

Artikel Skripsi - mohammad
alfin basyar -
182010200381(1).docx
by

Submission date: 18-Apr-2022 12:59PM (UTC+0700)

Submission ID: 1813278603

File name: Artikel Skripsi - mohammad alfin basyar - 182010200381(1).docx (182.13K)

Word count: 3233

Character count: 20657



pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir Dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Cv. Berca Putra Delta Sidoarjo)

Mochammad Alfin Basyar ¹⁾, Hasan ubaidillah, SE., MM. ²⁾

¹⁾Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Dosen Progam Studi Manajemen, Fakutas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: alfinbasyar@umsida.ac.id¹⁾, ubaid@umsida.ac.id²⁾

Abstract. Quality human resources in organizations are indeed important and needed in today's era to be competent to seize a superior position in the economy. This can be achieved if the organization can create a working atmosphere that allows its human resources to perform well. The purpose of this study was to determine the work environment, career development and motivation affect employee performance. To find out the work environment, career development and motivation have a simultaneous (simultaneous) effect on employee performance CV. Berca, son of the delta of Sidoarjo. This research is a type of quantitative research that uses data processing in the form of numbers. Using samples taken from the number of employees of 66 employees at CV. Berca, son of the delta of Sidoarjo. With the distribution of questionnaires which were then tested through various measuring instruments using the help of the IBM SPSS version 16 program. The results of the F test and T test showed that the work environment, career development and motivation had partial and simultaneous effects on employee performance.

Keywords - work environment, career development, employee motivation and performance

Abstrak. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi memanglah penting dan dibutuhkan pada era saat ini untuk berkompetensi merebut posisi unggul dalam perekonomian. Hal ini dapat dicapai bila organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusiaya berkinerja baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kuntuk mengetahui lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara Bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan CV. Berca putra delta sidoarjo. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan pengolahan data dalam bentuk angka. Menggunakan sampel yang diambil dari jumlah karyawan sebesar 66 karyawan di CV. Berca putra delta sidoarjo. Dengan penyebaran kuisioner yang selanjutnya diuji melalui berbagai instrumen ukur dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 16. Hasil penelitian uji F dan uji T menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan ,

Kata Kunci – lingkungan kerja, pengembangan karir , motivasi, kinerja karyawan

How to cite: mohammad alfin Basyar , hasan ubaidillah (2022) pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada cv berca putra delta sidoarjo).IJCCD 1 (1). doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Manusia adalah peran keberhasilan suatu organisasi. Organisasi harus ke garda depan untuk memperoleh efektivitas optimal dari para pegawai dalam bentuk efisiensi, loyalitas, produktivitas, kreatif, dan bersemangat. pencapaian ini memerlukan cara-cara yang lebih inovatif dan produktif untuk memimpin seseorang. Sumber daya manusia adalah harta Pertama organisasi berguna untuk membuat perancangan dan pelaksana setiap kegiatan di suatu organisasi Individu memiliki pemikiran, feel , cita-cita, profil, dan dibalik pendidikan yang dilibatkan kedalam lingkungan organisasi perusahaan. Individu tidak seperti mesin/uang dan bahan yang perilakunya baik dan bisa disetel sepenuhnya dalam membantu tergapainya cita-cita organisasi. Agar dapat membentuk Sdm bijak dan kompeten, tentunya butuh kehadiran sistem manajemen dan motivasi terhadap SDM bagus.[1][2][3]

Awal mula kemajuan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, pegawai cuma dibutuhkan selaku petunjuk saat menciptakan jasa dan barang. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan keutamaan dan kebutuhan

penting bagi perusahaan. Tiap organisasi pasti akan lebih giat agar memperoleh SDM yang super dan berkualitas biar bisa mendukung daya guna dalam pekerjaan pada semacam perusahaan dalam menggapai targetnya. [4].

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sinkron juga bisa menunjang kinerja karyawan yang ada. Nitisemito (2008:190) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan disekitar pekerjaan yang berdampak pada karyawan dalam menjalankan tugas – tugasnya. Lingkungan kerja di perusahaan memiliki dampak cukup penting bagi kemahiran produksi dengan lingkungan yang cocok, sehingga sanggup menyenangkan pegawai ketika melakukan aktivitas, tapi bisa juga berdampak terhadap kenaikan kinerja. [5]. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja sdm yaitu pengembangan karir.

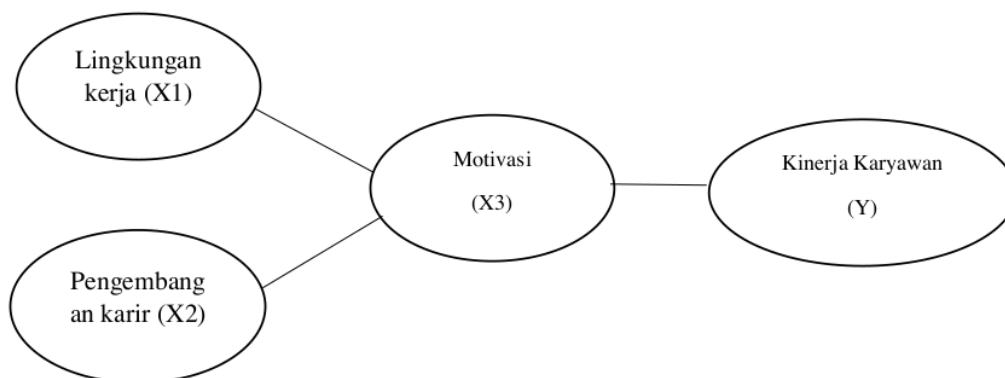
² Pengembangan karir sebuah peningkatan pribadi yang dilaksanakan individu akan mencapai suatu rencana karier dan kenaikan oleh pihak personalia bakal menggapai suatu susunan kerja dengan alur bahkan jenjang organisasi. Handoko (2000) dan Setyawati (2009) menyatakan Pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi ketika dilaksanakan individu untuk menggapai suatu Rencana karir. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. perusahaan pasti ingin menggapai tujuannya. agar mennggapai tujuan itu, peranan individu ikut disitu sangat diperlukan. Akan mendorong individu biar selaras dengan yang ditentukan perusahaan, bahwa harus membentengi usahanya. performa SDM ada saatnya mengalami kenaikan ada masanya juga menghadapi penyusutan, malah penyusutan itu bisa menggapai tujuan bisa menyebabkan organisasi akan kehilangan karakter di masyarakat. [6].

faktor lain mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah adalah kinerja karyawannya. Pengelolaan SDM sebagai usaha untuk menggapai tujuan perusahaan dalam peningkatan kinerja tersebut diperlukan adanya hal-hal yang ikut menunjang kegiatan peningkatan kinerja SDM. Kinerja merupakan faktor yang dibutuhkan sebab perkembangan perusahaan tergantung dari sumber daya manusia dipunyai. Jika performa naik maka kesuksesan mencapai tujuan perusahaan akan terbuka luas , tapi andaikan performa turun lalu dapat menyebabkan kemunduran bagi dan tidak bisa membentengi usahanya. performa SDM ada saatnya mengalami kenaikan ada masanya juga menghadapi penyusutan, malah penyusutan itu bisa menggapai tujuan bisa menyebabkan organisasi akan kehilangan karakter di masyarakat. [7].

II. METODE

Pada penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah ditetapkan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan cv.berca putra delta sidoarjo yang berjumlah 66 karyawan. Pada penelitian menggunakan Teknik sampel jenuh, yang dimana semua populasi dijadikan sampel

A. Kerangka Konseptual



B. Hipotesis

- H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
- H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan
- H₄ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Validitas dan Realibitas

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen lingkungan kerja (X₁)

| | Corrected Item-Total Correlation | | Keterangan |
|------|--|-----|------------|
| X1.1 | 0.730 | 0.3 | Valid |
| X1.2 | 0.685 | 0.3 | Valid |
| X1.3 | 0.721 | 0.3 | Valid |
| X1.4 | 0.824 | 0.3 | Valid |
| X1.5 | 0.743 | 0.3 | Valid |
| X1.6 | 0.830 | 0.3 | Valid |
| X1.7 | 0.719 | 0.3 | Valid |

Sumber : Output SPSS Versi 25

Pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa nilai corrected item-total correlation. Untuk masing-masing variabel pengembangan karir (X₂) memiliki Rhitung lebih besar dari 0,3. Nilai Rhitung > Rtabel(n-2) dimana Rtabel (64) sebesar 0,2042. Dengan demikian masing-masing item pertanyaan dari variabel penelitian dinyatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan penelitian..

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi Interpersonal (X₂)

| | Corrected Item- Total Correlation | | Keterangan |
|------|--------------------------------------|-----|------------|
| X2.1 | 0.787 | 0.3 | Valid |
| X2.2 | 0.747 | 0.3 | Valid |
| X2.3 | 0.734 | 0.3 | Valid |
| X2.4 | 0.724 | 0.3 | Valid |
| X2.5 | 0.671 | 0.3 | Valid |
| X2.6 | 0.686 | 0.3 | Valid |

Sumber : Output SPSS Versi 25

Tabel 3 Hasil Uji Validitas motivasi (x3)

| | Corrected Item-Total Correlation | | Keterangan |
|------|--|-----|------------|
| 3 | | | |
| X3.1 | 0.566 | 0.3 | Valid |
| X3.2 | 0.591 | 0.3 | Valid |
| X3.3 | 0.663 | 0.3 | Valid |
| X3.4 | 0.593 | 0.3 | Valid |
| X3.5 | 0.586 | 0.3 | Valid |
| X3.6 | 0.643 | 0.3 | Valid |

Sumber : Output SPSS

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Iklim Organisasi (Z)

| | Corrected Item-Total Correlation | | Keterangan |
|-----|--|-----|------------|
| 6 | | | |
| Y.1 | 0.625 | 0.3 | Valid |
| Y.2 | 0.696 | 0.3 | Valid |
| Y.3 | 0.669 | 0.3 | Valid |
| Y.4 | 0.778 | 0.3 | Valid |
| Y.5 | 0.712 | 0.3 | Valid |
| Y.6 | 0.673 | 0.3 | Valid |
| Y.7 | 0.750 | 0.3 | Valid |
| Y.8 | 0.717 | 0.3 | Valid |
| Y.9 | 0.659 | 0.3 | Valid |

Sumber : Output SPSS

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Jawaban Responden

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------|------------------|------------|
| Lingkungan kerja | 0.871 | Reliabel |
| Pengembangan karir | 0.820 | Reliabel |
| Motivasi | 0.822 | Reliabel |
| Kinerja karyawan | 0.867 | Reliabel |



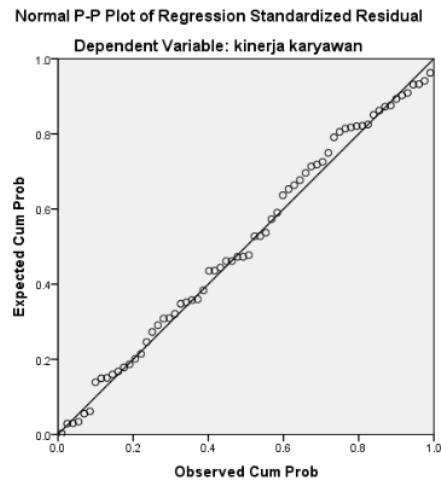
Sumber : *Output SPSS*

Tabel Di bawah menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal, untuk koefisien alpha masing-masing variabel dinyatakan reliable karena lebih besar dari 0,6. Dengan demikian item pengukuran pada masing-masing variabel dinyatakan reliable dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas



Sumber : *Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan gambar di atas, yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, kita dapat menyimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

| | Tolerance | VIF |
|-------------------------|-----------|-------|
| lingkungan kerja (X1) | .155 | 6.442 |
| pengembangan karir (X2) | .147 | 6.795 |
| motivasi (X3) | .388 | 2.580 |

Sumber : *output data spss*

Bisa diketahui dari ketiga variabel diatas menunjukkan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikoneritas.

3. Uji linieritas

Tabel 7 Hasil Uji Regresi

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| kinerja karyawan lingkungan kerja * | Between Groups | (Combined) | 896.721 | 13 | 68.979 | 23.307 | .000 |
| | | Linearity | 804.506 | 1 | 804.506 | 271.828 | .000 |
| | | Deviation from | 92.215 | 12 | 7.685 | 2.596 | .009 |
| | | Linearity | | | | | |
| Within Groups | | | 153.900 | 52 | 2.960 | | |
| Total | | | 1050.621 | 65 | | | |

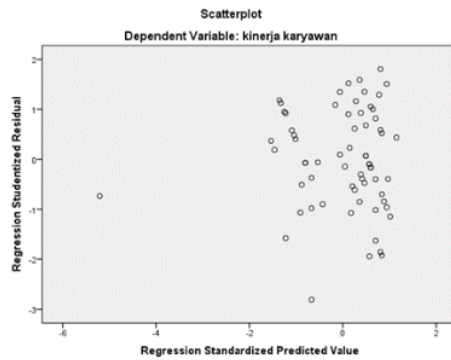
Sumber : *Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan tabel di atas, besarnya R² yang terdapat pada tabel model ringkasan adalah 0,454, yaitu 45,4% kontribusi atau kontribusi X1 dan X2 berdampak pada Y, selebihnya 54,6% kontribusi bahwa ada variabel lain tidak termasuk dalam survei.

4. Uji heteroskedastisitas

ghozali (2011:139) berpendapat, uji ini menunjukkan bahwa varians tabel tidak sama untuk semua pengamat/observasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, yaitu dengan melihat scatterplot. Dengan melihat :

1. Titik-titik data menyebar diatas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah saja.
3. .Penyebaran titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar Kembali, penyebaran titik data sebaliknya tidak berpola.



5. Uji multitko

6. Table 4.18

7. Hasil uji auto korelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .915 ^a | .837 | .829 | 1.664 | 1.239 |

Sumber : *output data spss*

Menurut ghazali (2011:139). Pada hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka didapat nilai durbin Watson sebesar 1.239 yang berarti masih dibawah 5.0. dengan demikian penelitian ini terhindar dari autokorelasi.8][9][10]

C. Analisis regresi linier berganda

Hasil analisis regresi berganda untuk menguji lingkungan kerja (X1), pengembangan karir(X2), motivasi (X3) untuk variable terikat berupa kinerja karyawan di CV.berca putra delta disajikan pada table berikut:

Uji regresi linier berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.912 | 1.825 | | 3.238 | .002 |
| | lingkungan kerja | .384 | .148 | .337 | 2.589 | .012 |
| | pengembangan karir | .491 | .189 | .348 | 2.602 | .012 |
| | motivasi | .387 | .110 | .289 | 3.508 | .001 |

Sumber : *output data spss*

D. Uji Hipotesis

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis

Table 4.20
Uji regresi linier berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.912 | 1.825 | | 3.238 | .002 |
| | lingkungan kerja | .384 | .148 | .337 | 2.589 | .012 |
| | pengembangan karir | .491 | .189 | .348 | 2.602 | .012 |
| | motivasi | .387 | .110 | .289 | 3.508 | .001 |

Sumber : *Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan tabel coefficient diatas dapat dijabarkan hipotesis yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Nilai thitung dalam penelitian ini sebesar 2,589 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,998 atau ($2,589 > 1,998$) dengan tingkat signifikansi sebesar ($0,012 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan hal ini menunjukkan bahwa H_1 terdapat pengaruh signifikan variable lingkungan kerja (x_1) terhadap variable kinerja karyawan (y).

2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Nilai thitung dalam penelitian ini sebesar 2,602 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,998 atau ($2,602 > 1,998$) dengan tingkat signifikansi sebesar ($0,012 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan hal ini menunjukkan bahwa H_2 terdapat pengaruh signifikan variable pengembangan karir (x_2) terhadap variable kinerja karyawan (y).

3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

Nilai thitung dalam penelitian ini sebesar 3,508 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,998 atau ($3,508 > 1,998$) dengan tingkat signifikansi sebesar ($0,01 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan hal ini menunjukkan bahwa H_3 terdapat pengaruh signifikan variable motivasi (x_3) terhadap variable kinerja karyawan (y).

4. Uji f

Hipotesis yang pertama adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variable lingkungan kerja (x_1), pengembangan karir (x_2), motivasi (x_3) secara simultan terhadap , kinerja karyawan (y). dimana untuk pengujian hipotesis yang kedua ini menggunakan uji F.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan maka hasil hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Iklim Organisasi

Hasil penelitian dan uji data yang menyatakan lingkungan kerja itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu dapat dilihat di obyek penelitian, dimana di perusahaan tersebut ditetapkan kebijakan agar masing-masing ruangan harus mendapat pencahayaan yang baik, suhu yang baik, warna ruangan yang bagus, karyawan mendapat keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan, kerja sama antar karyawan berjalan harmonis, memperoleh ketenangan dan kenyamanan saat bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat karena lingkungan kerja yang nyaman dapat melaksanakan kerja dengan senang sehingga dapat menimbulkan semangat dalam melakukan pekerjaan. Adapun hasil dari penelitian ini saling mendukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh muhamadun 2012 Dimana penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menghasilkan pernyataan bahwa diantara variable yang di teliti maka variable lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2. Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Iklim Organisasi

Hasil penelitian dan uji data yang menyatakan pengembangan karir itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu dapat dilihat di obyek penelitian, dimana di cv. Berca putra delta tersebut ditetapkan kebijakan agar karyawan menyiapkan diri memenuhi kriteria dalam promosi karir, atasan memperhatikan karyawan secara langsung, mempertimbangkan dari segala faktor dalam penunjang karir, pengalaman dijadikan syarat dalam kenaikan karir serta promosi jabatan pekerjaan diterapkan, maka kinerja karyawan akan meningkat karena pengembangan karir yang diberikan akan bisa melaksanakan kerja dengan senang sehingga dapat menimbulkan semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk itu semakin meningkat karir karyawan sebaiknya perusahaan memberikan fasilitas yang bisa menunjang tugas karyawan secara professional. Adapun hasil dari penelitian ini saling mendukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh renaldy massie pada tahun 2015. Dimana penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menghasilkan pernyataan bahwa diantara variable yang di teliti maka variable pengembangan karir yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Perilaku Produktif

Hasil penelitian dan uji data yang menyatakan motivasi itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu dapat dilihat di obyek penelitian, dimana di cv. Berca putra delta tersebut diberikan pujian serta penghargaan atas pencapaian kerja karyawan, serta adanya komunikasi yang baik di tempat kerja, terjalinya hubungan dengan rekan kerja dan atasan secara baik, karyawan memperoleh Pendidikan dan pelatihan, pekerjaan dikerjakan Bersama teman lebih efektif, akan membuat karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat karena motivasi yang diberikan akan dapat melaksanakan kerja dengan gembira sehingga dapat menimbulkan semangat dalam

melaksanakan pekerjaan.

H4. Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Perilaku Produktif

nilai F hitung sebesar 105,877 dan F table sebesar 2,75 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($105,877 > 2,75$) dengan df pembilang 3 dan penyebut 62. Dengan demikian maka terbukti bahwa F hitung lebih besar dari F table pada tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya hal ini menunjukkan terdapat pengaruh pada variabel lingkungan kerja (x1), pengembangan karir (x2) dan motivasi (x3) secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan (y). dengan diberikannya lingkungan kerja yang memadai, meningkatnya pengembangan karir, serta motivasi sesuai kebutuhan.

hasil dari penelitian ini saling mendukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh muhamadun 2012 Dimana penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menghasilkan pernyataan bahwa diantara variable yang di teliti maka variable lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil dari penelitian ini saling mendukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh renaldy massie pada tahun 2015. Dimana penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menghasilkan pernyataan bahwa diantara variable yang di teliti maka variable pengembangan karir yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil dari penelitian ini saling mendukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh lidia lusri 2017. Dimana penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menghasilkan pernyataan bahwa diantara variable yang di teliti maka variable motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[13][14]

IV. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data, hipotesis penelitian, dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini membuktikan semakin memadai lingkungan kerja yang di berikan perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini didukung oleh teori Menurut dhoni muhamadun pada tahun 2012. Penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.
2. hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini membuktikan bahwa meningkatnya promosi karir di cv. Berca putra delta kinerja karyawan mengalami peningkatan. Hal ini didukung penelitian oleh (renaldy massie pada tahun 2015) menyatakan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini membuktikan bahwa semakin baik motivasi yang di berikan perusahaan ke karyawan, maka karyawan akan senang yang menimbulkan semangat kerja. Pada penelitian ini motivasi berpengaruh secara signifikan. Hal ini didukung oleh teori. (lidia lusri 2017) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi. Hal ini dengan diberikannya lingkungan kerja yang memadai, meningkatnya pengembangan karir, serta motivasi yang diberikan sesuai kebutuhan. Maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada cv. Berca putra delta.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang mendukung dan memberi bimbingan penulis selama proses penyusunan skripsi ini antara lain orang tua yang saya cintai sekaligus teman-teman yang telah memberi dukungan penuh kepada penulis, serta terima kasih untuk pihak perusahaan cv. Berca putra delta sidoarjo yang telah menyediakan informasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- [1] Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta
- [2] Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- [3] Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635–645.
- [4] Muhamadun, & Ghoniyah, N. (2012). Peningkatan kinerja sdm melalui kondisi kerja, konten pekerjaan dan pengembangan karir dengan mediasi motivasi kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 142–152.
- [5] Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.
- [6] Fauziah, Fitriyana. (2019). *Perbedaan Tingkat Asertivitas Siswa Kelas Akselerasi*. Malang: UIN Maliki Malang.
- [7] Fitriani, Ratnawati, V., & Silfi, A. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak Pada kanwil DJP Riau dengan kompensasi finansial sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Ekonomi*, 101-111.

- [8] Handoko. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan Kesembilan Belas.
- [9] Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [10] Batubara, R. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Soci Mas Medan. *SP - Management*, 53(9), 1689–1699. <http://hdl.handle.net/123456789/700>
- [11] Hartanto, Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). Analisis pengaruh kondisi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau. *Tepak Manajemen Bisnis*, X(2), 226–241.
- [12] Nur Azizah. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia, 30–32.
- [13] Salfitri, D. (2014). Budaya Organisasi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Nurul Falah Aur Kuning Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2, 139–147
- [14] Vera Firdaus, S.Psi., MM. (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada UD Karya Jati Jombang. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember*

Artikel Skripsi - mohammad alfin basyar - 182010200381(1).docx

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--|----|
| 1 | media.neliti.com Internet Source | 3% |
| 2 | ejournal.unsrat.ac.id Internet Source | 3% |
| 3 | ojs.uniska-bjm.ac.id Internet Source | 3% |
| 4 | Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper | 2% |
| 5 | Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper | 2% |
| 6 | Submitted to Universitas Pamulang Student Paper | 2% |

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On