

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK, CABANG MANADO

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK, BRANCH MANADO

Oleh :

Sherren Delani Muntu¹

Jantje L. Sepang²

Rosalina A.M Koleangan³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email :

¹eyenmuntu95@gmail.com

²jantje_sepang@yahoo.com

³rosalina_koleangan@yahoo.com

Abstrak : Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan memanglah sangat penting dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Setiap organisasi akan berkompetisi guna merebut posisi unggul dalam perekonomian. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau perusahaan perseroan yang berbentuk perseroan terbatas, yang seluruhnya atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara yang ditunjuk pemerintah sebagai satu-satunya institusi yang menyalurkan KPR bagi golongan masyarakat menengah kebawah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. Jenis penelitian ini adalah metode asosiatif, dengan populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 62 responden, dengan teknik sampling yang digunakan adalah sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja para karyawan, dengan demikian semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja mereka maka kinerja karyawan juga akan berkurang hasilnya.

Kata Kunci : lingkungan kerja, pengembangan karir, kinerja karyawan.

Abstract : Quality human resources in organizations or companies are indeed very important and needed in the current era of globalization. Every organization will compete to win a superior position in the economy. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Branch Manado which is a State-Owned Enterprise (BUMN) or company in the form of a limited liability company, all or part of its capital owned by the state appointed by the government as the only institution that distributes mortgages for the community middle down. This study aims to determine the effect of the work environment and career development on employee performance at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Branch Manado. This type of research is an associative method, with the population being all employees totaling 62 respondents, with the sampling technique used is a census in which the entire population is used as the research sample. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results showed that the work environment variable had a positive and significant effect on employee performance, career development had a positive and significant effect on employee performance. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Branch Manado, should pay attention to the work environment of the employees, thus the better the work environment, the employee's performance will increase. Conversely the less good their work environment, the performance of employees will also decrease the results.

Keywords : work environment, career development, employee performance.

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan memanglah sangat penting dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Setiap organisasi akan berkompetisi guna merebut posisi unggul dalam perekonomian. Hal ini bisa dicapai bila organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusianya (karyawan) berkinerja baik.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah lingkungan kerja dan pengembangan karir. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya, karenanya organisasi harus melakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau perusahaan perseroan yang berbentuk perseroan terbatas, yang seluruhnya atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara yang ditunjuk pemerintah sebagai satu-satunya institusi yang menyalurkan KPR bagi golongan masyarakat menengah kebawah

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh :

1. Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.
2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.
3. Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.

LANDASAN TEORI**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat (Hasibuan, 2003:10). Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian Sedarmayanti (2011).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2011:2). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal (Mardiana, 2005).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai- pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2000:77).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya (Simamora, 2003:45). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010:7).

Landasan Empiris

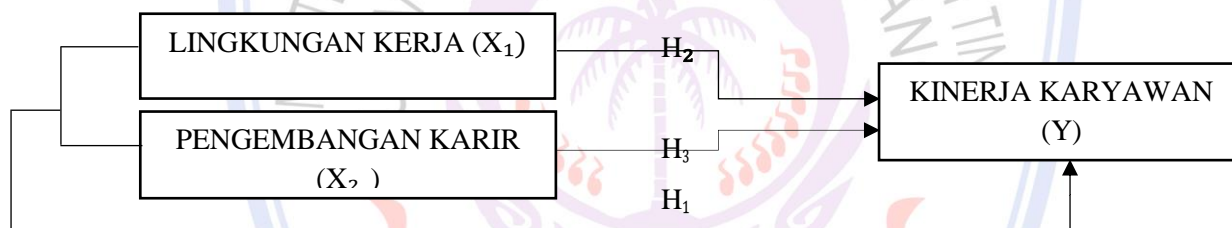
Tjiabrata (2017), dengan judul Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kaengke (2018), dengan judul Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kojongian (2016), dengan judul Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTENGGGO. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Faustyna dan Jumani (2015) dengan judul Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis

- H₁** : Lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.
- H₂** : Pengembangan Karir diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.
- H₃** : Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel (Sugiyono, 2012). Pada jenis penelitian ini, asosiatif di maksudkan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

(Sugiyono, 2012:115). Populasi yang digunakan sebagai objek penelitian adalah pegawai tetap yang bekerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado dengan jumlah 62 pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dengan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:116). Sampel dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh (sensus), karena jumlah dari populasi relatif kecil atau penelitian yang ini membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jumlah keseluruhan sampel yaitu 62 orang.

Definisi Operasional Variabel

Variabel – variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X_1) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankan. Indikator: suhu udara, suara bising, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan kerja.
2. Pengembangan Karir merupakan upaya atau langkahlangkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan. Indikator : Perlakuan yang adil dalam berkarir, keperdulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan.
3. Kinerja Karyawan adalah sebagai hasil–hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang telah diembankan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, yang meliputi atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan komitmen kerja.

Sumber Data

1. Data Primer: Data diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti melalui pembagian kuisioner.
2. Data sekunder: Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik :

1. Wawancara, yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara langsung dengan responden
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada responden untuk diisi
3. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah Responden	Presentase
20 – 34 Tahun	39	62,91 %
35 – 44 Tahun	12	19,35 %
45 – 55 Tahun	11	17,74 %
Total	62	100 %

Sumber : data diolah 2018

Tabel 1 dapat di lihat bahwa pegawai dengan usia 20 – 34 tahun merupakan populasi terbanyak. Adapun pegawai dengan usia 35 – 44 tahun merupakan jumlah kedua terbanyak, sedangkan yang berusia 45 – 55 tahun adalah pegawai yang paling sedikit di bandingkan dengan yang berusia 20 – 34 tahun.

Uji Validitas

Validitas merupakan derajat keepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah “data yang tidak berbeda” antara data yang di laporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2012:455).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas/ keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009).

Uji Validitas**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Korelasi Rhitung	Rtabel	Status
Lingkungan Kerja (X1)			
1	0,590	0,254	Valid
2	0,738	0,254	Valid
3	0,619	0,254	Valid
4	0,355	0,254	Valid
5	0,472	0,254	Valid
Pengembangan Karir (X2)			
1	0,702	0,254	Valid
2	0,727	0,254	Valid
3	0,650	0,254	Valid
4	0,758	0,254	Valid
5	0,761	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
1	0,766	0,254	Valid
2	0,832	0,254	Valid
3	0,601	0,254	Valid
4	0,562	0,254	Valid
5	0,629	0,254	Valid

Sumber : Data hasil olahan SPSS 22, 2018

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui r hitung dari semua variabel (lingkungan kerja, pengembangan karir,dan kinerja karyawan) dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r hitung > dari r tabel (0,254). Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan layak digunakan sebagai indikator dari konstruk. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan adalah valid. Dan dapat dilakukan langkah selanjutnya.

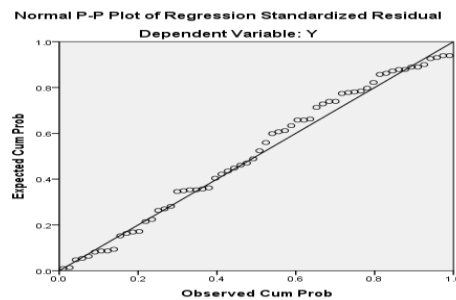
Uji Reliabilitas**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,711	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₂)	0,784	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,771	Reliabel

Sumber : Data hasil olahan SPSS 22, 2018

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa semua item instrument secara keseluruhan memiliki nilai *Alpha Cronbach* diatas 0,6. Ini berarti semua item adalah reliabel. Dengan demikian keseluruhan item instrumen pertanyaan (kuesioner) dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Data hasil olahan SPSS, 2018

Gambar 2 grafik normal plot *P – P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data sekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

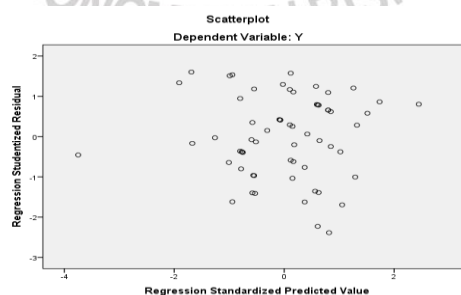
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	VIF	Status
Lingkungan Kerja (X_1)	1.067	Non-Multikolinieritas
Pengembangan Karir (X_2)	1.067	Non-Multikolinieritas

Sumber : Data hasil olahan SPSS 22, 2018

Tabel 4 dapat dilihat bahwa model regresi tidak terdeteksi adanya multikolinieritas (antar variabel bebas dalam model berkorelasi kuat) karena nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) < 5 .

Uji Heteroskedasitas



Gambar 3 : Hasil Uji Heteroskedasitas
Sumber : Data hasil olahan SPSS, 2018

Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik – titik tidak membentuk pola jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. dari gambar diatas maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas.

Uji Regresi Linear Berganda**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

	Variabel	B	T	Sig t	Status
(Y) Kineja Karyawan	Lingkungan Kerja (X ₁)	0.395	3.176	0.02	Signifikan
	Pengembangan Karir (X ₂)	0.369	3.577	0.01	Signifikan

Konstanta = 4.123

Sumber : Data hasil olahan SPSS, 2018.

Bentuk persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 4,123 + 0,395X_1 + 0,369X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat di tulis sebagai berikut :

1. Konstanta (β) sebesar 4,123 memberikan pengertian jika lingkungan kerja (X₁) dan pengembangan karir (X₂) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 4,123 satuan.
2. Jika nilai β_1 yang merupakan koefisien korelasi dari lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,395 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel lingkungan kerja (X₁) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan(Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,395 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Jika β_2 yang merupakan koefisien korelasi dari pengembangan karir (X₂) sebesar 0,369 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel pengembangan karir (X₂) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,369 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis Uji F**Tabel 6. Hasil Uji F**ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.581	2	84.291	15.264	.000 ^b
	Residual	325.806	59	5.522		
	Total	494.387	61			

Sumber : Data hasil olahan SPSS, 2018.

Tabel 6 menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan Anova yang digunakan untuk uji kelayakkan model regresi, dengan ketentuan probabilitas yang menjadi acuan adalah dibawah 0.05.

Pengujian Hipotesis Uji T**Tabel 7. Hasil Uji T**

No	Variabel	T	Sig
1.	Lingkungan Kerja	3,176	0,02
2.	Pengembangan Karir	3,577	0,01

Sumber : Data hasil olahan SPSS, 2018.

Dari hasil uji t pada tabel 7 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja (X_1) signifikansi p-value = $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil uji t dilihat bahwa pengembangan karir (X_2) signifikansi p-value = $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sebuah organisasi atau perusahaan terdiri atas sekumpulan orang atau individu yang saling bekerja sama dalam sebuah sistem untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Dengan adanya kerja sama yang baik antar orang atau individu yang ada maka tujuan bersama yang telah di tentukan sebelumnya akan bias tercapai. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawainya untu dapat terus berkarya dan bekerja secara optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Ini berarti semakin baik lingkungan kerja dari karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut. Dengan demikian hasil yang didapat dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian Ploh dan Tawas (2016) dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Permanasari (2013) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Raharjo Semarang, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang di tempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya. Posisi itu di tempatkannya selama kehidupannya, sejak awal memasuki suatu organisasi/perusahaan sampai saat berhenti baik karena pensiun atau berhenti atau diberhentikan maupun karena meninggal dunia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Ini berarti semakin baik pengembangan karir dari karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut. Dengan demikian hasil yang didapat dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian Bambulu, Lengkong dan Lumintang (2018) dengan judul pengaruh rekrutmen dan seleksi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Pusat yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Koyongian dan Dotulong (2015) dengan judul analisis disiplin kerja, tingkat pendidikan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. Bagi pimpinan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja para karyawan, dengan demikian semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja mereka maka kinerja karyawan juga akan berkurang hasilnya.
2. Bagi peneliti lainnya yang akan meneliti objek penelitian yang sejenis, agar mempelajari lebih dalam mengenai variabel – variabel tersebut dan lebih mengembangkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambulu, M.G.V. 2018. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Bank SulutGo Pusat. *Jurnal EMBA* Vol. 6 No. 4 Hal 2508 -2517. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21025/20736>. Diakses tanggal 16 Desember 2018.
- Faustyna dan Jumani. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 15 No. 1. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/970/886>. Diakses tanggal 16 Desember 2018.
- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaengke, A. S. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 6 No.1 Hal.341-350. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19099/18657>. Diakses tanggal 16 Desember 2018.
- Kojongian, W J. 2016. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTENGGU. *Jurnal EMBA* Vol. 4 No.4 September 2016 Hal. 223 – 234. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13714/13296>. Diakses tanggal 16 Desember 2018.
- Koyongian, A. H. E dan Dotulong, L. O. H. 2015. Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol. 3 No. 2 Hal 44-55. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/8354/7925>. Diakses tanggal 16 Desember 2018.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardiana. 2005 . *Manajemen Produksi*. Penerbit: Badan IPWI. Jakarta
- Mustafa, Z.E. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Permanasari, R .2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal* Vol. 2 No.2 Tahun 2013. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/2493>. Diakses tanggal 16 Desember 2018.
- Pioh, N. L dan Tawas, H. N. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA* Vol. 4 No. 2 Juni 2016. Hal 838 – 848. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13276/12861>. Diakses tanggal 16 Desember 2018.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung

Simamora. 2003. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Gramedia Pustaka, Jakarta.

Sugiyono. 2012 . *Metode Penelitian Bisnis*. Pusat Bahasa Depdiknas, Bandung.

Tjiabrata, F.R. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 5 No. 2 Juni 2017. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227/15733>. Diakses tanggal 16 Desember 2018.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press, Jakarta.

