

# PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAHTERA TUAIAN GLOBAL BATAM

Reformasi Laia<sup>1</sup>, M.Khoiri<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universita Putera Batam

Email: [pb180910234@upbatam.ac.id](mailto:pb180910234@upbatam.ac.id);

[M.Khoiri@puterabatam.ac.id](mailto:M.Khoiri@puterabatam.ac.id)

## ABSTRACT

*In this study, researchers formulated the problem of whether motivation influences employee performance, and the work environment also influences employee performance at the Bahtera Tuaian Global Batam company. Researchers collected data by distributing questionnaires with a total of 121 respondents. So that researchers have conclusions or results where work motivation on a partial scale has an influence and the work environment also influences employee performance. Meanwhile, the scale of innovation, motivation and work environment both have an effect on the performance of employees in the Bahtera Tuaian Global Batam company.*

*Keywords: Motivation, Environment and Employee Performance*

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia salah satu harapan dalam perusahaan yang menjadi ujung tombak dalam kelangsungan hidup perusahaan dan mewujudkan keinginan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia diwajibkan melakukannya dengan akurat terutama penempatan dan penggunaannya, seperti di tempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran suatu pekerjaan dapat diwujudkan. Seterusnya modal kerja yang digunakan berasal dari sumber daya manusia harus jelas jumlah yang akan di pergunakan dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk terus mengadakan pembaharuan pada sistem perusahaan yang telah berjalan selama ini adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terkhusus dengan memberikan dorongan atau motivasi serta lingkungan yang memadai kepada individu para pekerja yang terlibat dalam instansi perusahaan (Hafis Laksamana, 2020).

Permasalahan yang ada juga pada PT. Bahtera Tuaian Global mengenai motivasi kerja yakni kurangnya

penerapan kedisiplinan dalam organisasi perusahaan yang mengakibatkan efek negatif pada kinerja karyawan sehingga akan menimbulkan pencapaian target tidak terpenuhi.

Dalam permasalahan perusahaan ini seperti bahwa tingkat nilai izin pada bulan desember sebesar 32,94% yang mengakibatkan target perusahaan 180.000 pcs tidak tercapai karena realitanya hanya mencapai 158.400 pcs dengan selisih 21.600. dari hal tersebut perusahaan harus memperhatikan tingkat absensi karyawan serta memperhatikan cara untuk memotivasi karyawan agar target yang harus di capai perusahaan dapat tercapai.

Lingkungan kerja aman dan nyaman akan menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja dan fasilitas yang lengkap. Pada lingkungan kerja yang baik perusahaan harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya tata letak, sarana keamanan dan kenyamanan kantor serta kenyamanan area produksi sehingga menunjang nilai kinerja karyawan dalam perusahaan.

Begitu juga lingkungan perusahaan mengalami penilaian kinerja setiap

bulannya menargetkan hasil rata-rata 100%, namun setiap tahunnya mengalami penurunan sehingga pada bulan oktober 2021 mendapatkan nilai rata-rata yang terendah hanya mencapai 63,5% dari target 100%.

Dengan ada landasan penjelasan diatas, ada juga tujuan dalam penelitian dimana Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahtera Tuaian Global. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahtera Tuaian Global. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahtera Tuaian Global. Dan penelitian ini membatsi ruang lingkup penelitian yakni ditunjukkan hanya dilokasi perusahaan Bahtera Tuaian Global Batam sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi makanan dan minuman.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Konsep Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* artinya dorongan, pemberian daya gerak yang menciptakan rasa kegairah. Sama sepertimya juga dalam keadaan melakukan pekerjaan karyawan merasa terdorong dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari kekuatan fisik serta pikiran maupun dari luar diri seperti dorongan sesama karyawan yang memulai untuk melakukan kegiatan kerja (Arista, 2020). Selanjutnya menurut (Mulyadi et al., 2021) motivasi kerja adalah kesediaan diri untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan aspek uraian diatas dapat menyimpulkan motivasi adalah kondisi atau energi yang bergerak dari diri karyawan secara terarah dan trtuju untuk mencapai tujuan organisasi perusaha, sehingga energi tersebut menjadi sebuah dorongan dan semangat dalam melakukan pekerjaan yang baik dan bermutu. Ada beberapa indicator motivasi yakni adanya kedisiplinan, dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap

tekanan serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

### **2.2 Konsep Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara . Menurut Nitisemito dalam ( Jackson, 2019) lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa defenisi lingkungan kerja diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Ada beberapa indicator dalam lingkungan kerja yakni cahaya penerangan, siklus udara, keadaan lahan parkir, kebisingan dan keamanan dilungkuangan kerja.

### **2.3 Konsep Kinerja Karyawan**

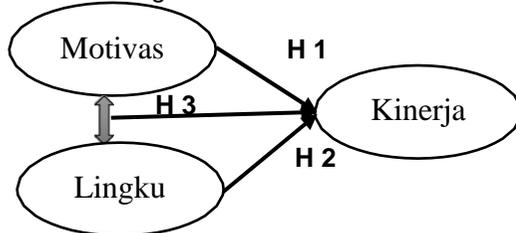
Kinerja secara umum diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Gibson dalam (Roni & Martyah, 2021) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu,

pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Berdasarkan dari defenisi diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai oleh karyawan dalam suatu perusahaansesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing Dallam upaya pencapaiin tujuan perusahaan.

Ada juga beberap indicator dalam kinerja karyawan yakni kualitas hasil kerja, efesiensi, ketilitian, displin dan kepemimpinan.

#### 2.4 Kerangka Pemikiran



**Gambar 1** Kerangka Pemikiran

#### 2.5 Hipotesis

Hipotesis meerupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan uraian diatas maka:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahtera Tuaian Global.

H2: Lingkungan kerja memengaruhi positif pada kinerja karyawan PT. Bahtera Tuaian Global.

H3: Motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap PT. Bahtera Tuaian Global.

#### 4.1 Data Responden

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah desain penelitian kuantitatif kausalitas. Desain ini ditujukan untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab-akibat antara variabel (Sanusi, 2019:14). Beberapa langkah dalam melakukan penelitian kausalitas mencakup:

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bahtera Tuaian Global Tahun 2022, sehingga populasi dalam penelitian ini yakni 121 karyawan. Karena keterbatasan waktu, peneliti fokus pada lingkungan PT. Bahtera Tuaian Global.

Sampel yakni bagiann dari populasi yang akan dijadikan objek dalam melekukan penelitian dan pengujian data. Dalam sampel ini, sampel yang diperoleh yaitu semua unsur-unsur anggota yang terdapat dalam populasi pada PT Bahtera Tuaian Global.

Untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan masalah yang diteliti, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket atau kuesioner. Kuesioner, yang juga dikenal sebagai angket, digunakan sebagai sarana untuk mengumpulkan informasi mengenai respon atau tanggapan karyawan PT Bahtera Tuaian Global Batam. Menurut Sugiyono (2020:142), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1** Data Responden Berdasarkan Departemen

		Departemen			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Staff Office	9	7.4	7.4	7.4
	Marketing	8	6.6	6.6	14.0
	QC	6	5.0	5.0	19.0
	Driver	5	4.1	4.1	23.1
	Mekanik	6	5.0	5.0	28.1
	Operator Produksi	87	71.9	71.9	100.0
Total		121	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan data table diatas menjelaskan bahwa jumlah responden berdasarkan departen yang dimana responden bagian staff office sebanyak 9

responden dengan nilai presentasenya 7,4% , valid persentase 7,4 %serta kumulatif presentasenya 7,4%. Untuk maeketing sebanyak 8 responden,

dengan nilai presentase 6,6% dan kumulatif persentase 14,0 %. Untuk bagian QC dengan banyak 6 responden dan tingkat persentasenya 5,0 %, nilai kumulatif presentase 19,0 %. Driver memiliki 5 responden dengan tingkat persentasenya 4,1 % dan nilai kumulatif presentase 23,1 %. Untuk mekanik 6 responden dengan nilai persentasenya

5,0 % dan kumulatif presentase 28,1 %. Sedangkan operator produksi 87 responden, dengan tingkat persentasenya 71,9 % dan nilai kumulatif persentasenya 100 %. Jadi hal ini menunjukkan bahwa responden departemen operator produksi lebih banyak dibandingkan dengan departemen lainnya.

**Tabel 2** Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	64	52.9	52.9	52.9
	Perempuan	57	47.1	47.1	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan Data, SPSS 25, 2023

Dengan hasil tabel di atas, menjelaskan bahwa jumlah responden jenis kelamin 64 responden dengan tingkat persentase 52,9 %. Sedangkan untuk responden perempuan 57 responden dengan tingkat persentasenya

47,1 %. Maka dalam table 4.2 tentang responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tingkat responden laki-laki lebih tinggi dari responden perempuan

**Tabel 3** Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	34	28.1	28.1	28.1
	1-3 Tahun	39	32.2	32.2	60.3
	3-5 Tahun	35	28.9	28.9	89.3
	> 5 Tahun	13	10.7	10.7	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan Data, SPSS 25, 2023

Hasil olahan spss 25 menunjukkan bahwa responden berdasarkan lama pekerjaan dapat kita sesuaikan dengan kategorinya yang dimana antara lain < 1 tahun berjumlah 34 responden dengan tingkat persentasenya 28,1 % dan 1-3 tahun berjumlah 39 responden dengan tingkat persentasenya 32,2 %, lama

bekerja 3-5 tahun sebanyak 35 responden dan tingkat persentasenya 28,9 % sedangkan > 5 tahun sebanyak 13 responden dan tingkat persentasenya 10,7 %. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa lama bekerja kategori 1-3 tahun merupakan responden yang tertinggi dari kategori lainnya.

**Tabel 4** Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	14	11.6	11.6	11.6
	S2	4	3.3	3.3	14.9
	D3	6	5.0	5.0	19.8
	SMA/SMK	97	80.2	80.2	100.0

Total

121

100.0

100.0

---

Sumber: Hasil Olahan Data, SPSS 25, 2023

Hasil olahan spss 25, data berdasarkan pendidikan terakhir pada table 4.4 dapat kita ketahui nilai responden berdasarkan pendindikan terakhir yang dimana S1 sebanyak 14 rresponden dengat tingkat persentasenya 11,6 %, S2 sebanyak 4 responden dan tingkat presentasenya 3,3 %, D3

sebanyak 6 responden dan tingkat presentase 5,0 % sedangkan SMA/SMK sebanyak 97 responden dan tingkat persentasenya 80,2 %. Jadi untuk mengetahui banyaknya responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan SMA/SMK yang memiliki nilai responden yang lebih tinggi

#### 4.2 Uji Kualitas data

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)**

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,238	0,177	Valid
X1.2	0,446	0,177	Valid
X1.3	0,456	0,177	Valid
X1.4	0,340	0,177	Valid
X1.5	0,190	0,177	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan nilai pada table diatas, menjelaskan tentang nilai korelasi peason product moment atau rhitung X1.1 sebesar 0,238, X1.2 sebesar 0,446, X1.3 sebesar 0,456, X1.4 sebesar 0,340 dan X1.5 sebesar 0,190. Dengan demikian,

dicantumkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel motivasi (X1) valid sebab nilai rhitung lebih besar daripada nilai rtabel sebesar 0,177, maka setiap item mempunyai pencapaian >0,3 nilai koefisien korelasi

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)**

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,445	0,177	Valid
X2.2	0,194	0,177	Valid
X2.3	0,341	0,177	Valid
X2.4	0,276	0,177	Valid
X2.5	0,399	0,177	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan data tabel di atas, ditemukan bahwa nilai korelasi Pearson Product Moment atau rhitung untuk X2.1 adalah 0,445, X2.2 adalah 0,194, X2.3 adalah 0,341, X2.4 adalah 0,276, dan X2.5 adalah 0,399. Semua item pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat dianggap valid karena nilai rhitung lebih besar daripada nilai

rtabel, dengan nilai koefisien korelasi masing-masing item melebihi 0,3. Hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut: [data tabel tidak disediakan dalam pertanyaan ini, jadi tidak bisa memberikan rincian hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)].

**Tabel 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0,189	0,177	Valid
Y2	0,196	0,177	Valid

Y3	0,258	0,177	Valid
Y4	0,201	0,177	Valid
Y5	0,269	0,177	Valid

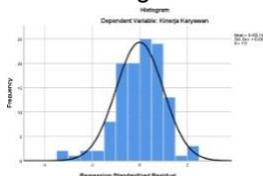
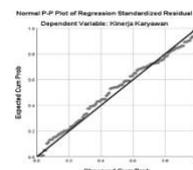
Berdasarkan tabel data yang disajikan, terlihat bahwa nilai korelasi Pearson Product Moment (rhitung) untuk Y1, Y2, Y3, Y4, dan Y5 berturut-turut adalah 0,189, 0,196, 0,258, 0,201, dan 0,269. Dengan demikian dapat 4.3 Uji Normalitas

disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel “Kinerja Karyawan” (Y) adalah valid karena nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel, dengan masing-masing item memilikipencapaian koefisien korelasi > 0,3.

**Tabel 8** Hasil Uji Kolmogorov-Sminorv

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11397427
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.053
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan Asym sig (2-tailed) senilai 0,160 maka dapat disimpulkan data memiliki distribusi normal karena nilai kolmogorov-smirnov memiliki nilai signifikan 0,160 > 0,05.



**Gambar 2** Grafik Histogram  
Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan gambar grafik 4.1 grafik histogram data terlihat berada didalam kurva berbentuk lonceng (bell – shape curve), dan dapat disimpulkan data telah terdistribusi normal.

#### 4.4 Uji Pengaruh

**Gambar 4.2** Diagram P –P Plot Of Regression Standardized Residual  
Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan gambar 4.2 diagram P –P Plot Of Regression Standardized Residual bahwa pola grafik normal terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

**Tabel 9** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.625	1.798		10.357	.000
	Motivasi	.232	.065	.301	3.584	.000
	Lingkungan Kerja	-.201	.064	-.263	-3.135	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai konstanta 18.625 mengindikasikan bahwa ketika variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai 0, maka variabel kinerja karyawan akan memiliki nilai sebesar 18.625. Variabel motivasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,232, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Artinya, jika nilai variabel motivasi naik 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar

0,232 atau 23,3%, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,201, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, jika nilai variabel lingkungan kerja naik 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,201 atau 20,1%, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

**Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.421 <sup>a</sup>	.378	.464	2.932	1.296

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,464 artinya 46,6% dari

variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sedangkan sisanya 54,4%.  
4.5 Uji Hipotesis

**Tabel 11 Hasil Uji t (Parsial) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.625	1.798		10.357	.000
	Motivasi	.232	.065	.301	3.584	.000
	Lingkungan Kerja	.201	.064	.263	3.135	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai  $df=121-2-1=119$ , maka di ketahui ttabel dalam uji dua arah diperoleh sebesar 1.657. Berdasarkan hasil uji t yang di temukan dalam tabel 4.17 dapat di ketahui bahwa: Nilai thitung variabel motivasi (X1) sebesar 3.584 dengan nilai ttabel senilai 1.657 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alfa (0,05), maka secara parsial dapat disimpulkan variabel motivasi (X1)

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 3.135 dengan nilai ttabel senilai 1.657 dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari alfa (0,05), maka secara parsial dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 12** hasil Uji f (Simultan)**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.734	2	57.867	12.733	.000 <sup>b</sup>
	Residual	536.266	118	4.545		
	Total	652.000	120			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

kinerja karyawan di PT Bahtera Tuaian Global Batam. Hal ini dapat dijelaskan dari nilai Fhitung sebesar 21.733, dengan nilai kritis Ftabel sebesar 3.07, dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bahtera Tuaian Global Batam.

### SIMPULAN

Menurut hasil studi dan analisis yang telah disajikan dari bab sebelumnya dan berdasarkan hasil beberapa uji menggunakan SPSS 25, peneliti menyimpulkan beberapa poin utama yang ditemukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi Dalam skalaparsial, faktor tersebut memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT tersebut. Bahtera Tuaian Global Batam.
2. Variabel lingkungan kerja terikat dalam bentuk skalaparsial memiliki hubungan erat pada kinerja perusahaan Bahtera Tuaian Global
3. Motivasi dan lingkungan kerja serentak mendapatkan saling tererat dalam kinerja perusahaan Bahtera Tuaian Global.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. 4(1), 47–62.
- Almansyah, S. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BANK Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Sungguminasa. 110265, 110493.
- Arista, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fastfood Indonesia. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(7), 1074–1087. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i7.435>
- Gracia, B. A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 31–48. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3405>
- Hafis Laksamana, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bangun Jaya Di Jakarta. 15,80–86.
- Halomoan, Y. K., & Suhartono, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 122–130. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i3.6814>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jackson, M. dan. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1), 83778.
- Fazira, E. (2023). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sicepat Ekspres Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Mediana, M. (2023). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Auto Plus Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Mulyadi, M., Purnomo, N., Sutrisno, S., Komarudin, K., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i1.14500>
- Museum, M. F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 45(45), 95–98.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(2), 1–5.
- Roni, K. A., & Martyah. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Semagi Muara. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1), 1–11. <https://ojs.umb-bungo.ac.id/index.php/JMS/article/view/476>
- Vol, J. (2020). No Title. 13(1). Fazira, E. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sicepat Ekspres Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).

