

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN  
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**  
(Studi Pada Karyawan PT. Bank Permata, Tbk. Area  
Kuningan Jakarta Lima, Jakarta Selatan)

**Fahmi Septian**

Departemen S1 Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia  
Jakarta, Indonesia

Penulis: [fahmiseptian14@gmail.com](mailto:fahmiseptian14@gmail.com)

**Abstract** - This study aims to determine and analyze the effect of career development, work discipline, and work motivation on job satisfaction of employees of PT. Bank Permata, Tbk. Kuningan Jakarta Lima Area, South Jakarta. The research method used is a survey method, using a questionnaire as a data collection tool. The population in this study were all employees of PT. Bank Permata, Tbk. Kuningan Jakarta Lima Area, South Jakarta. The sample used was 76 samples. The analysis tool used is SPSS. In general, it is concluded that there is a positive influence on career development, work discipline, and work motivation on job satisfaction a PT. Bank Permata, Tbk. Kuningan Jakarta Lima Area, South Jakarta.

**Keywords:** Career Development, Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction.

**Abstrak**— Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Permata, Tbk. Area Kuningan Jakarta Lima, Jakarta Selatan. Metoda penelitian yang digunakan adalah metoda survei, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bank Permata, Tbk. Area Kuningan Jakarta Lima, Jakarta Selatan. Sampel yang digunakan adalah 76 orang sampel. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Secara umum disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Permata, Tbk. Area Kuningan Jakarta Lima, Jakarta Selatan.

**Kata Kunci:** Kualitas Produk, Harga, Sikap Konsumen, Keputusan Pembelian

## **PENDAHULUAN**

### **Latar belakang**

Telah kita ketahui sebelumnya bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan berbagai sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan (Stoner & Wankel.,1993). Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, pengembangan dan pengelolaan karir pada karyawan dapat dilatih melalui pelatihan yang diadakan dalam suatu organisasi. Selain itu dengan diadakannya evaluasi dalam pekerjaan juga dapat membantu karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Kita harus ingat pada Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bahwa manusia itu bukan lah mesin atau alat. Sehingga dalam Manajemen Sumber Daya Manusia ini kita tahu bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki manusia, sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu perusahaan dimana ia bekerja.

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda. Perbedaan kemampuan ini ditentukan berdasarkan hasil perekrutan (recruitment) dan kualifikasi (qualification) perusahaan. Bahkan untuk promosi jabatan ditentukan berdasarkan penempatan kerja itu sendiri. Yang dimana, menurut (Hasibuan, Malayu SP, 2018:69) pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah disiplin. Disiplin kerja sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. (Menurut Rivai, 2009:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan merupakan faktor yang juga berpengaruh dalam usahanya memperoleh kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang kurang baik diantara pimpinan dengan karyawan dapat menimbulkan kesalahan tersendiri bagi karyawan. Selain pengembangan karir dan disiplin kerja, motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Menurut (Hasibuan Malayu S.P , 2013:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi pula.

## **PEMBAHASAN**

### **Landasan Teori**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut (Hasibuan, 2013) mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut (Mangkunegara, 2013:2) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut (Handoko, 2011:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

#### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karier merupakan segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. (Hasibuan, 2013) menyatakan bahwa pengembangan karier mengacu pada masalah staf dan personil dalam proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir di mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum, yang sesuai dengan perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja yang biasanya berupa mutasi kerja. Menurut (Stone dalam Kadarisman, 2012:322) menyatakan Pengembangan karier karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercapai 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 (Dubrin dalam Mangkunegara, 2013:77) mengemukakan bahwa 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.

#### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut (Rivai dan Sagala, 2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut (Rivai & Sagala, 2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

#### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Menurut (Hasibuan, 2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah Pemberian daya

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Rivai,2011:455) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah Mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut (Mangkunegara, 2011:93) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2013:117), mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*" (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Menurut Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Selanjutnya kepuasan kerja adalah penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak untuk dikerjakan. Sedangkan kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan mencintai pekerjaan.

### **Hubungan Antar Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini saya melakukan analisis apakah Pengembangan Karir (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y) pada PT.Bank Permata Kantor Cabang Menara Kadin Jakarta Selatan. Variabel dependent yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y), dan variabel independent adalah Pengembangan Karir (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3).

### **Hubungan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut (Nugraha dan Rozak,2017) diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Artinya jika terjadi kenaikan pada pengembangan karir, maka akan diikuti oleh kenaikan kepuasan kerja. Dengan pengembangan karir yang baik, maka kepuasan kerja akan lebih baik. Dengan adanya pengembangan Karir didalam sebuah perusahaan maka akan berdampak positif bagi perasaan seorang karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan mengabdikan kepada perusahaan.

### **Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Paradigma lembaga-lembaga saat ini yang ingin berkembang dan maju sangat membutuhkan pegawai yang berdisiplin tinggi dalam pekerjaannya. Mereka yang mempunyai semangat tinggi, patuh terhadap aturan yang ditetapkan lembaga, kreatif dan dapat memanfaatkan sarana dengan baik diharapkan akan mampu untuk bersaing dalam kancah persaingan baik nasional, regional maupun internasional.

### **Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

(Winardi dalam Natta, et. Al , 2017:119), mengatakan motivasi adalah kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada intinya berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung situasi dan kondisi orang yang bersangkutan.

### **Hubungan Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

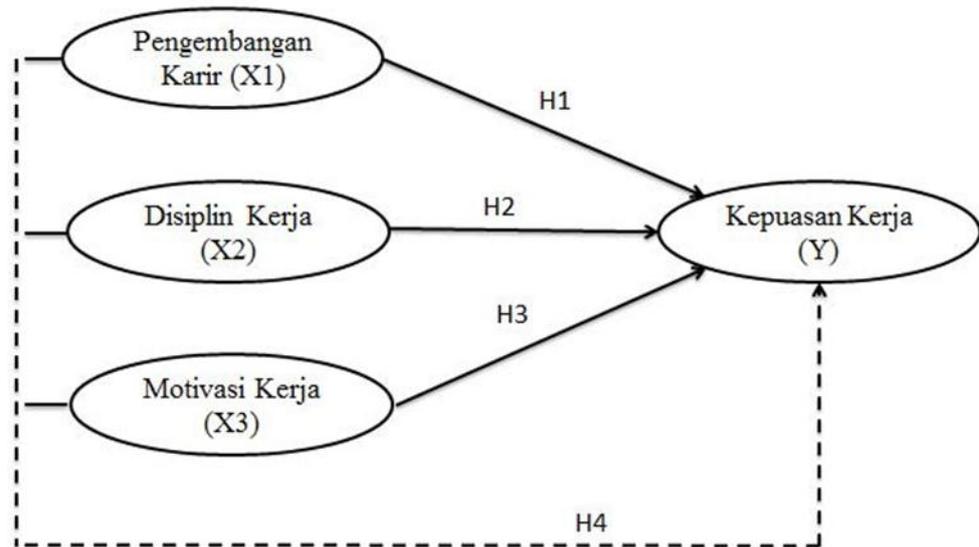
Dengan adanya pengembangan Karir didalam sebuah perusahaan maka akan berdampak positif bagi perasaan seorang karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan mengabdikan kepada perusahaan. Bagi karyawan pengembangan karir sangat berarti untuk dirinya sehingga membuat dirinya merasakan puas atas apa yang dilakukan dalam bekerja. Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai menjadi perhatian utama suatu instansi karena alasan seseorang untuk menjadi anggota organisasi yaitu untuk memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu faktor memotivasi pegawai sangatlah penting dilakukan karena dengan motivasi akan timbul suatu semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dari pegawai.

### **Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2017:159). Hipotesis tidak dapat terjadi begitu saja namun dikembangkan dengan teori yang relevan atau dengan logika hasil – hasil penelitian yang sebelumnya dijalani. Hipotesis dikembangkan dengan menggunakan teori, karena memferifikasi teori tersebut difenomena yang ada, dengan demikian berdasarkan penelitian sebelumnya dan konsep teori yang dikumpulkan diatas, maka peneliti bermaksud mengambil hipotesis :

- H1: Pengembangan Karir diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Permata, Tbk.
- H2: Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Permata, Tbk.
- H3: Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Permata, Tbk.
- H4: Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Permata.

## Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori Berdasarkan Gambar 1. pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan dan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

## METODE PENELITIAN

### Strategi Penelitian

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Strategi asosiatif merupakan metoda meneliti suatu obyek yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Strategi ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Pengembangan karir), Variabel X2 (Disiplin kerja), dan Variabel X3 (Motivasi kerja) dengan Variabel Y (Kepuasan kerja) di PT. Bank Permata Tbk. Area Kuningan Jakarta 5.

### Populasi penelitian

Menurut (Sugiyono , 2015:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek/ yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penulisan Skripsi ini, penulis menentukan populasi adalah pegawai atau karyawan PT. Bank Permata Tbk. Area Kuningan Jakarta Lima yaitu sebanyak 76 responden.

### Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2015-81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dalam penulisan Skripsi ini, penulis menentukan sampel adalah pegawai atau karyawan PT. Bank Permata Tbk. Area Kuningan Jakarta Lima yaitu sebanyak 76 responden. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2015: 85) mendefinisikan sampling jenuh yaitu: "Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi

digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.” Jadi dari penjelasan teknik sampel diatas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti

## **Data dan Metode Pengumpulan Data**

### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung sesuai dengan sumber aslinya berdasarkan topik penelitian. Metode pengumpulan data primer dalam penelitian menggunakan wawancara dan kuesioner.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut (Sugiyono, 2017:187) pengertian data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data pimer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarakan melalui internet. Dalam penelitian ini, data primer diketahui dari hasil pengisian kuesioner oleh tenaga medis dan karyawan di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Permata, Tbk, area Jakarta lima, Jakarta Selatan.

### **Metoda Pengumpulan Data**

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan Riset Lapangan. Riset Lapangan adalah penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data secara langsung dari perusahaan yang menjadi objek penelitian, dengan cara berikut :

- a. Wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada karyawan PT. Bank Permata Tbk. Area Kuningan Jakarta 5.
- b. Kuesioner, yaitu dengan melakukan penyebaran seperangkat daftar pernyataan tertulis (angket) kepada karyawan (responden) pada PT. Bank Permata Tbk. Area Kuningan Jakarta 5. Pengumpulan data ini berdasarkan atas dasar jawaban atau tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan.

### **Operasional Variabel**

Penelitian ini memiliki variabel bebas dan variabel terikat. Veriabel bebas adalah faktor yang menyebabkan suatu pengaruh. Sedangkan variabel terikat adalah faktor yang di pengaruhi variabel bebas. Dibawah ini penjabaran variabel yang digunakan dalam penelitian:

Variabel terikat : Kepuasan kerja

Variabel bebas : Pengembangan karir, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja.

### **Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono 2013:142). Skala yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. (Sugiyono, 2013:143) berpendapat bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi yang positif. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala Likert sebagai berikut :

**Tabel 1** Skala Model *Likert*

<b>Skala</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Pernyataan Positif</b>
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013:93)

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan bidang ilmu statistika yang mempelajari cara-cara pengumpulan, penyusunan, dan penyajian data suatu penelitian. Kegiatan yang termasuk dalam kategori tersebut adalah kegiatan collecting atau pengumpulan data, grouping atau pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta yang terakhir termasuk pembuatan grafik dan gambar.

Menurut Sugiyono (2013:206) yang dimaksud analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, dan lain-lain. Variabel penelitian ini mengenai budaya organisasi, disiplin dan kinerja, setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda.

### **Analisis Verifikatif**

Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

Menurut Sugiyono (2013:55), analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis.

### **Pengolahan Data**

Data yang terkumpul dari kuesioner ditabulasi selanjutnya akan diolah menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25.0 Untuk menghasilkan output didalamnya terdapat analisis statistik berupa koefisien determinasi dan uji hipotesis.

### **Penyajian Data**

Data yang dihasilkan akan disajikan dalam bentuk tabel, tujuannya agar data mudah dibaca dan dimengerti.

### **Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Jumlah instrument penelitian tergantung jumlah variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Selain itu instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Berikut ini beberapa pengujian yang akan digunakan dalam uji instrumen penelitian.

### Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan (Sugiyono, 2012:124). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi Product Moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \quad (1)$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

$\sum X$  = Jumlah skor item

$\sum Y$  = Jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$  = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya  $\geq 0,3$  (Sugiyono, 2012:115) dan jika koefisien korelasi Product Moment  $> r$  tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

#### **Validitas Instrument Per butir Untuk Pengembangan Karir (X1)**

Berdasarkan hasil uji validitas, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel Pengembangan Karir (X1), 14 (empat belas) butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung  $> r$  kritis, sehingga semua pernyataan tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data.

#### **Validitas Instrument Per butir Untuk Disiplin Kerja (X2)**

Berdasarkan hasil uji validitas, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel Disiplin Kerja (X2), 12 (dua belas) butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung  $> r$  kritis, sehingga semua pernyataan tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data.

#### **Validitas Instrument Per butir Untuk Motivasi Kerja (X3)**

Berdasarkan hasil uji validitas seperti yang tertera di tabel 4.6, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel Motivasi Kerja (X3), 10 (sepuluh) butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung  $> r$  kritis, sehingga semua pernyataan tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data.

#### **Validitas Instrument Per butir Untuk Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji validitas seperti yang tertera di tabel 4.7, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel Kepuasan Kerja (Y), 7 (tujuh) butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung  $> r$  kritis, sehingga semua pernyataan tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012:130). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode split half dengan uji statistik Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.0 dengan ketentuan dikatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ .

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas Instrument

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Ketetapan	Keterangan
1	Pengembangan Karir ( $X_1$ )	0,748	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,747	0,60	Reliabel
3	Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,753	0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja ( $Y$ )	0,763	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v 25.0 (2020)

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa kedua variabel diatas mempunyai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator adalah reliabel.

### Analisis Statistik Data

#### Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

#### Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial sebesar 0,436 dapat ditafsirkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 43,6% atau dengan kata lain 43,6% variasi variabel kepuasan kerja dapat diterangkan oleh variabel pengembangan karir, sedangkan sisanya 56,4% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

#### Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial sebesar 0,197 dapat ditafsirkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 19,7% atau dengan kata lain 19,7% variasi variabel kepuasan kerja dapat diterangkan oleh variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya 80,3% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

#### Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial sebesar 0,201 dapat ditafsirkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 20,1% atau dengan kata lain 20,1% variasi variabel kepuasan kerja dapat diterangkan oleh variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya 79,9% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

**Koefisien Korelasi dan Determinasi Simultan Pengembangan Karir (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dengan Kepuasan Kerja (Y)**

**Tabel 3** Koefisien Korelasi dan Determinasi Simultan Pengembangan Karir (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,893 <sup>a</sup>	0,797	0,789	1,08638
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Pengembangan Karir (X1)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v 25.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 3 Hasil data perhitungan Koefisien korelasi berganda dengan SPSS Versi 25.0 diperoleh nilai Koefisien korelasi berganda sebesar 0,893 yang berarti pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai hubungan kuat terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Permata, Tbk. Area Kuningan Jakarta Lima, Jakarta Selatan artinya pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan diberikan sesuai harapan karyawan maka kepuasan kerja karyawan meningkat sangat kuat. jika semakin baik pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang diberikan maka akan menciptakan kepuasan kerja. Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor yang penting agar diperoleh tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi simultan dengan nilai Adjusted R<sup>2</sup> = 0,789 sehingga ditafsirkan bahwa pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 78,9% atau dengan kata lain 78,9% variasi variabel kepuasan kerja dapat diterangkan oleh variabel pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja simultan, sedangkan sisanya 21,1% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) yaitu untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas yang terdiri dari (X1,X2,X3) memiliki pengaruh yang positif dengan signifikan dengan variabel terikat (Y) Jika dilakukan secara terpisah.

**Tabel 4** Hasil Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,135	1,496		-,090	,928
	Pengembangan Karir (X1)	,193	,056	,378	3,421	,001
	Disiplin Kerja (X2)	,233	,049	,384	4,750	,000
	Motivasi Kerja (X3)	,158	,092	,220	1,706	,092
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v 25.0 (2020)

**Interpretasi Hasil Penelitian (Uji t)**

- i. Jika nilai sig < 0,05, atau thitung > ttabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.
- ii. Jika nilai sig ≥ 0,05, atau thitung < ttabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$ttabel = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 72) = 1,993 \quad (2)$$

**Pengujian Hipotesis Pertama (H1)**

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai thitung 3,421 > ttabel 1,993, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan.

**Pengujian Hipotesis Kedua (H2)**

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 4,750 > ttabel 1,993, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

**Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)**

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar 0,092 > 0,05 dan nilai thitung 1,706 < ttabel 1,993, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X3 terhadap Y. Membuktikan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 5.** Hasil Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	T		Sig.		Kesimpulan
	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	hasil	α = 5%	
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	3,421	> 1,993	0,001	< 0,05	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima, Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	4,750	> 1,993	0,000	< 0,05	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima, Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	1,706	< 1,993	0,092	> 0,05	H <sub>0</sub> diterima dan H <sub>a</sub> ditolak, tidak Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v 25.0 (2020)

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) yaitu untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas yang terdiri dari (X1,X2,X3) memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat (Y) Jika dilakukan bersama-sama.

**Tabel 6.** Hasil Secara Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334,446	3	111,482	94,459	,000 <sup>b</sup>
	Residual	84,975	72	1,180		
	Total	419,421	75			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Pengembangan Karir (X1)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v 25.0 (2020)

**Interpretasi Hasil Penelitian (Uji F)**

- i. Jika nilai sig. < 0,05, atau Fhitung > Ftabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- ii. Jika nilai sig. > 0,05, atau Fhitung < Ftabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

**Ftabel = F(k ; n-k) = F(3 ; 73) = 2,73 (3)**

**Pengujian Hipotesis Keempat (H4)**

Berdasarkan output pada tabel 6 diketahui nilai sig. Untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai Fhitung 94,459 > Ftabel 2,73, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Permata, Tbk.

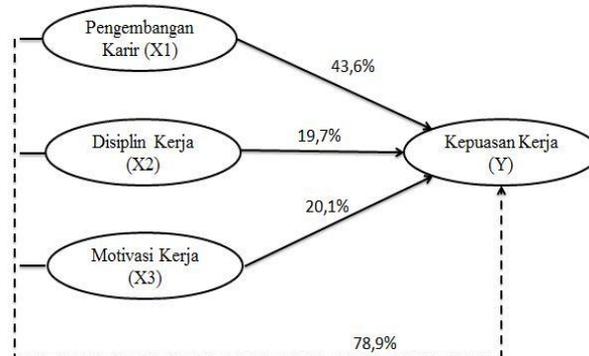
**Tabel 7** Kesimpulan Hasil Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Variabel	F		Sig.		Kesimpulan
	Fhitung	Ftabel	hasil	α = 5%	
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> ), Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ), Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	94,459	> 2,73	0,000	<0,05	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima, Berpengaruh Signifikan secara bersama-sama.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v 25.0 (2020)

**Temuan Hasil Penelitian**

**Gambar 2.** Hasil temuan penelitian



**Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Penelitian ini diketahui bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 43,6%. Hal ini sesuai dengan penelitian Riyan Nugraha (2017) dan Dede Abdul Rozak (2017) yang menemukan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baiknya karir yang meningkat maka akan semakin meningkat kepuasan karyawan PT. Bank Permata, Tbk.

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 19,7%. Hal ini sesuai dengan penelitian (David, 2018), (Shirly, 2018) (Mauritz D.S Lumentut, 2015), (Lucky O.H Dotulong 2015) yang menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baiknya kedisiplinan maka akan semakin meningkatnya kepuasan karyawan PT. Bank Permata, Tbk.

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 20,1%. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Sagung Binda Karmita, I Wayan Gede Supartha dan Putu Saroyini Pratini (2015) Nining Ratnaningsih (2017). Dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Permata, Tbk. Disebabkan karena ada nya unsur lain dalam diri seseorang yang tidak dapat bisa menerima motivasi untuk dirinya sehingga tidak akan meningkatkan kepuasan kerja.

**Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Penelitian ini diketahui dalam hasil uji koefisien determinasi mendapatkan nilai sebesar 78,9% yang berarti bahwa dalam pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja, dan berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 94,459 dengan  $\alpha = 5\%$  dengan ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengembangan karir di PT. Bank Permata, Tbk. Dengan disiplin nya karyawan dan pemberian motivasi pada karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Permata, Tbk.

## **Simpulan, Implikasi dan Keterbatasan Penelitian**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Permata, Tbk. dan kontribusi pengaruh sebesar 43,6%. Dengan demikian adanya peningkatan dalam pengembangan karir karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang ada pada karyawan sehingga dapat membuat karyawan lebih produktif dalam membantu perusahaan untuk lebih maju.
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Permata, Tbk. dan kontribusi pengaruh sebesar 19,7%. Dengan demikian adanya kedisiplinan pada diri karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan sehingga perusahaan dapat percaya dengan tugas yang diberikan kepada karyawan akan diselesaikan dengan baik.
3. Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Permata, Tbk. dan kontribusi pengaruh sebesar 20,1%. Dikarenakan ada nya unsur lain dalam diri seseorang yang tidak dapat bisa menerima motivasi untuk dirinya sehingga tidak akan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian perusahaan agar mencari cara lain untuk meningkatkan taraf kepuasan kerja karyawan yang ada di PT. Bank Permata, Tbk.
4. Berdasarkan penelitian secara simultan, diketahui bahwa pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Permata, Tbk. dan kontribusi pengaruh sebesar 78,9%. Dengan demikian adanya peningkatan pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan produktif untuk membantu memajukan perusahaan agar lebih baik lagi.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Permata, Tbk. Sebagai berikut:

1. Melakukan Promosi bagi karyawan yang memang sudah mampu dan baik dalam bekerja, banyak karyawan yang berhadapan karir nya meningkat bekerja di PT. Bank Permata, Tbk. Hendaknya karyawan diikut sertakan dalam pelatihan agar skill dan kemampuan para karyawan ikut berkembang agar mampu bekerja lebih efektif.
2. Membuat sanksi yang cukup berat sehingga membuat para karyawan lebih terlatih untuk disiplin, sehingga dapat memperbaiki absensi karyawan yang dapat merugikan perusahaan.
3. Membuat sebuah pelatihan kerja kembali atau family gathering agar para karyawan dapat termotivasi dengan cara lain sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih baik.

**Keterbatasan dan pengembangan penelitian selanjutnya**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Permata, Tbk. Area Kuningan Jakarta Lima, Jakarta Selatan. Sehingga perlu ditambahkan obyek penelitian yang luas.
2. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja serta variabel terikat yaitu terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu indikator-indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian dapat ditambah dengan indikator-indikator lain diluar penelitian ini yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan

**DAFTAR REFERENSI**

- Bailey, Ainsworth Anthony dan Faisal Albassami. 2016. *The roles of employee job satisfaction and organizational commitment in the internal marketing-employee bank identification relationship. International Journal of Bank Marketing Vol. 34 No. 6, 2016 pp. 821-840*© Emerald Group Publishing Limited 0265-2323 DOI 10.1108/IJBM-06-2015-0097.
- David dan Shirly. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Bank Central Asia,Tbk. Kantor Cabang Pekanbaru. *Jurnal Procuratio Vol.6, No.3 ISSN 2580-3743.*
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Flippo, Edwin B. 2014 *Manajemen Personalialia*. Erlangga: Jakarta
- Gheitani, Alborz dan Saheb Imani, dkk. 2018. *Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*©. Emerald Publishing Limited 1753-8394 DOI10.1108/IMEFM-01-2018-0029.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*,Rajawali Pers, Jakarta.
- Karmita, Sagung Binda dkk. 2015 Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.4, No.12 ISSN : 2337-3067.*
- Lumentut, Mauritz D.S dan Lucky O.H Dotulong. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.3, No.1 ISSN 2303-1174, 74-85.*

- M. Chatzopoulou, A. Vlachvei dan Th. Monovasilis. 2015. *Employee's Motivation and Satisfaction in light of Economic Recession: Evidence of Grevena Prefecture-Greece*. *Procedia Economics and Finance* 24 ( 2015 ) 136 – 145 2212-5671 © 2015 The Authors. Published by Elsevier B.V. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license.
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Natta, Roy Rajendra, et. al. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekertariat DPRD i Kabupaten Tojo Una- una e- Jurnal katologis, pasca Sarjana Universitas Tadakulo, Vol. 5 No. 9, Hal 118-124
- Nirmalasari, leli. 2014. Pengaruh kepemimpinan trasformasional, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kautsar Utama Bandung. *Study and management Research*, Vol XI, No.1 ISSN: 1693-4474,53-66
- Ratnaningsih, Nining. 2017. “Pengaruh Promosi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Bank BJB Se-Priangan Timur”. *Jurnal of Management Review* Vol.1, No.3 ISSN-P : 2580-4138, 123-132.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyan Nugraha, dan Dede Abdul Rozak. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya. *Jurnal of Management Review* Vol.1, No.1 ISSN-P : 2580-4138, 25-31.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Cetakan kedua puluh dua, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soejono. 2015. *Sistem dan prosedur kerja*, Edisi kelima. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kebijakan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Evaluasi* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wiratama, Nyoman J.A. dan Sintaasih, D.K. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, DIKLAT, dan Dipsiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No.2.

Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT. Raja Grafindo Persada.

