

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
BANK BNI MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**REVI PEBRIANI**  
**NPM. 1305160965**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**Revi Pebriani. NPM. 1305160965. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BNI Medan. Skripsi. 2017**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank BNI Medan. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja Karyawan pada Bank BNI Medan. Skripsi. 2017. Permasalahan dalam penelitian ini adalah tidak adanya pemberian motivasi dari pimpinan, sistem pengembangan karier dikantor belum sepenuhnya dijalankan secara tepat dan terdapat kepuasan karyawan yang menurun. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif variabel  $X_1$  (motivasi), terhadap variabel Y (kepuasan kerja) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $4,088 > 1,674$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik  $X_1$  (motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (kepuasan kerja). Dan terdapat pengaruh positif variabel  $X_2$  (pengembangan karir) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) yang ditunjukkan oleh diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $4,705 > 1,674$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel  $X_2$  (pengembangan karir) maka akan tinggi/baik variabel Y (kepuasan kerja).

Dari uji F diperoleh 28,757 dengan  $F_{tabel} 2,55$  atau  $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti motivasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja(Y) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah 0,525 atau 52,50%, menunjukkan sekitar 52,50% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) adalah 52,50%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan rasa syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya dan telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul : ” **Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BNI Medan**” yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada fakultas ekonomi dan bisnis, jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam tak lupa penulis persembahkan kehadiran junjungan kita nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dan zaman kebodohan kepada zaman penuh dengan ilmu pengetahuan.

Terwujudnya Skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

Teristimewa penulis mengucapkan terima kasih untuk Ayahanda **M.Rayan** dan Ibunda **Juliah**. Atas segala Doa bimbingan serta cinta dan kasih sayangnya, perhatian dan seluruh pengorbanan dan waktu yang tak henti-hentinya diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan ini. Kepada kakanda tersayang **Rika Handayani,SE**. Abangda **M.Rahmat** dan **Reza Rahmansyah,S.I.KOM**. Terima kasih atas bimbingan, dan dorongan semangat kalian dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang tidak pernah dilupakan antara lain:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE, MM, M.Si, selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Yudi Siswadi, SE. MM, selaku pembimbing yang banyak memberikan petunjuk, arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen, serta pegawai-pegawai yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh pihak pegawai Bank BNI medan, Sumatera Utara terima kasih yang teramat dalam atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk melakukan riset sampai dengan selesai.

10. Teman-teman sekelas angkatan 2013 di Ekonomi Manajemen E Sore terima kasih atas kebersamaannya.
11. Kepada teman-teman seperjuangan Ami Hilda Yariza, Elvita, Nurul Hidayah, dan Rani Oftayani, terima kasih banyak untuk waktu bermain dan tertawa bersama yang selalu menyenangkan dan juga banyak membantu dalam menyelesaikan penulis skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulis ini masih jauh dari kesempurnaan, baik secara ilmiah maupun teknik. Oleh karena itu penulis sangat menghargai komentar, saran maupun kritik yang bersifat membangun dari semua pihak penyempurnaan tulisan ini.

Medan, Februari 2017

Penulis

REVI PEBRIANI  
1305160965

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sudah merupakan suatu hal yang tidak bisa dipungkiri bahwa kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

Pada dasarnya, manusia hidup dan bekerja menginginkan suatu kemantapan, keamanan, kesejahteraan, dan kepuasan. Bekerja bukan cuma sekedar memenuhi kebutuhan hidup, namun orang akan memberikan suatu penilaian atas suatu hasil kerjanya yang ia bandingkan dengan apa yang diharapkannya. Faktor kesuksesan perusahaan khususnya dalam era ekonomi baru ini, perusahaan lebih ditantang bukan hanya sekedar memuaskan pelanggannya tetapi harus mencoba untuk memberikan kepuasan kerja pada para karyawannya.

Kepuasan kerja karyawan mencakup banyak perhatian atau perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, yang pada dasarnya ditentukan oleh dua aspek yaitu aspek dalam pekerjaan dan karakteristik dalam diri pekerja itu sendiri. Dalam aspek pekerjaan, apabila semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhanpekerja maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakannya, sebaliknya semakin banyak aspek yang tidak

sesuai dengan kebutuhan pekerja maka akan semakin rendah kepuasan yang dirasakannya.

Menurut Sutrisno (2009, hal 74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerja yang berhubungan dengan situasi kerja. Kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan faktor yang membentuk kepuasan kerja berdasarkan temuan ditempat penelitian adalah kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan memiliki potensi kinerja yang tinggi pada karyawannya. Namun, disamping itu masih banyak perusahaan yang belum dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, sehingga dari hal tersebut masih ada karyawan yang belum mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya secara swadaya ataupun mandiri. Selain itu adanya bobot pekerjaan yang membuat para karyawan merasa jenuh, sehingga banyak karyawan yang males-malesan.

Menurut Noor (2013, hal. 257) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja sebagai acuan dari orientasi yang efektif seorang karyawan terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, oleh karena itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi

dilihat diantaranya adalah motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kesempatan berprestasi. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009, hal 77) “faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Dalam kenyataannya di lapangan, karyawan-karyawan yang dikatakan mempunyai motivasi yang baik adalah mereka yang memiliki semangat dan berkeinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, mempunyai kehendak untuk berhasil dalam tugas yang berdasarkan pada keinginan untuk maju dan berkembang. Sebaliknya, karyawan-karyawan yang tidak termotivasi adalah mereka yang bermalas-malasan, menyelesaikan pekerjaan sekehendak hatinya, tidak mempunyai ambisi untuk maju dan berkembang serta selalu menyalahkan kondisi dan lingkungan tempat dimana mereka bekerja.

Menurut Kadarisman (2012, hal. 276) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang

invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Noor (2013, hal. 230) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009, hal.94) Motivasi sebagai suatu kondisi yang berpengaruh ,membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Selain itu faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan pada akhirnya perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Setiap Sumber Daya Manusia sebagai karyawan organisasi baik disektor publik maupun swasta dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas pekerjaannya baik, sehingga daya saing organisasi semakin besar. Pengembangan karier karyawan memang membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi dibidang Sumber Daya Manusia. Karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja bekerja lebih efisien, efektif, pemborosan bahan baku dan ausnya mesin berkurang, hasil kerjanya lebih baik maka daya saing organisasi akan semakin besar.

Kasmir (2016, hal. 151) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah jalan kehidupan perkerjaan seseorang karyawan selama hidupnya bekerja. Artinya selama seseorang bekerja akan mengalami perubahan jabatan atau kepangkatan. Karier seseorang dapat naik, tetap atau bahkan terkadang turun, untuk beberapa periode.

Menurut Kadarisman (2012, hal. 321) pengembangan karier adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan karier pegawai dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara organisasi yang sejenis.

Menurut Sutrisno (2009, hal.177-178) indikator pengembangan karier adalah prestasi kerja yang memuaskan, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pemanfaatan sponsor, dukungan para bawahan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier akan mempengaruhi baik tidaknya karier seorang karyawan. Untuk itu ada beberapa faktor tersebut, yaitu sikap atasan dan rekan sekerja, pengalaman, pendidikan, dan prestasi. Harus dikelola oleh karyawan dengan baik, bila karyawan yang bersangkutan ingin meraih karier yang lebih tinggi.

Di Bank BNI Medan beberapa karyawan yang tidak memperdulikan kondisi perusahaan, seakan-akan karyawan di Bank BNI Medan bekerja hanya menyelesaikan pekerjaan mereka saja. Apabila pihak perusahaan menginginkan mereka bekerja diluar jam kerja, maka mereka sangat tidak bersemangat untuk mengikutinya. Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan

karyawan, karena motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat karena jika karyawan tidak memiliki motivasi kerja maka semangat kerja karyawan akan kurang kondusif. Sehingga para karyawan sangat terlihat tidak adanya kemampuan berprestasi yang dimiliki karyawan. Agar perusahaan pun sewaktu-waktu bisa memberikan karyawan kesempatan untuk mengikuti pengembangan karier dan nantinya di promosikan untuk jabatan yang lebih tinggi. Menurut penulis dalam meneliti perusahaan Bank BNI Medan masih kurangnya motivasi terhadap karyawan, sehingga pengembangan karier kurang optimal maka kepuasan kerja tidak tercapai atau semakin menurun untuk karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis pada Bank BNI Medan, para karyawan mengatakan kurangnya motivasi kerja yang mereka peroleh selama bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan merasa ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan yang terjadi, kondisi ini mengakibatkan beberapa pegawai tidak merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya tersebut membentuk pengembangan karier untuk karyawan yang akan mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan semangat dan gairah kerjanya, agar kepuasan kerja mereka menjadi lebih baik dari sebelumnya. Kecenderungan pada motivasi kerja yang kurang kondusif menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dan kurang optimalnya pengembangan karier yang dijalankan sehingga membuat kepuasan kerja karyawan menurun.

Berdasarkan uraian diatas inilah yang mendorong penulis untuk meneliti lebih lanjut dalam suatu karya ilmiah dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BNI Medan**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, pengembangan karier dan kepuasan kerja, yaitu :

1. Tidak adanya pemberian motivasi dari pimpinan.
2. Sistem pengembangan karier dikantor belum sepenuhnya dijalankan secara tepat.
3. Terdapat kepuasan karyawan yang menurun.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Mengingat luasnya permasalahan dan untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah serta mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan serta keterbatasan waktu peneliti, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah-masalah motivasi kerja, pengembangan karier dan kepuasan kerja dibagian sumber daya manusia pada Bank BNI Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bank BNI Medan rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan pada Bank BNI Medan?
- b. Apakah ada pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja Karyawan pada Bank BNI Medan?

- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja Karyawan pada Bank BNI Medan?

#### **D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan pada Bank BNI Medan?
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja Karyawan pada Bank BNI Medan?
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja Karyawan pada Bank BNI Medan?

##### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Dengan adanya penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan masukan yang berguna untuk mengembangkan wawasan mengenai teori-teori motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b. Menurut sumbangan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dasar yang berhubungan dengan motivasi kerja dan pengembangan karier dan kepuasan kerja pegawai.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi baik sebagai bahan pertimbangan, perbandingan, serta bahan bacaan dalam pembuatan penelitian lain yang ingin menjadi mengkaji dalam bidang yang sama yaitu motivasi kerja dan pengembangan karier dan kepuasan kerja pegawai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2009, hal.74) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kemudian Menurut Mangkunegara (2013, hal.117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Sedangkan menurut Noor (2013, hal.256) kepuasan kerja terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan. Ketidak sukaan dikaitkan dengan karyawan merupakan sikap umum

yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Selanjutnya Menurut Wibowo (2007, hal.413) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Umam (2010, hal 192) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap salah satu pekerjaannya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Dari beberapa definisi yang diungkapkan para ahli diatas, dapatdisimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang memiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya baik sikap positif maupun negative ataupun perasaan menyokong ataupun tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan berkarir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

#### **b. Faktot-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada Karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009, hal.77-78) adalah :

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini tidak adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja

2) Keamanan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja Karyawan

5) Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

6) Faktor Instrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilannya tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan

7) Kondisi Kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir

8) Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

Sedangkan menurut Usman (2009, hal. 497) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Imbalan balas jasa
- 2) Rasa aman
- 3) Pengaruh antar pribadi
- 4) Kondisi lingkungan kerja
- 5) Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri

**c. Indikator kepuasan kerja**

Beberapa indikator dari kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2011, hal.126) Kepuasan Kerja di ukur dengan indikator:

- 1) Kerja
- 2) Pengawasan
- 3) Upah
- 4) Promosi
- 5) *Co – worker* (Rekan Kerja)

Sedangkan menurut Usman (2009, hal. 502) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Gaji
- 2) Tunjangan pensiun
- 3) Jabatan
- 4) Pekerjaan menantang
- 5) Rumah dinas
- 6) Kendaraan dinas
- 7) Pelayanan kesehatan
- 8) Jaminan pendidikan
- 9) Hiburan
- 10) Prestasi
- 11) Penghargaan
- 12) Rekan kerja
- 13) Pimpinan

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian motivasi**

Motivasi berasal dari kata lain “movere” yang berarti “Dorongan atau Daya Penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Menurut Iman dan Siswandi (2009, hal.117) menyatakan bahwa “ Di dalam konsep manajemen atau konsep manajemen perilaku kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka”.

Menurut Bangun (2012, hal. 313) Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain dalam suatu perusahaan. Dari batasan pengertian motivasi di atas terlihat bahwa ada tiga hal yang termasuk di dalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Unsur upaya merupakan intensitas, bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya.

Sementara itu Sutrisno (2012, hal 110) menyatakan “Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.”

Sedangkan Yusuf (2015,hal .265)menyatakan bahwa “Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat

dan dorongan kepada oranglain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Selanjutnya Hasibuan ( 2010, hal.141) menyatakan bahwa “motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk mencapai hasil individual yang baik”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan untuk menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja dengan efektif yang perlu dipenuhi untuk menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Untuk penerapan motivasi yang baik di perusahaan, harus diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi. Menurut Sutrisno (2012, hal.116) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor estern:

##### 1) Faktor intern

Faktor intern dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

##### a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- i. Memperoleh kompensasi yang memadai
- ii. Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- ii. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- i. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- ii. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kelompok
- iii. Pemimpin yang adil dan bijaksana

iv. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi.

2) Faktor ekstern

Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras dan memungkinkan

mereka bekerja tidak tenang, jadi besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Karyawan bekerja bukan hanya untuk satu hari saja, tetapi karyawan berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja,. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan kedudukan jabatan, karyawan merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan antara lain yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

### **c. Indikator Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sangat menentukan motivasi dan besarnya motivasi juga menjadi jaminan dan berhasil akan dicapainya.

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 111) petunjuk penilaian untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi berprestasi yaitu :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Usaha untuk maju
- 4) Ketekunan
- 5) Pemanfaatan waktu

Adapun penjelasan dari indikator motivasi adalah :

- a) Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

- b) Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan akan membuat rencana dalam hal tersebut.
- c) Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- d) Ketekunan yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- e) Pemanfaatan waktu yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Sedangkan menurut Siswanto (2010, hal. 124-126) bahwa indikator motivasi kerja adalah :

- 1) Kompensasi
- 2) Pengarahan dan pengendalian
- 3) Penetapan pola kerja yang efektif
- 4) Kebajikan

### **3. Pengembangan karier**

#### **a. Pengertian pengembangan karier**

Salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan karier pegawai. Pengembangan karier karyawan merupakan suatu proses yang bertujuan agar karier tenaga kerja dapat dikembangkan sesuai dengan bakat dan kemampuannya sehingga bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi instansi. Pengembangan karier telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka untuk lebih jelasnya berikut:

Mangkunegara (2009, hal. 77) pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

M. Kadarisman (2013, hal. 322) “Pengembangan karier adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama ia bekerja.”

Menurut Sutrisno (2009, hal.160) pengembangan karier ialah urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku, yang berkaitan dengan kerja, sikap, aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang.

Rivai (2009, hal.274) menyatakan bahwa “ pengembangan karier merupakan suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai pengembangan karier yang diinginkan”.

Yusuf (2015, hal. 178) pengembangan karier dapat didefinisikan sebagai suatu proses dalam manajemen karier yang dilakukan oleh seseorang dan didukung oleh organisasi dalam peningkatan segala potensi diri yang dimiliki oleh karyawan tersebut dalam mencapai rencana karier yang telah ditetapkannya.

Dari pendapat para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karier adalah suatu proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karier dimasa sekarang dan dimasa depan.

## **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier**

Karier merupakan jenjang jabatan (pekerjaan) yang pernah dijabat oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau instansi. Untuk itu orang yang mempunyai karier baik, berarti dia selalu menempati pekerjaan atau jabatan yang baik pula.

Menurut Sutrisno (2009, hal.166) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier seorang karyawan yaitu:

### 1) Sikap atasan dan rekan kerja

Sikap atasan dan rekan kerja maksudnya yaitu apabila seorang karyawan ingin meniti kariernya dengan baik, maka selain membenahi diri dengan meningkatkan prestasi dengan perilaku dan tingkah laku yang baik dengan modal tersebut diharapkan akan menyenangkan atasan dan rekan kerja.

### 2) Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan seorang karyawan.

### 3) Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan.

### 4) Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi akumulasi dari pengalaman, pendidikan, dan lingkungan kerja yang baik.

Sedangkan menurut Siagian ( 2010, hal. 215) beberapa faktor yang mempengaruhi pada pengembangan karier adalah :

### 1) Prestasi kerja

### 2) Pengelolaan oleh pihak lain

- 3) Kesetiaan pada organisasi
- 4) Pembimbing dan sponsor
- 5) Dukungan para bawahan
- 6) Kesempatan untuk bertumbuh
- 7) Pengembangan diri

**c. Indikator pengembangan karier**

Adapun Indikator pengembangan karier adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis theristis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karier merupakan upaya pribadi seseorang karyawan untuk mencapai rencana karier, kegiatan ini mungkin didukung oleh personalia atau tidak bergantung pada departemen. Peranan departemen personalia dalam pengembangan karier secara individual setiap anggota mengembangkan dirinya dalam rangka penelitian karirnya lebih lanjut ada enam kegiatan pengembangan karier yang didefinisikan oleh Badriyah (2015, hal 2008) adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan pegawai dan organisasi, yaitu pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan.
- 2) Personalitas pegawai, yaitu manajemen karier pegawai kadang terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang, maka akan sulit dibina karirnya, sebab ia tidak peduli dengan kariernya.
- 3) Faktor eksternal, yaitu semua aturan dalam manajemen karier menjadi kacau karena ada interfrensi dari pihak luar.

- 4) Sistem penghargaan (*Reward System*) sangat mempengaruhi banyak hal. Perusahaan yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subjektif.
- 5) Jumlah pegawai, semakin banyak pegawai semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan untuk meraih tujuan karier.

Sedangkan menurut Rivai ( 2009, hal 291) indikator pengembangan karier adalah :

- 1) Pengembangan individu
- 2) Pengembangan karier yang di dukung departemen SDM
- 3) Peran pimpinan dalam pengembangan karier
- 4) Peran umpan balik terhadap pengembangan karier

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2011, hal.95) bahwa motivasi dengan kepuasan kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, berdasarkan pada pengertian motivasi kerja dan kepuasan kerja diatas maka suatu perusahaan sangat penting untuk memperhatikan motivasi kerja terhadap karyawannya didalam kegiatan sehari-hari.

Oleh karena itu motivasi kerja berarti faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Sedangkan motivasi kerja berarti

sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Karyawan yang termotivasi dengan maka akan mengalami tingkat kepuasan yang tinggi pula.

Hasil penelitian lain dilakukan oleh Suriani (2013) bahwa motivasi berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dimedia riset bisnis dan manajemen di fakultas ekonomi universitas “ T ” menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilustrasikan seperti berikut :



**Gambar II-I**

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan**

#### **2. Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja**

Moehariono (2012, hal.322) mengemukakan bahwa “pengembangan karier merupakan arah atau jalur-jalur serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap karyawannya untuk mengembangkan kariernya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya. Pilihan arah yang dikembangkan merupakan kesempatan yang baik bagi karyawan itu sendiri dimana pun dan kapan pun.

Pengembangan karier yaitu suatu proses yang bertujuan agar karier tenaga kerja atau karyawan dapat dikembangkan dengan bakat dan kemampuannya dan dapat berfungsi dengan baik bagi instansi tersebut. Pengembangan karier juga merupakan jabatan (pekerjaan) yang dijabat oleh seseorang selama bekerja untuk itu orang yang mempunyai karier yang baik berarti ia juga menempati jabatan yang baik juga.

Pada penelitian yang dilakukan Nise septyawati (2013) yang berjudul “analisis pengembangan karier pengaruhnya terhadap kepuasan kerja “ menyatakan bahwa pengaruh pengembangan karier positif terhadap kepuasan kerja.



**Gambar II-II**

### **Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

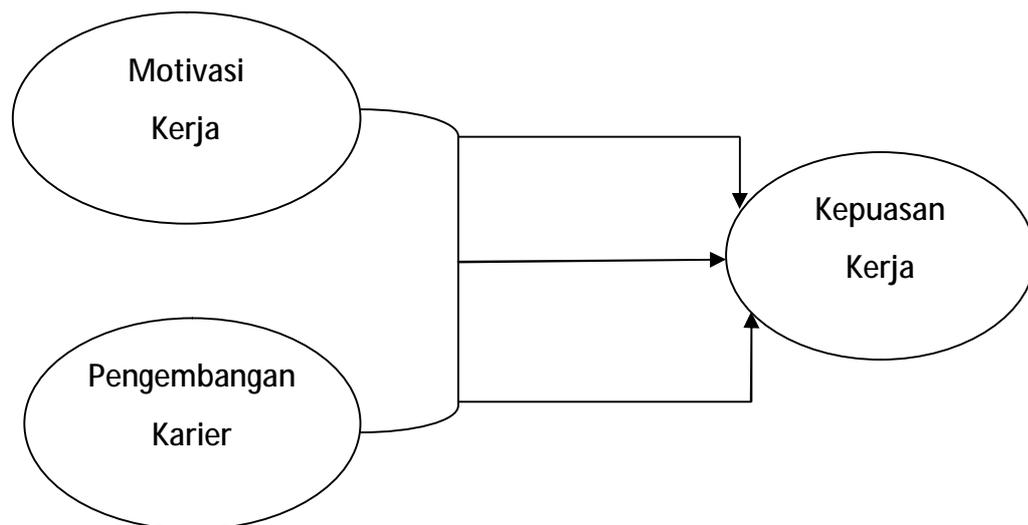
### **3. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2013, hal.77) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji perusahaan dan manajemen kompensasi, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja dan aspek sosial pekerjaan dan motivasi. Disamping itu faktor pengembangan karier dan motivasi kerja yang baik tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong kepuasan kerja karyawan dalam suatu

perusahaan, pengembangan karier memberikan dampak langsung terhadap karyawan yang dapat memacu kinerja maupun kepuasan kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2013) pada hotel Madani Medan, menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk melihat pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat berdasarkan pada paradigma penelitian berikut:



**Gambar II-III**  
**Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

### C. Hipotesis

Sugiyono (2008, hal93) menyatakan bahwa “Hipotesis” merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan batasan masalah dan rumusan masalah, maka dapat dilihat hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BNI Medan.
2. Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BNI Medan.
3. Motivasi dan Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BNI Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Mardalis (2003, hal.27) dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih

Sugiyono (2012, hal 13) mengemukakan, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

## 1. Motivasi Kerja (x1)

Menurut Sutrisno (2012, hal.110) Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

**Tabel III.1. Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator Motivasi
1	Kerja Keras
2	Orientasi Masa Depan
3	Usaha Untuk Maju
4	Ketekunan
5	Pemanfaatan Waktu

**Sumber : Mangkunegara (2011, hal. 111)**

## 2. Pengembangan Karier (x2)

Menurut Mangkunegara (2009, hal.77) Pengembangan Karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

**Tabel III.2. Indikator pengembangan karier**

No	Indikator Pengembangan Karier
1	Hubungan pegawai dan organisasi
2	Personalitas pegawai
3	Faktor eksternal
4	Sistem pengharagaan ( <i>Reward System</i> )
5	Jumlah pegawai

**Sumber :Badriyah (2015, hal 208)**

### 3. Kepuasan Kerja (y)

Menurut Sutrisno (2009, hal.74) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

**Tabel III.3. Indikator kepuasan Kerja**

No	Indikator kepuasan Kerja
1	Kerja
2	Pengawasan
3	Upah
4	Promosi
5	Co-worker (rekan kerja)

**Sumber : Mangkunegara (2011, hal.126)**

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Bank BNI Medan yang beralamat di Jl. Pemuda Medan, Sumatera Utara.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian di mulai bulan Januari 2016 sampai dengan April 2017.

**Tabel III.4**

**Jadwal Kegiatan Penelitian**

Kegiatan penelitian	Bulan												Ket
	Jan 17			Feb 17			Mar 17			April 17			
Riset Pendahuluan	■	■	■										
Pengajuan judul													
Penyusunan Poposal				■	■	■							
Seminar proposal							■	■	■				
Pengumpulan data										■	■	■	
Penyusunan skripsi													
Bimbingan Skripsi													
Sidang meja hijau													■

## **D. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2012, hal 115) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank BNI sebanyak 123 karyawan

### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2012, hal 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk penentuan jumlah ukuran sampel dalam penelitian ini dengan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin (Ginting, 2008, hal 132)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

E : presisi (10% = 0,1)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{123}{1 + 123(0,1)^2}$$

$$n = \frac{123}{1 + 123(0,01)}$$

$$n = \frac{123}{1 + 1,23}$$

$$n = \frac{123}{2,23}$$

$$n = 55,15$$

$$n = 55 \text{ orang}$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampel penelitian ini adalah sebanyak 55 karyawan yang mewakili dari populasi sebanyak 123 karyawan yang ada pada Bank BNI Medan. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu (Ginting (2008, hal 135))

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan.

1. Wawancara (interview)

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Dokumentasi ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Daftar Pertanyaan (Questioner)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Bank BNI Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket/Kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai Bank BNI Medan, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel III.5  
Skala Likert

<b>PERYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber : Sugiyono (2012, hal. 133)**

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di Bank BNI Medan.

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan mengoreksikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan inter kinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2010:276)

Dimana :

$n$  = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y

$(\sum x_1)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengoreksi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2007, hal 124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

**Tabel III-6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X<sub>1</sub>)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,709	0,239	Valid
2	0,676	0,239	Valid
3	0,585	0,239	Valid
4	0,775	0,239	Valid
5	0,553	0,239	Valid
6	0,716	0,239	Valid
7	0,581	0,239	Valid
8	0,630	0,239	Valid
9	0,698	0,239	Valid
10	0,574	0,239	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

**Tabel III-7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Pengembangan Karir (X2)**

No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,628	0,239	Valid
2	0,570	0,239	Valid
3	0,698	0,239	Valid
4	0,587	0,239	Valid
5	0,791	0,239	Valid
6	0,676	0,239	Valid
7	0,775	0,239	Valid
8	0,671	0,239	Valid
9	0,517	0,239	Valid
10	0,525	0,239	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

**Tabel III-8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan kerja (Y)**

No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,512	0,239	Valid
2	0,717	0,239	Valid
3	0,562	0,239	Valid
4	0,484	0,239	Valid
5	0,726	0,239	Valid
6	0,747	0,239	Valid
7	0,660	0,239	Valid
8	0,694	0,239	Valid
9	0,498	0,239	Valid
10	0,684	0,239	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk

pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Realibilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai  $> 0,60$ , Arikunto (2010, hal 196) sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

$r$  = Realibilitas Instrumen

$K$  = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir item

$\sigma_1^2$  = Varians total

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$  maka realibilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka realibilitas kurang baik.

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III-9  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Motivasi ( $X_1$ )	0,760	Reliabel
Pengembangan karir ( $X_2$ )	0,759	Reliabel
Kepuasan kerja( $Y$ )	0,755	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ( $> 0,60$ ).

## F. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

### 1. Analisis Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, alasan menggunakan regresi berganda karena judul tersebut meneliti 2 variabel bebas (x)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 \quad \text{Sugiyono (2012, hal 227)}$$

Dimana :

Y = kepuasan kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

x<sub>1</sub> dan x<sub>2</sub> = motivasi dan pengembangan karier

### 2. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Secara Parsial (uji t)

Menurut Sugiyono (2012, hal 283) Uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependent. Dengan bantuan komputer program Stistical Package of Social sciences (spss 16.0). pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level taraf nyata 0,05 (α = 5%).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah data pengamatan

dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan derajat kebebasan

(dk) = n-2

keterangan:

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y
- b. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y

#### **b. Uji Simultan (Uji f)**

Menurut Sugiyono (2012, hal 284) Uji f (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda maka hitung menggunakan uji f.

$$F_h = \frac{R^{2/K}}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2008, hal 257)

Dimana :

F<sub>h</sub> = f hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f table

R = Jumlah variabel ganda

$K$  = jumlah variabel independen

$n$  = jumlah sampel

Adapun bentuk pengujian diri uji  $f$  adalah sebagai berikut :

$h_0$  : tidak ada pengaruh antara motivasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja

$h_a$  : tidak ada pengaruh antara motivasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengambilan pada uji  $f$  ini adalah sebagai berikut :

- a. Tolak  $H_0$  apabila  $f_{hitung} \geq f_{table}$  atau  $-f_{hitung} \leq -f_{table}$
- b. Terima  $H_0$  apabila  $f_{hitung} < f_{table}$  atau  $-f_{hitung} > -f_{table}$

### c. Uji Koefisien Determinan

Uji determinan yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Dimana:

$D$  = Koefisien determinasi

$r$  = Nilai korelasi berganda

100% = Perentase kontribusi

### 3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu:

### **a. Uji Normalitas**

Penguji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal/tidak.

Menurut Sugiyono (2012, hal 278) mengemukakan Uji normalitas data tujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Sugiyono (2012, hal 279) Uji Multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, akan terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent.. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu :

- i. Bila  $VIF > 5$ , berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas
- ii. Bila  $VIF < 5$ , berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Sugiyono (2012, hal 281) Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dengan

residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informasi atau metode grafik *scatterplot*. Dasar analisis :

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedassitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedassitas.

## BAB IV

### DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 10 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 10 pertanyaan untuk variabel  $Y$ , di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah motivasi, variabel  $X_2$  adalah pengembangan karir dan yang menjadi variabel  $Y$  adalah kepuasan kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 55 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating (LSR)*.

Tabel IV-1. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bebas (motivasi dan pengembangan karir) maupun variabel terikat (kepuasan kerja).

#### 1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

**a. Jenis Kelamin Responden**

**Tabel IV-1.  
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	20	36.4	36.4	36.4
Perempuan	35	63.6	63.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 20 orang (36,4%) sedangkan responden perempuan sebanyak 35 orang (63,6%).

**b. Kelompok Usia**

**Tabel IV-2.  
Distribusi Responden Berdasarkan Usia  
Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 tahun	7	12.7	12.7	12.7
25-35 tahun	21	38.2	38.2	50.9
36-45 tahun	16	29.1	29.1	80.0
>45 tahun	11	20.0	20.0	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 25-35 tahun yaitu sebanyak 21 orang (38,2%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang masih berusia produktif, hal ini disebabkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan karyawan-karyawan muda.

### c. Pendidikan

Tabel IV-4.  
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	7	12.7	12.7	12.7
	Diploma	14	25.5	25.5	38.2
	Sarjana	34	61.8	61.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 47 orang (69,12%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan sarjana.

## 2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-6.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>1</sub> (Motivasi)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	29,1	25	45,5	11	20,0	3	5,5	0	0	55	100
2	11	20,0	31	56,4	9	16,4	4	7,3	0	0	55	100
3	13	23,6	35	63,6	6	10,9	1	1,8	0	0	55	100
4	12	21,8	6	10,9	8	14,5	0	0	0	0	55	100
5	9	16,4	38	69,1	8	14,5	0	0	0	0	55	100
6	12	21,8	28	50,9	9	16,4	6	10,9	0	0	55	100
7	10	18,2	38	69,1	4	7,3	3	5,5	0	0	55	100
8	12	21,8	31	56,4	9	16,4	3	5,5	0	0	55	100
9	13	23,6	32	58,2	6	10,9	4	7,3	0	0	55	100
10	5	9,1	38	69,1	9	16,4	3	5,5	0	0	55	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari data di atas dapat diketahui:

1. Jawaban responden tentang Saya bekerja keras mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 45,5%.
2. Jawaban responden tentang Karyawan dituntut untuk bekerja keras diperusahaan, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 31 orang atau 56,4%.
3. Jawaban responden tentang Dalam bekerja saya selalu berorientasi untuk masa depan, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 35 orang atau 63,3%.
4. Jawaban responden tentang Orientasi masa depan membuat saya punya prioritas dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang atau 10,9%.
5. Jawaban responden tentang Berusaha untuk maju demi kepentingan saya, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 38 orang atau 69,1%.
6. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan kesempatan pada saya untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang atau 50,9%.
7. Jawaban responden tentang Saya tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 38 orang atau 69,1%.

8. Jawaban responden tentang Ketekunan saya dalam dalam bekerja memberikan hasil yang baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 45s%.
9. Jawaban responden tentang Saya sangat memanfaatkan waktu dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 56,4%.
10. Jawaban responden tentang Saya mampu mengefisiensikan waktu dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 69,1%.

Tabel IV-7.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>2</sub> (Pengembangan karir)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	23,6	32	58,2	4	7,3	6	10,9	0	0	55	100
2	9	16,4	34	61,8	8	14,5	4	7,3	0	0	55	100
3	13	23,6	31	56,4	6	10,9	5	9,1	0	0	55	100
4	7	12,7	39	70,9	8	14,5	1	1,8	0	0	55	100
5	16	29,1	28	50,9	7	12,7	4	7,3	0	0	55	100
6	11	20,0	36	65,5	5	9,1	3	5,5	0	0	55	100
7	14	25,5	29	52,7	10	18,2	2	3,6	0	0	55	100
8	14	25,5	30	54,5	8	14,5	3	5,5	0	0	55	100
9	14	25,5	33	60,0	7	12,7	1	1,8	0	0	55	100
10	14	25,5	34	61,8	6	10,9	1	1,8	0	0	55	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui distribusi jawaban untuk variable pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Karyawan dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 32 orang atau 58,2%.

2. Jawaban responden tentang Karyawan dan organisasi sama-sama mempunyai satu visi dan misi, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 34 orang atau 61,8%.
3. Jawaban responden tentang Manajemen karir karyawan kadang terganggu, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 31 orang atau 56,4%.
4. Jawaban responden tentang Adanya karyawan yang mempunyai personalitas yang menyimpang, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 70,9%.
5. Jawaban responden tentang Manajemen karir sering menjadi topik pembahsan dikala rapat, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang atau 50,9%.
6. Jawaban responden tentang Manajemen karir sering kali diikut campur tangankan oleh pihak lain, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 65,5%.
7. Jawaban responden tentang Penghargaan yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi banyak hal, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 52,7%.
8. Jawaban responden tentang Penghargaan harus diberikan agar karyawan lebih merasa puas dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 54,5%.
9. Jawaban responden tentang Semakin banyak karyawan semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 33 orang atau 60,0%.

10. Jawaban responden tentang Semakin kecil kesempatan untuk meraih tujuan karir, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 34 orang atau 61,8%.

Tabel IV-8.  
Skor Angket untuk Variabel Y (Kepuasan kerja)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	12,7	30	54,5	18	32,7	0	0	0	0	55	100
2	12	21,8	31	56,4	10	18,2	2	3,6	0	0	55	100
3	9	16,4	32	58,2	12	21,8	2	3,6	0	0	55	100
4	8	14,5	36	65,5	8	14,5	3	5,5	0	0	55	100
5	10	18,2	31	56,4	12	21,8	2	3,6	0	0	55	100
6	9	16,4	35	63,6	9	16,4	2	3,6	0	0	55	100
7	5	9,1	33	60,0	13	23,6	4	7,3	0	0	55	100
8	7	12,7	36	65,5	10	18,2	2	3,6	0	0	55	100
9	8	14,5	33	60,0	12	21,8	2	3,6	0	0	55	100
10	13	23,6	35	63,6	4	7,3	3	5,5	0	0	55	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui distribusi jawaban untuk variable kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya sangat menyenangi pekerjaan yang diberikan kepada saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 54,5%.
2. Jawaban responden tentang Saya sungguh-sungguh dengan pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 31 orang atau 56,4%.
3. Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap saya membuat saya nyaman bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 58,2%.

4. Jawaban responden tentang Saya merasa dikendalikan dengan adanya pengawasan dari perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 65,5%.
5. Jawaban responden tentang Selama ini saya puas dengan gaji/upah yang diterima, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 56,4%.
6. Jawaban responden tentang Gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan posisi pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 63,6%.
7. Jawaban responden tentang Saya menginginkan promosi atas jabatan saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 60,0%.
8. Jawaban responden tentang Keadilan kebijakan promosi karyawan berlangsung dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 65,5%.
9. Jawaban responden tentang Rekan kerja saya sering membantu saya dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 60,0%.
10. Jawaban responden tentang Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 63,6%.

## B. Pengolahan Data

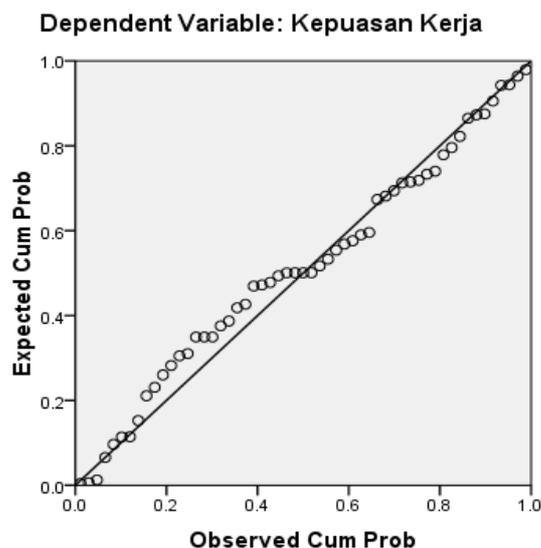
### 1. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

### b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-9

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>							
Model	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,293	16,153					
Motivasi Kerja	,191	,560	,599	,493	,391	,845	1,183
Pengembangan Karir	,214	,594	,610	,509	,408	,845	1,183

a, Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu mendekati nilai 1, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

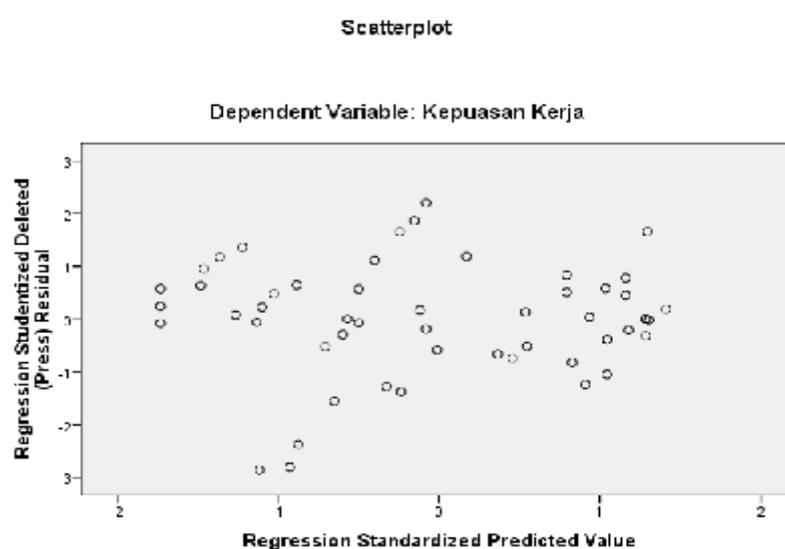
### c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka

disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV-2. Heterokedastitas



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-11. Koefisien Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,930	4,098		1,935	,058
Motivasi Kerja	,376	,092	,425	4,088	,000
Pengembangan Karir	,404	,095	,443	4,265	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 7,930$$

$$b_1 = 0,376$$

$$b_2 = 0,404$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (motivasi dan pengembangan karir) adalah:

$$Y = 7,930 + 0,376 X_1 + 0,404 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (motivasi dan pengembangan karir) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

### b. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-10. Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,930	4,098		1,935	,058
Motivasi Kerja	,376	,092	,425	4,088	,000
Pengembangan Karir	,404	,095	,443	4,265	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Print Out SPSS

#### 1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $4,088 > 1,674$ , maka  $H_0$  ditolak, dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis 2 (dua) diterima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) PT. Bank BNI Medan

#### 2) Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kepuasan kerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $4,265 > 1,674$ , maka  $H_0$  ditolak, dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis 1 (satu) diterima dan dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BNI Medan.

### c. Pengujian secara Simultan (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : motivasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

→  $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  {apabila semua koefisien  $\beta$  adalah nol, maka motivasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja(Y)}

→  $H_a$  : Salah satu  $\beta \neq 0$  {apabila salah satu koefisien  $\beta$  tidak nol, maka motivasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja(Y)}

Ketentuannya, jika nilai Sig pada Tabel Anova  $< \alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai Sig  $> \alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

**Tabel IV-13. Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig,
1 Regression	565,892	2	282,946	28,757	,000 <sup>a</sup>
Residual	511,635	52	9,839		
Total	1077,527	54			

a, Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi Kerja

b, Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 28,757 dengan  $F_{tabel}$  2,55  $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan hipotesis 3 (tiga) diterima, berarti motivasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kepuasan kerja) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

#### d. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

**Tabel IV-12. Uji Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std, Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig, F Change	
1	,725 <sup>a</sup>	,525	,507	3,13674	,525	28,757	2	52	,000	1,658

a, Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi Kerja

b, Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,743 dan *R-Square* adalah 0,525 atau 52,50%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama motivasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 47,50%.

## B. Analisis Temuan Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi dan pengembangan karir) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y

(kepuasan kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Terdapat pengaruh positif variabel  $X_1$  (motivasi), terhadap variabel  $Y$  (kepuasan kerja) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $4,088 > 1,674$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik  $X_1$  (motivasi) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (kepuasan kerja). Kemudian diperoleh pula bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Manulang (2012, hal.150) Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Anwar Prabu (2015) bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

### **2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Terdapat pengaruh positif variabel  $X_2$  (pengembangan karir) terhadap variabel  $Y$  (kepuasan kerja) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $4,705 > 1,674$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel  $X_2$  (pengembangan karir) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (kepuasan kerja). Selain itu terlihat pula bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Anoraga (2011, hal 114) Pengembangan sumber daya manusia secara internal yang dilakukan dengan baik akan memberikan hasil yang lebih baik daripada melakukan perekrutan dari luar yang mungkin dilakukan secara terburu-buru. Konon 3 diantara 5 manusia karier mendambakan karir mereka menanjak terus dengan pesat. Penghasilan makin besar, kedudukan sosio ekonomis makin tinggi dan mantap, batin merasa puas karena berhasil mewujudkan jati diri.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Danu Budi Utomo (2014) Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja**

Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,525 menunjukkan sekitar 52,50% variabel kepuasan kerja (Y) dapat diketahui bahwa secara bersama motivasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) memiliki pengaruh sebesar 52,50%. Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) adalah 52,50%. Sedangkan sisanya sebesar 47,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pada penelitian ini ketiga hipotesis diterima, yakni motivasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI Medan dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf  $\alpha_{0,05}$ . Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang

dikatakan positif dan berpengaruh sebesar 52,50% merupakan gambaran umum dari seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Bank BNI Medan.

Menurut Flippo, (2009). Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada di sebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ekayadi (2009) dan Isyanto (2013) dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa Motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif variabel  $X_1$  (motivasi), terhadap variabel  $Y$  (kepuasan kerja) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $4,088 > 1,674$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik  $X_1$  (motivasi) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (kepuasan kerja). Dan terdapat pengaruh positif variabel  $X_2$  (pengembangan karir) terhadap variabel  $Y$  (kepuasan kerja) yang ditunjukkan oleh diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $4,705 > 1,674$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel  $X_2$  (pengembangan karir) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (kepuasan kerja).
2. Dari uji  $F$  diperoleh  $28,757$  dengan  $F_{tabel} 2,55$  atau  $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti motivasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .
3. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah  $0,525$  atau  $52,50\%$ , menunjukkan sekitar  $52,50\%$  variabel  $Y$  dapat dijelaskan oleh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir

(X<sub>2</sub>) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) adalah 52,50%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Saran**

1. Motivasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga diharapkan kepada pihak manajemen perusahaan terus meningkatkan motivasi pada karyawan dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju
2. Mengingat pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan, maka hendaknya perusahaan lebih memperhatikan pengembangan karir seperti penghargaan yang diberikan, agar karyawan lebih merasa puas dalam bekerja
3. Hendaknya pimpinan selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan meningkatkan pemberian motivasi dan memperhatikan pengembangan karir karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT: Gelora Aksara Pratama
- Burhanuddin, Yusuf (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Indra Iman dan Siswandi (2009). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Edisi kedua penerbit : Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama
- Kadarisman (2012). *Manajemen Pengemangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Jakarta.
- Melayu, Hasibuan S.P, Drs, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta : PT. BumiAsih
- \_\_\_\_\_, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Moehariono (2012). *Pengukuran kinerja*, edisi revisi. Jakarta : Rajawali Pers, 2014
- M. Khaeron (2010) *Sebuah Tinjauan Teori*. Eprint. Umk.ac.id/243/1/3\_\_M.\_Khaeron.pdf
- Manullang, M (2009). *Dasar-dasar Manajemen*. Cetak kedua puluh satu, penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta. Anwar Prabu, Mangkunegara, Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Noor, Juliansyah (2013) *Penelitian Ilmu Manajemen*. Edisi Pertama : KENCANA PERDANA MEDIA GROUP
- Rivai, Veizhal (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk perusahaan, edisi revisi Jakarta : Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kenacana Prenada Media Group
- \_\_\_\_\_, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Kencana
- Sugiyono, (2012) *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Umam, Khaerul (2010), *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia