
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM MANADO

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION AND CAREER
DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT TELKOM MANADO*

Winda Wungkana¹, Peggy A Mekel², Mac Donald Walangitan³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia

Email: 1 winda_wungkana@yahoo.com

ABSTRAK

Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Manado. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Adapun sampel yang diambil dari populasi pegawai sebanyak 56 responden. Hasil temuan dari penelitian ini adalah : 1) Kondisi dan pelaksanaan lingkungan kerja, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, motivasi, pengembangan karir, kinerja karyawan.

ABSTRACT

The effect of work environment, motivation and career development on employee performance. The object of this study are employees of PT Telkom Manado. This study uses associative method. The samples taken from the employee population by 56 respondents. The results of this research showed that 1)The Condition and implementation of the work environment, motivation and career development have significant influence on employee performance. 2) The working environment have a significant effect on employee performance. 3) Motivation significant effect on employee performance. 4) Career development significantly influence employee performance.

Key words : *Work Environment, Motivation, Career Development, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di dalam suatu perusahaan terdapat atasan dan bawahan, untuk meraih tujuan tersebut diperlukan suatu kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan tersebut. Selain kerjasama, juga diperlukan suatu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan karir yang tinggi serta bentuk kepemimpinan unggul karena dengan hal-hal tersebut dapat memberikan kinerja yang baik pada organisasi yang tentu saja akan berdampak positif bagi organisasi. Kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai.

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya. Tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Setiap perusahaan maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya lingkungan kerja, motivasi dan kesempatan pengembangan karir.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja yang tinggi yang di miliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak akan tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar karyawan mau mengerahkan seluruh potensinya. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini direktur harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan.

Faktor lingkungan kerja yang diharapkan oleh karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan organisasi demi tercapainya tujuan, karena lingkungan adalah tempat dimana karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat seseorang nyaman sehingga bisa berdampak pada kinerja seorang karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT TELKOM Manado.
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT TELKOM Manado.
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT TELKOM Manado.
4. Untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT TELKOM Manado.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sihotang (2007:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah, dan organisasi yang bersangkutan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana ada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007: 153)

Lingkungan Kerja

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001: 110) "Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan/pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Motivasi

Motivasi didefinisikan oleh Gomes (2003: 178) yaitu hal-hal yang berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 153) motivasi adalah dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Robbins (2006) mendefinisikan motivasi kerja adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

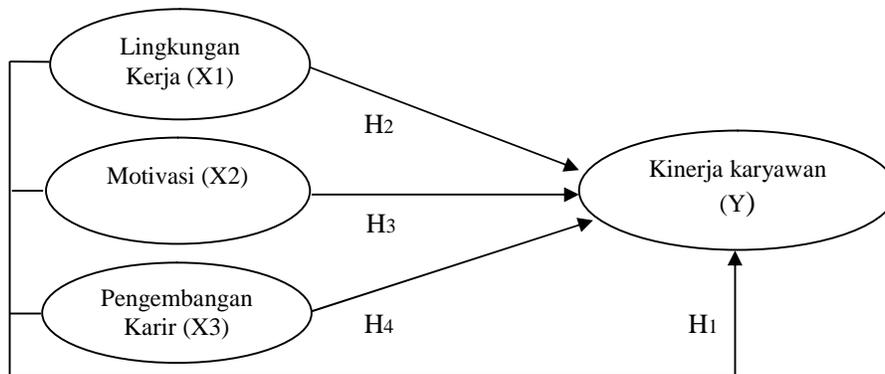
Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi (Simamora, 2006).

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Ragil Permanasari. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang yang berjumlah 69 orang dengan sampel sejumlah 69 orang menggunakan sample jenuh. Pengujian hipotesis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perhitungan Koefisiensi determinasi (R²) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.

Paradigma Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
 Sumber : Pengolahan data 2015

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini :

1. Diduga Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT TELKOM Manado.
2. Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT TELKOM Manado.
3. Diduga Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT TELKOM Manado.
4. Diduga Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT TELKOM Manado.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Pada jenis penelitian ini, asosiatif dimaksudkan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat pada PT TELKOM Manado. Waktu Penelitian dimulai pada awal bulan Februari sampai dengan April 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT TELKOM Manado yang berjumlah 126 karyawan.

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Uji validitas dapat dilakukan dengan uji *pearson correlation* yaitu dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach karena reliabilitas kurang dari 0,6 kurang baik dan reliabilitas lebih dari 0,6 baik (Ghozali, 2009:41-42).

Teknik Analisis Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi adanya normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, dan *variance inflation factor* (VIF).

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini analisis regresi berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi

dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat disederhanakan dalam model matematis sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- X1 : Lingkungan Kerja
- X2 : Motivasi
- X3 : Pengembangan Karir
- β_0 : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Slope atau kemiringan garisregresi.
- e : Error

Pengujian Hipotesis

Uji statistik t (uji parsial)

Uji statistik t atau uji parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2007:110). Hipotesis ini diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$. Menentukan kriteria pengujian hipotesis penelitian Hipotesis diterima jika $t_{tabel} < 0,005$, Hipotesis ditolak jika $t_{tabel} > 0,005$.

Uji statistik F (uji simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$. Menentukan kriteria pengujian hipotesis penelitian Hipotesis diterima jika $F_{tabel} < 0,05$, Hipotesis ditolak jika $F_{tabel} > 0,05$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (TELKOM) merupakan perusahaan penyelenggara informasi dan telekomunikasi (InfoComm) serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap (*full service and network provider*) yang terbesar di Indonesia. Bisnis TIME di perusahaan ini memiliki rentang dari penyelenggaraan Telekomunikasi berupa telepon (*fixed wireline, fixed wireless* dan seluler), data dan internet, jasa jaringan dan interkoneksi, serta *content/application*.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan kerja (X1)	X1.1	0,000	Valid	0,829	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		Reliabel
	X1.3	0,000	Valid		Reliabel
	X1.4	0,000	Valid		Reliabel
Motivasi (X2)	X2.1	0,000	Valid	0,817	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		Reliabel
	X2.3	0,000	Valid		Reliabel
	X2.4	0,000	Valid		Reliabel
Pengembangan karir (X3)	X3.1	0,000	Valid	0,726	Reliabel
	X3.2	0,000	Valid		Reliabel
	X3.3	0,000	Valid		Reliabel
	X3.4	0,004	Valid		Reliabel

Kinerja karyawan (Y)	Y1.1	0,000	Valid	0,805	Reliabel
	Y1.2	0,000	Valid		Reliabel
	Y1.3	0,000	Valid		Reliabel
	Y1.4	0,000	Valid		Reliabel

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2015

Berdasarkan hasil uji Pearson Correlation, semua pernyataan pada variable Lingkungan kerja, Motivasi, Pengembangan Karir, Kinerja karyawan dinyatakan *Valid* karena nilai sig < alpha yaitu 0,05. Setiap pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan karir dan Kinerja karyawan dinyatakan Reliabel karena nilai Alpha Cronbach > 0,6.

Analisis Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolineraritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan kerja	.822	1.217
Motivasi	.871	1.148
Pengembangan karir	.808	1.237

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2015

Berdasarkan hasil *Collinearity Statistics* dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi (X₂), dan Pengembangan Karir (X₃) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Analisa Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti pada tabel dibawah maka dapat dilihat pada bagian "*Coefficient*" bahwa model regresi yang diperoleh adalah:

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-3.356	1.861
Lingkungan kerja	.354	.080
Motivasi	.454	.076
Pengembangan karir	.391	.109

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2015

Dari hasil tabel di atas, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\text{Persamaan Regresi } Y = -3.356 + 0,354 X_1 + 0.454 X_2 + 0.391 X_3 + e$$

Konstanta (α) sebesar **-3,356** memberikan pengertian bahwa jika **Lingkungan Kerja** (X₁), **Motivasi** (X₂), dan **Pengembangan karir** (X₃) secara simultan atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya **Kinerja karyawan** (Y) sebesar

-3,356 satuan. Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien korelasi dari Lingkungan kerja (X_1) sebesar **0.354** yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien korelasi dari *Motivasi* (X_2) sebesar **0.454** yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel **Motivasi** (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami **Kenaikkan** sebesar **0.454** satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien korelasi dari Pengembangan karir (X_3) sebesar **0.391** yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pengembangan karir (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0.391** satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap kali terjadi perubahan Faktor Lingkungan kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengembangan karir (X_3) maka akan mempengaruhi Kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.696		.97875

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (**R**) yang dihasilkan adalah sebesar 0.844 atau 84,4% artinya mempunyai hubungan sangat kuat Nilai adj R square adalah 0,696 atau 69,6% .

Uji F

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas pengaruh Lingkungan kerja (X_1), Motivasi (X_2), Pengembangan karir (X_3) yang akan mempengaruhi variabel Kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Uji F

F	Sig.
43.057	.000 ^b

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2015

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 didapatkan tingkat signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Lingkungan kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Pengembangan karir (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y).

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Uji t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	-1.803	.077
	Lingkungan kerja	4.424	.000
	Motivasi	5.976	.000
	Pengembangan karir	3.572	.001

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2015

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Lingkungan kerja (X_1) signifikansi p-value = $0,000 < 0,05$, 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 pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Motivasi (X_2) signifikansi p-value = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Pengembangan karir (X_3) signifikansi p-value = $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Pengembangan karir (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawainya untuk dapat terus berkarya dan bekerja secara optimal.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian mendukung teori yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi dan semakin sering motivasi dilakukan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara signifikan. Dan sebaliknya, kurangnya motivasi akan menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan

Biasanya, usaha pengembangan karir ditergetkan oleh manajemen untuk melihat diluar pekerjaannya saat ini dan untuk mempersiapkan diri mereka dalam menghadapi pekerjaan di masa yang akan datang dalam organisasi tersebut. Tetapi pengembangan untuk semua karyawan sangat penting bagi organisasi untuk memiliki kapabilitas sumber daya manusia.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Mengingat Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan. Maka Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir harus lebih diperhatikan dan terus dikembangkan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumberdaya manusia khususnya untuk Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- [1] A Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- [2] Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- [3] Hasibuan, M. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Mangkunegara, A. A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdikarya.
- [5] Rivai, H. V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persama.
- [6] Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- [7] Siagian, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Simamora, H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- [9] Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [11] Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Penerbit Salemba Infotek.