingkungan kerja 4. Kinerja	- Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian eksploratif, di mana variabel diukur	Penelitian ini menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				menggunakan skala Likert.	
6.	Saleh & Utomo (2018)	“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang”	1. Disiplin kerja 2. Motivasi 3. Etos kerja 4. Lingkungan kerja 5. Produktivitas kerja	- Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linier berganda	Hasil pengujian penelitian motivasi kerja, bahwa motivasi berpengaruh signifikan sedangkan lingkungan kerja tidak terhadap kinerja karyawan.
7.	Giovani (2021)	“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna”	1. Motivasi 2. Kinerja	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi	hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Audrey & Dhyah (2019)	“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Trio Corporate Plastic (Tricopla)”	1. Lingkungan kerja 2. Kinerja	Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda	hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	Dolly (2021)	“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian kantor pada PT Air Pekanbaru Riau”	1. Motivasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja	Metode penelitian yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda	Secara serempak motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan

## 2.2 Tinjauan Teori

### 2.2.1 Motivasi Kerja

#### a. Definisi Motivasi Kerja

Mangkunegara (2004) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Motivasi Kerja menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya

upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Siagian (2011), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaian tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut.

#### **b. Faktor Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Berikut adalah beberapa faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi kerja individu:

1. Pengakuan dan penghargaan: Mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja. Penghargaan bisa berupa pujian, promosi, bonus, atau bentuk pengakuan lainnya yang membuat individu merasa dihargai dan diakui atas usaha mereka.
2. Lingkungan kerja yang mendukung: Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, komunikasi yang efektif, dan budaya perusahaan yang inklusif dapat menciptakan atmosfer yang memotivasi individu untuk memberikan yang terbaik.
3. Kesempatan pengembangan: Adanya kesempatan untuk belajar, berkembang, dan meningkatkan keterampilan dapat memotivasi individu. Pelatihan, program pengembangan, dan tanggung jawab yang menantang dapat memberikan stimulus yang diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja.
4. Tanggung jawab yang jelas: Mengetahui peran dan tanggung jawab mereka dengan jelas dapat meningkatkan motivasi kerja. Ketika individu memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka dan memiliki tujuan yang dapat diukur, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapainya.

### c. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan internal atau dorongan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dalam lingkungan kerja. Ada beberapa indikator menurut Siagian (2011) yang sering digunakan untuk mengukur motivasi kerja seseorang. Berikut adalah beberapa indikator dan dimensi motivasi kerja yang umum:

1. Keterlibatan (*engagement*): Indikator ini mencerminkan sejauh mana seseorang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Keterlibatan dapat dilihat dari tingkat kehadiran, partisipasi dalam proyek, inisiatif, dan komitmen terhadap pekerjaan.
2. Kepuasan kerja (*job satisfaction*): Dimensi ini mengacu pada tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan, dan pengakuan terhadap kinerja.
3. Tujuan dan aspirasi (*goals and aspirations*): Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh tujuan dan aspirasi yang dimiliki seseorang. Jika seseorang memiliki tujuan yang jelas dan menantang dalam pekerjaannya, motivasinya cenderung tinggi.
4. Penghargaan (*rewards*): Penghargaan dan imbalan yang diterima sebagai hasil dari kinerja yang baik juga dapat mempengaruhi motivasi kerja. Penghargaan dapat berupa pengakuan, promosi, bonus, atau manfaat lainnya yang dianggap penting bagi individu.
5. Otonomi (*autonomy*): Otonomi merujuk pada sejauh mana seseorang memiliki kebebasan dan kemandirian dalam melakukan pekerjaannya. Tingkat otonomi yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi kerja karena individu merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka.
6. Perkembangan dan pertumbuhan (*development and growth*): Dimensi ini mencerminkan sejauh mana pekerjaan memberikan kesempatan bagi seseorang untuk berkembang dan tumbuh secara pribadi dan profesional. Motivasi kerja dapat meningkat jika individu merasa ada ruang untuk belajar, mengembangkan keterampilan, dan meningkatkan kompetensi mereka.
7. Keadilan (*fairness*): Keadilan dalam lingkungan kerja, termasuk perlakuan yang adil dan kesempatan yang sama, dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Ketidakadilan atau ketidaksetaraan dalam hal ini dapat mengurangi motivasi individu.

## **2.2.2 Lingkungan Kerja**

### **a. Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut Serdamayanti dan Rahmawanti (2014) adalah Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Maswar (2020) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Nitisemito (2008) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan.

Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat Wursanto adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasaranya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja.

### **b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Berikut adalah beberapa faktor penting yang dapat memengaruhi lingkungan kerja secara keseluruhan.

1. **Kepemimpinan:** Kepemimpinan yang efektif memiliki dampak besar terhadap lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang mendukung, inspiratif, dan adil dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan.
2. **Kebudayaan perusahaan:** Budaya perusahaan yang kuat dan positif dapat mempengaruhi lingkungan kerja secara signifikan. Budaya yang menghargai keberagaman, kolaborasi, inovasi, dan integritas dapat menciptakan lingkungan yang inklusif dan produktif.

3. Komunikasi: Komunikasi yang baik dan efektif merupakan faktor kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang positif. Komunikasi yang terbuka, transparan, dan jelas dapat meningkatkan koordinasi, kolaborasi, dan meminimalkan konflik.
4. Kebersihan : Selain dapat mempengaruhi Kesehatan, juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang dapat mempengaruhi seseorang agar lebih semangat dalam bekerja.
5. Penerangan : disini juga tidak terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup.
6. Keselamatan dan kesehatan: Faktor-faktor fisik dan psikologis yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan karyawan juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang aman, bebas dari risiko fisik dan stres berlebihan, dan menyediakan dukungan untuk kesejahteraan mental dan fisik karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja.

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan indikator indikator lingkungan kerja, indikator menurut Serdamayanti (2014) adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi yang efektif: Komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan, dan bawahan adalah indikator penting dari lingkungan kerja yang sehat. Komunikasi yang efektif mencakup saling mendengarkan, berbagi informasi dengan jelas, dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
2. Suhu udara : Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
3. Suara : Perlu kiranya memikirkan suara bising dari suara motor yang parkir atau yang melewati setiap jalanan sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.



4. Cahaya Penerangan : Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi dengan cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah
5. Budaya perusahaan yang positif: Budaya perusahaan yang positif menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan memotivasi. Hal ini meliputi nilai-nilai yang diterapkan, sikap terhadap keberagaman, penghargaan terhadap inovasi, dan dukungan terhadap keseimbangan hidup.
6. Keselamatan dan keamanan: Lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah dimensi yang penting. Keamanan fisik, lingkungan yang bebas dari diskriminasi dan pelecehan, serta perhatian terhadap kesejahteraan mental dan fisik individu adalah faktor-faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

### 2.2.3 Kinerja

#### a. Definisi Kinerja

Kinerja Karyawan Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Kinerja menurut **Mangkunegara** adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian menurut **Hasibuan** merupakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kemudian **Kartono** pengertian dan kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standart keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Kinerja menurut **Indrastuti**, mengatakan bahwa kinerja merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dari pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya.

Kinerja merujuk pada hasil atau pencapaian yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Definisi kinerja dapat bervariasi tergantung pada konteksnya, tetapi secara umum, kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang atau suatu entitas mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Hasibuan & Nurmalina, 2012)

Kinerja dapat diukur dengan berbagai cara, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, efisiensi penggunaan sumber daya, kepatuhan terhadap standar atau kebijakan, atau pencapaian target yang telah ditetapkan. Ini melibatkan pemantauan, evaluasi, dan pengukuran untuk menilai sejauh mana hasil yang diharapkan telah tercapai.

Secara keseluruhan, kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan dalam mencapai hasil yang diinginkan dan merupakan aspek penting dalam pengelolaan dan penilaian kinerja individu, kelompok, atau organisasi.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam lingkungan kerja. Berikut adalah beberapa faktor yang umumnya diidentifikasi sebagai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

1. **Motivasi:** Tingkat motivasi individu dapat mempengaruhi kinerja mereka. Motivasi yang tinggi dapat mendorong individu untuk bekerja dengan lebih giat, memiliki tujuan yang jelas, dan berusaha mencapai hasil yang baik.
2. **Kemampuan dan keterampilan:** Kemampuan dan keterampilan individu memainkan peran penting dalam kinerja. Individu yang memiliki pengetahuan, keahlian, dan kompetensi yang sesuai dengan tugas yang diembankan akan cenderung mencapai kinerja yang lebih baik.
3. **Lingkungan kerja:** Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja individu. Faktor-faktor seperti budaya perusahaan, komunikasi yang efektif, dukungan tim, dan kesempatan pengembangan dapat mempengaruhi kinerja secara langsung.
4. **Kepemimpinan:** Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi kinerja individu dan tim. Kepemimpinan yang inspiratif, memfasilitasi kolaborasi,

memberikan arahan yang jelas, dan memberikan umpan balik konstruktif dapat meningkatkan kinerja individu.

5. Keadilan dan pengakuan: Persepsi akan adanya keadilan dalam hal perlakuan, penghargaan, dan kesempatan dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan yang adil, di mana individu merasa diakui dan dihargai atas kontribusinya, cenderung memotivasi kinerja yang lebih baik.
6. Stres dan kesejahteraan: Tingkat stres yang dialami individu dan tingkat kesejahteraan psikologisnya dapat mempengaruhi kinerja. Terlalu tinggi atau terlalu rendahnya tingkat stres, serta masalah kesejahteraan seperti kelelahan atau ketidakseimbangan kerja-kehidupan pribadi, dapat mengganggu kinerja individu.

### **c. Indikator Kinerja**

Indikator dan dimensi kinerja dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja individu atau tim dalam lingkungan kerja (Hasibuan & Nurmalina, 2012). Berikut adalah beberapa indikator dan dimensi umum yang digunakan untuk mengukur kinerja:

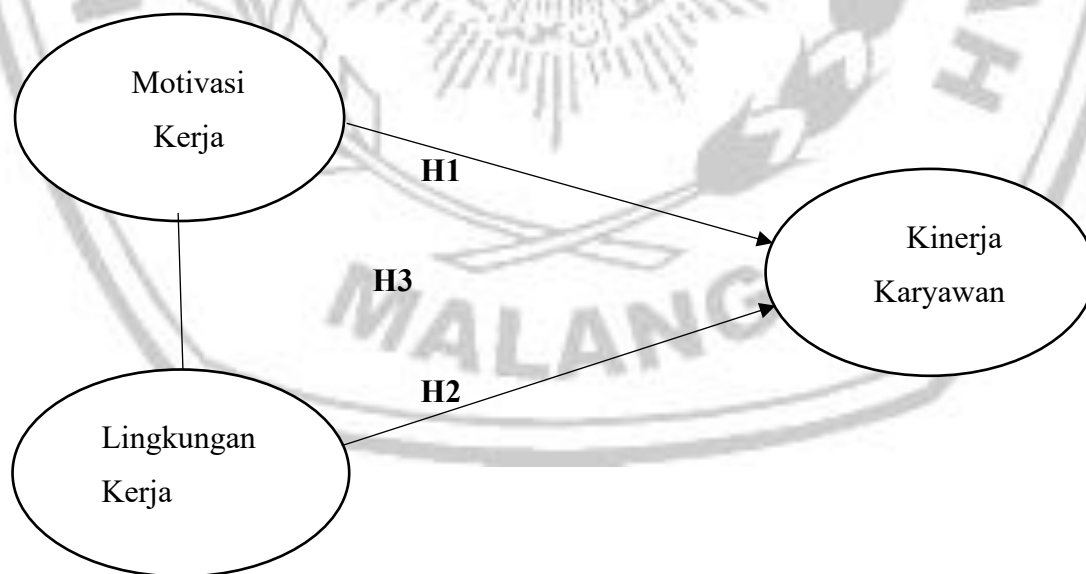
1. Produktivitas: Produktivitas mencerminkan sejauh mana seseorang atau tim mencapai output atau hasil yang diharapkan dalam periode waktu tertentu. Indikator produktivitas dapat berupa jumlah pekerjaan yang diselesaikan, target yang tercapai, atau ukuran lain yang relevan dengan tujuan pekerjaan.
2. Kualitas: Kualitas kinerja mengacu pada tingkat kesesuaian atau keunggulan dari hasil kerja. Indikator kualitas kinerja dapat mencakup tingkat kesalahan, tingkat kepuasan pelanggan, hasil pengukuran kualitas, atau evaluasi lainnya terkait kualitas pekerjaan.
3. Efisiensi: Efisiensi kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang atau tim menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil. Indikator efisiensi dapat meliputi penggunaan waktu, penggunaan anggaran, penggunaan energi, atau faktor-faktor lain yang relevan dengan efisiensi kerja.
4. Kompetensi dan keterampilan: Kompetensi dan keterampilan mencerminkan kemampuan individu atau tim dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab dengan keahlian dan pengetahuan yang relevan. Indikator ini dapat mencakup

tingkat penguasaan keterampilan, sertifikasi atau lisensi yang dimiliki, atau penilaian kompetensi yang objektif.

5. Kolaborasi dan kerja tim: Kemampuan untuk bekerja dalam tim dan berkolaborasi dengan baik dengan orang lain adalah indikator penting dalam lingkungan kerja yang efektif. Indikator kolaborasi dan kerja tim dapat meliputi tingkat partisipasi dalam tim, tingkat kontribusi terhadap hasil tim, atau evaluasi kerjasama tim oleh rekan kerja.
6. Inisiatif dan tanggung jawab: Inisiatif dan tanggung jawab mencerminkan kemauan dan kemampuan individu untuk mengambil inisiatif, mengambil tanggung jawab, dan melakukan tugas-tugas di luar tuntutan rutin. Indikator ini dapat mencakup jumlah ide baru yang diusulkan, keberanian mengambil risiko yang terukur, atau kemampuan dalam mengatasi tantangan.

### 2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian (Sugiyono, 2013) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Sehingga kerangka pikir penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



**Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian**

## 2.4 Hipotesis

1. Hasil penelitian yang dilakukan Erma, Eka, dan Imam (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di cabang Alfamart Bakung Udanawu dan Alfamart Tanjungsari Blitar.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka hipotesis penelitian ini yaitu:

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2. Hasil Penelitian yang dilakukan Jahroni dan Darmawan (2022) menunjukan penelitian variable Lingkungan Kerja, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman, mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3. Hasil penelitian yang dilakukan Ramli dan siska (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi berganda yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, dan lingkungan yang baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, Maka hipotesisnya yaitu :

H3 : Motivasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan