

**Table Of Content**

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

---

# Academia Open



*By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

---

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## **Maximizing Performance: Work Environment, Career Development, and Motivation Dynamics**

*Meningkatkan Kinerja Karyawan: Dampak Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi*

**Moch Alfin Basyar, malfinbasar@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Hasan Ubaidillah, hasanubaidillah@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### **Abstract**

This quantitative study aimed to investigate the influence of work environment, career development, and motivation on employee performance. The research was conducted at a private organization, using a sample of 66 employees. Data collection involved distributing questionnaires and employing the IBM SPSS version 16 program for analysis. The findings from the F and T tests indicated that work environment, career development, and motivation had both individual and combined effects on employee performance. This study emphasizes the significance of fostering a conducive work atmosphere, facilitating career growth opportunities, and nurturing employee motivation to optimize organizational performance. The implications of these findings highlight the importance of prioritizing these factors within organizations to achieve sustained success and competitiveness in the global economy.

#### **Highlights:**

- The study examines the impact of work environment, career development, and motivation on employee performance.
- The research adopts a quantitative approach, using data processing and analysis through the IBM SPSS version 16 program.
- The findings demonstrate that work environment, career development, and motivation have both individual and combined effects on employee performance.

**Keywords:** employee performance, work environment, career development, motivation, quantitative research

Published date: 2023-06-26 00:00:00

## 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.

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 dimengerti motivasi individu yang bekerja didalam perusahaan itu, oleh sebab itu motivasi inilah yang memastikan perilaku individu bekerja. Jika motivasi kerja SDM semakin bagus, maka kinerja SDM semakin naik. [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].

## Metode Penelitian

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

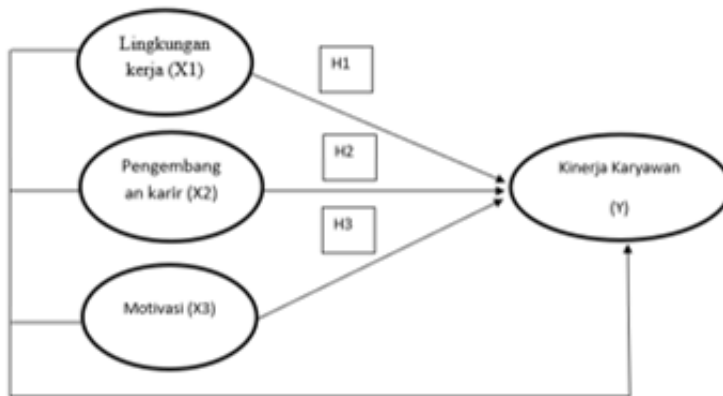


Figure 1. Kerangka Konseptual

B. Hipotesis

1. H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
3. H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan
4. H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

A. Analisis Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

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

Table 1. Hasil Uji Validitas Instrumen lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) Output SPSS Versi 25

Pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa nilai corrected item-total correlation. Untuk masing-masing variabel pengembangan karir (X<sub>2</sub>) 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..

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

Table 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>) Output SPSS Versi 25

Pada tabel 4. di bawah ini menunjukkan bahwa nilai corrected item-total correlation. Untuk masing-masing variabel



motivasi (X3) memiliki Rhitung lebih besar dari 0,3. Nilai Rhitung > Rtabel(n-2) dimana Rtabel (64) sebesar 0,2042. maka demikian masing-masing item pertanyaan dari variabel penelitian dinyatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan penelitian.

Corrected Item-Total Correlation			Keterangan
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

**Table 3.** Hasil Uji Validitas motivasi (x3) Output SPSS

Pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa nilai corrected item-total correlation. Untuk masing-masing variabel kinerja karyawan (Y) 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.

Corrected Item-Total Correlation			Keterangan
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

**Table 4.** Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan ( Z ) Output SPSS

tabel di bawah ini menunjukkan bahwa nilai corrected item-total correlation. Untuk masing-masing variabel kinerja karyawan (Y) 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.

## 2. Uji Reabilitas

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

**Table 5.** Uji Reabilitas 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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

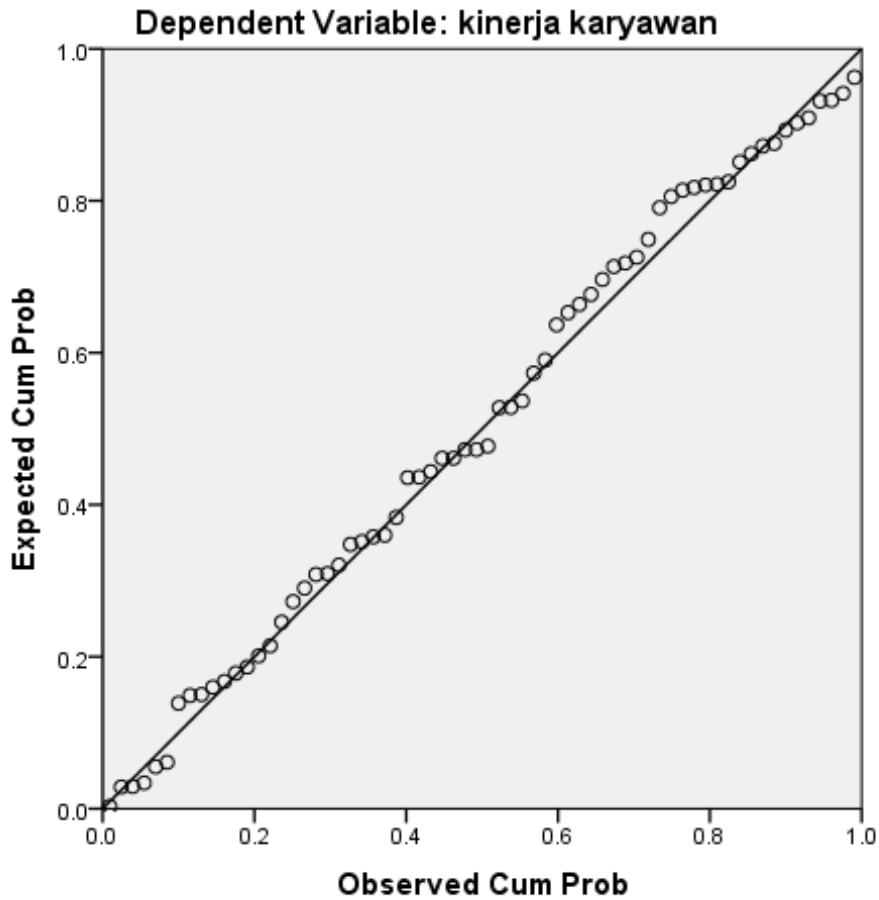


Figure 2. Hasil Uji Normalitas Output SPSS Versi 25

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

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

Sumber : output data spss

Table 6. Hasil Uji Multikolinieritas output data spss

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

3. Uji Linieritas

		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		

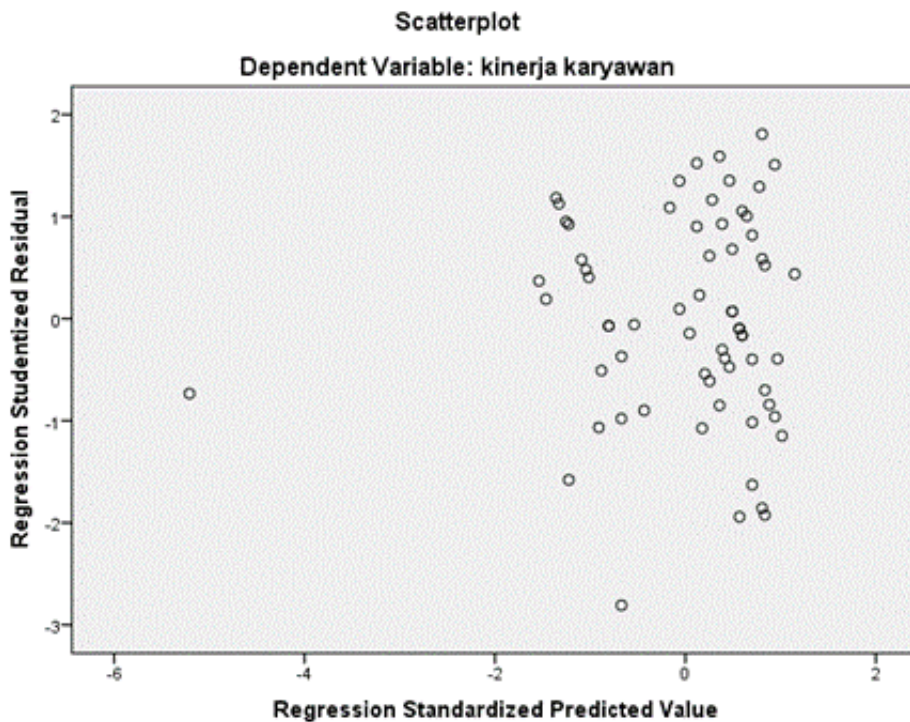
**Table 7.** Hasil Uji Regresi Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas, besarnya R<sup>2</sup> 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.



**Figure 3.** Scatterplot

#### 5. Uji Multikolineritas

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

**Table 8.** Hasil uji auto korelasi output data spss

Menurut ghozali (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:

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

**Table 9.** Uji regresi linier berganda

### D. Uji Hipotesis

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

**Table 10.** Hasil Uji t 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 (x1) 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 (x2) 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 (x3) terhadap variable kinerja karyawan (y).

#### 4. Uji f

Hipotesis yang pertama adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variable lingkungan kerja (x1), pengembangan karir (x2), motivasi (x3) secara simultan terhadap , kinerja karyawan (y). dimana untuk pengujian hipotesis yang kedua ini menggunakan uji F.

## Pembahasan

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

## H1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian dan uji data yang menyatakan lingkungan kerja itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu dapat di lihat di obyek penelitian, dimana di perusahaan tersebut di tetapkan 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. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian dan uji data yang menyatakan pengembangan karir itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu dapat di lihat di obyek penelitian, dimana di cv. Berca putra delta tersebut di tetapkan 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 . Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian dan uji data yang menyatakan motivasi itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu dapat di lihat 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 . Lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

nilai F hitung sebesar 105,877 dan F table sebesar 2,75 atau F hitung > Ftable (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]

## Simpulan

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.

## References

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 Personalialia 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*