

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.BANK SULUT GO*THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, CAREER DEVELOPMENT AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT. BANK SULUT GO***Oleh :****¹Denny Yusak Lasut****²Bernhard Tewal****³Rosalina A. M. Koleangan**

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :[¹dennylasut08@gmail.com](mailto:dennylasut08@gmail.com)[²tewalb@yahoo.com](mailto:tewalb@yahoo.com)[³rosalina_koleangan@ymail.com](mailto:rosalina_koleangan@ymail.com)

Abstrak: Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan suatu perusahaan juga menjadi penunjang atas kemauan dari suatu perusahaan. Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan dari berbagai bidang. Membangun kepuasan kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci suatu kepuasan kerja karyawan, sehingga kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja organisasi secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK SULUT GO. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian sebanyak 93 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 93 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BANK SULUT GO. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dari para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik, faktor-faktor penunjang tersebut antara lain adalah motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan dari para karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan.

Kata Kunci : *motivasi kerja, pengembangan karir, kepemimpinan*

Abstract: *Human resources have an important role for the effectiveness of the running of a company's activities as well as supporting the willingness of a company. Work Motivation, Career Development and Leadership can affect Job Satisfaction of employees from an organization or company from various fields. Building effective and directed job satisfaction is the key to employee job satisfaction, so that high job satisfaction will affect the overall job satisfaction of the organization. The purpose of this study is to determine the effect of work motivation, career development and leadership on employee job satisfaction at PT. BANK SULUT GO. The method used is multiple linear regression analysis. The study population was 93 employees and the sample used was 93 respondents. The results showed that work motivation, career development and leadership simultaneously had a significant effect on job satisfaction of employees of PT. BANK SULUT GO. Companies must pay more attention to the factors that can improve job satisfaction of employees so that the achievement of the company can run well, these supporting factors include work motivation, career development and leadership from employees who work in a company.*

Keywords: *work motivation, career development, leadership*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi sebuah perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya apabila SDM yang berkerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas atau tidak berjalan dengan baik maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan karyawan. Pembangunan di bidang sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia, yang juga diarahkan untuk meningkatkan kualitas pemerintah. Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan harus memiliki suatu motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, menyatakan motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi sangat dibutuhkan untuk membantu suatu pribadi pekerja yang inspiratif dan memiliki semangat juang yang tinggi untuk bekerja. Dan setiap karyawan yang memiliki motivasi dapat berkarya terlebih mengembangkan karirnya di perusahaan tempatnya bekerja. Pengembangan karir, merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau member contoh kepada pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang mendukung dalam diri pegawai untuk meningkatkan hasil dari pekerjaannya.

Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go.
2. Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go.
3. Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go.
4. Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi ada proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang di alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Samsudin, 2006:281).

Pengembangan Karir

Menurut Simamora (2006:94) pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi

Kepemimpinan

Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepuasan Kerja

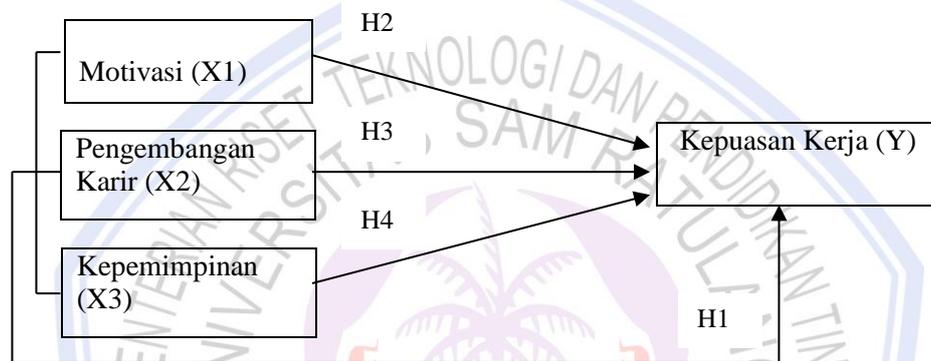
Robbins (1996) mendefinisikan secara komprehensif sebagai keadaan “nyaman” atau emosi positif seorang individu sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya.

Penelitian Terdahulu

Parimita, Laysa dan Handaru (2015) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. POS INDONESIA (persero) Bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Lisdiani(2017) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada hotel grasia semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Kurnia, Djohar danKamela(2016) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1 A Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja "Pengadilan Agama Kelas 1 A Padang". De Keizer dan Pringgabayu (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Budaya Sekolah, Terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi dan Budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK IMB Cinta Niaga Kota Bandung.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Kajian Teori

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif dengan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi (SPSS). Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:59). Selanjutnya data di uji sesuai dengan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan.

Tempat dan Waktu Pelaksanaan

Lokasi penelitian yang diteliti penulis bertempat di PT. Bank SULUT GO Kantor Pusat, dengan alamat JL. Sam Ratulangi No. 9 Kode Pos 95111 Manado, Sulawesi Utara, Indonesia. Rencana waktu penelitian pada bulan Februari 2018. Objek penelitian yang diteliti penulis adalah seluruh karyawan PT. Bank SULUT GO.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank SULUT GO yang berjumlah 1266orang dengan mengambil sampel 93 orang.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik:

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

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010 : 455).

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas atas kenadalan menggunakan koefisien Alpha cronbach yang dihitung baik berdasarkan varian skor dari setiap butir dan varians total butir ataupun melalui koefisien korelasi produk momen antara skor setiap butir (Mustafa, 2009). Jika koefisien *Cronbach Alpha* (r_{11}) $\geq 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang bersangkutan dinyatakan reliable atau dapat di percaya (Mustafa, 2009)

Uji asumsi Klasik

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak uji. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, heterokedastisitas, dan normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (Ghozali, 2009). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009).

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009).

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang diteliti penulis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2010:407), bentuk umum dari regresi linier berganda secara matematis adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y	= Kepuasan Kerja	X3	= Kepemimpinan	e	= Error
X1	= Motivasi Kerja	β_0	= Konstanta		
X2	= Pengembangan Karir	β_1, β_2 dan β_3	= Koefisien regresi untuk variabel bebas		

Uji Hipotesis

Uji F (secara simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2009).

Uji t (secara parsial)

Priyatno (2011:252) mengemukakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel dan melihat tingkat signifikansi < 0.05 .

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Djarwanto, 2002 : 37). Koefisien korelasi digunakan untuk melihat persentase hubungan antara variabel bebas satu sama lain (X_1 , X_2 dan X_3) dengan variabel tidak bebas.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Supratno, 2010 : 37). Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, dimana digambarkan dengan persentase.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

VARIABEL	Sig	R Hitung	R Tabel	Status	Cronbach's Alpha
Motivasi Kerja					0,727 Reliabel
X1.1	0,000	0,631			
X1.2	0,000	0,655			
X1.3	0,000	0,513			
X1.4	0,000	0,497			
X1.5	0,000	0,527			
X1.6	0,000	0,424	0,206	Valid	
X1.7	0,000	0,576			
X1.8	0,000	0,518			
X1.9	0,000	0,674			
X1.10	0,000	0,580			
Pengembangan Karir					0,745 Reliabel
X2.1	0,000	0,610			
X2.2	0,000	0,570			
X2.3	0,000	0,676			
X2.4	0,000	0,543			
X2.5	0,000	0,608			
X2.6	0,000	0,487	0,206	Valid	
X2.7	0,000	0,591			
X2.8	0,000	0,524			
X2.9	0,000	0,603			
X2.10	0,000	0,725			
Kepemimpinan					0,745 Reliabel
X3.1	0,000	0,552			
X3.2	0,000	0,529			
X3.3	0,000	0,624			
X3.4	0,000	0,639			
X3.5	0,000	0,565	0,206	Valid	
X3.6	0,000	0,636			
X3.7	0,000	0,649			
X3.8	0,000	0,577			
X3.9	0,000	0,550			

X3.10	0,000	0,582		
Kepuasan Kerja				0,772 Reliabel
Y.1	0,000	0,564		
Y.2	0,000	0,649		
Y.3	0,000	0,757		
Y.4	0,002	0,766		
Y.5	0,000	0,765	0,206	Valid
Y.6	0,000	0,765		
Y.7	0,000	0,649		
Y.8	0,000	0,757		
Y.9	0,000	0,766		
Y.10	0,000	0,765		

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2018

Uji Validitas pada variable motivasi kerja (X1), pengembangan karir (X2), kepemimpinan (X3) dan kepuasan kerja(Y) dapat dilihat diatas, tampak bahwa nilai r_{hitung} masing-masing butir pernyataan menunjukkan angka yang melebihi dari r_{tabel} 0.206. Hal tersebut berarti masing-masing butir pernyataan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian statistik *crobach's alpha*, instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,6. Melihat nilai *cronbach's alpha* dan masing-masing variabel. Tingkat reliabilitas pada umumnya dapat diterima pada nilai sebesar 0,6. Test yang reliabilitasnya dibawah 0.6 dianggap tidak reliabel. Tabel 1 dalam poin 1, 2, 3 dan 4 menunjukkan bahwa skor item pernyataan Motivasi Kerja (X₁), Pengembangan Karir (X₂), Kepemimpinan (X₃) dan Kepuasan Kerja (Y) pada PT. BANK SULUTGO adalah reliable dan sesuai dengan nilai reliabilitas yang lebih tinggi daripada nilai reliabilitas minimal *Cronbach's Alpha* 0.6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

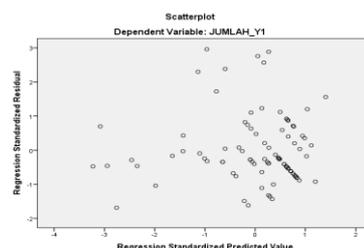
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	,311	3,220
Pengembangan Karir	,224	4,388
Kepemimpinan	,164	6,100

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2018

Tabel 2 menunjukkan bahwa output *Coefficients* terlihat bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel Motivasi Kerja (X₁), Pengembangan Karir (X₂), Kepemimpinan (X₃) dan Kepuasan Kerja (Y) pada PT. BANK SULUTGO adalah masing-masing lebih kecil dari 10 (semua nilai VIF < 10), maka pada model regresi dalam penelitian ini yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinier.

Uji Heterokedastisitas



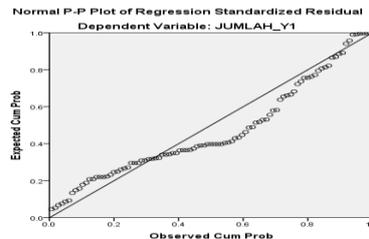
Gambar 2. Grafik Uji Heterokedastisitas

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2018

Gambar 2 grafik *scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebarannya titik-titik tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y.

Uji Normalitas

Melihat kurva normal pada histogram dalam Gambar 3, dapat dikatakan bahwa model berdistribusinormal, karena membentuk lonceng. Cara lainnya yaitu dengan melihat diagram *Normal P Plot RegressionStandardized*, untuk melihat apakah model berdistribusi normal atau tidak. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 3



Gambar 3. Grafik p-plot

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2018

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik P-Plot menggambarkan penyebaran data di sekitargaris diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.159	2.630		-.061	.952					
Motivasi Kerja	-.186	.108	-.173	-1.716	.090	.616	-.179	-.096	.311	3.220
Pengembangan Karir	.777	.144	.633	5.391	.000	.835	.496	.302	.228	4.388
Kepemimpinan	.456	.167	.378	2.731	.008	.790	.278	.153	.164	6.100

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2018

Dengan melihat pada Tabel 3 di atas bentuk persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut :

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

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 0,159 memberikan pengertian bahwa jika factor Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kepuasan Kerja adalah (15,90).
2. Untuk variabel Motivasi Kerja (X1) koefisien regresinya adalah negatif, sebesar -0,186. Hal ini dapat diartikan apabila Motivasi Kerja (X1) meningkat 1%, maka Kepuasan Kerja (Y) akan turun sebesar (18,60%).
3. Untuk variabel Pengembangan Karir (X2) koefisien regresinya adalah positif sebesar 0,777. Hal ini dapat diartikan apabila Pengembangan Karir (X2) meningkat 1%, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar (77,70%).
4. Untuk (X3) Kepemimpinan, koefisien regresinya adalah positif sebesar 0,456. Hal ini dapat diartikan apabila Kepemimpinan (X3) meningkat 1%, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar (45,60%).

Hasil Uji Hipotesis**Tabel 4. Hasil Uji F (Secara Simultan)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1049.538	3	349.846	76.514	.000 ^b
	Residual	406.935	89	4.572		
	Total	1456.473	92			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2018

Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji signifikan F (sig. F) secara simultan dari variable X1,X2 dan X3 terhadap Y yaitu Kepuasan Kerja sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X1(Motivasi kerja), variabel X2(Pengembangan Karir) dan variabel X3(Kepemimpinan) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Y (Kepuasan Kerja), dimana dalam nilai signifikankurang dari 5% ($\leq 0,05$). Hal ini berarti hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kepemimpinan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dapat di terima atau terbukti.

Tabel 5. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	-.159	2.630		-.061	.952					
Motivasi Kerja	-.186	.108	-.173	-1.716	.090	.616	-.179	-.096	.311	3.220
Pengembangan Karir	.777	.144	.633	5.391	.000	.835	.496	.302	.228	4.388
Kepemimpinan	.456	.167	.378	2.731	.008	.790	.278	.153	.164	6.100

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 5 maka diperoleh:

1. Nilai t hitung variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar -1.716 lebih kecil dari t tabel sebesar 1.986 dengan tingkat signifikan $0.090 \geq 0.05$, sehingga H_0 di terima artinya Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan demikian H1 ditolak.
2. Nilai t hitung untuk variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 5.391 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.986 dengan tingkat signifikan $0.000 \leq 0.05$, sehingga H_0 ditolak artinya Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan demikian H2 dapat diterima.
3. Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan (X3) sebesar 2.731 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.986 dengan tingkat signifikan $0.008 \leq 0.05$, sehingga H_0 ditolak artinya Kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan demikian H3 dapat diterima.

Analisis Korelasi Berganda (R) dan koefisien Determinasi (r^2)**Tabel 6. Hasil Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (r^2)**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Sig. Change	F	df1	df2	Durbin-Watson
				R Square	Square Change					
1	.849 ^a	.721	.711	2.138	.721	76.514	3	89	.000	1.463

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2018

diketahui bahwa pengaruh antara Motivasi kerja (X1), Pengembangan karir (X2) dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. BANK SULUT GO, dapat di lihat dari koefisien korelasi. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,849, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Motivasi kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. BANK SULUT GO mempunyai hubungan yang kuat. Dapat di ketahui juga hasil koefisien Determinasi atau R^2 adalah 0,711 yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja di pengaruhi oleh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan sebesar 71,1% sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. BANK SULUT GO. Penelitian ini juga di perkuat oleh penelitian Kojongian (2016). Pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) wilayah suluttenggo. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BANK SULUT GO karena masih ada karyawan yang kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik. Penelitian ini juga di perkuat oleh penelitian Djawa (2014). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja para pegawai badan perencanaan pembangunan daerah dan statistic (BAPPEDAS) di kabupaten nagekeo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis di temukan bahwa variabel pengembangan karir dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. BANK SULUT GO. Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian dari Manoppo (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara. Hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa variabel Kepemimpinan dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. BANK SULUT GO. Penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian dari Murib, Saerang, dan Tawas (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. BANK SULUT GO.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja pada PT. BANK SULUT GO.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. BANK SULUT GO.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. BANK SULUT GO.

Saran

Saran yang diberikan:

1. Perusahaan haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dari para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik, faktor-faktor penunjang tersebut antara lain adalah motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan dari para karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan
2. penelitian yang dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang belum di teliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan hasil sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- De Keizer dan Pringgabayu. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Budaya Sekolah, Terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung. *JMBI*.Vol. 4 No. 1Hal.14-24.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/17402/16936>diakses tanggal 1 oktober 2018
- Dubrin, A.J.2005. *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua. Prenada Media, Jakarta.
- Djarwanto dan Pangestu, S. 2002. *Statistik Induktif*. Edisi Keempat. Cetakan Keempat. BPEE, Yogyakarta
- Djawa. 2014.Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Para Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistic (BAPPEDAS) di Kabupaten Nagekeo. *UAJY*.<http://e-journal.uajy.ac.id/6605/>diakses tanggal 1 oktober 2018
- Ghozali, I.2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Kurnia, Djohar, danKamela. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Padang.*JFEK*.Vol.9No.2Hal.1-11[http://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php?journal=JFEK&page=article&op=view&path\[\]=7743&path\[\]=6551](http://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php?journal=JFEK&page=article&op=view&path[]=7743&path[]=6551)diakses tanggal 28 september 2018
- Kojongian 2016. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.*Jurnal EMBA Unsrat*.Vol.4No.4Hal.223-234 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13714/13296>diakses tanggal 28 september 2018
- Lisdiani. 2017.Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada hotel grasia semarang. *JIAB*.Vol.6 No.4Hal.1-8<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/17602/16843>diakses tanggal 28 september 2018
- Murip, Saerang, dan Tawas.2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.*Jurnal EMBA Unsrat*.Vol.5 No.3Hal.3644-3653. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17773/17297>diakses tanggal 27 september 2018
- Manopo, R. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulawesi Utara.*Jurnal EMBA Unsrat*.Vol.3 No.3 Hal.1220-1231. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10127/9713>diakses tanggal 1 oktober 2018
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*.Graha Ilmu, Yogyakarta
- Priyatno, Duwi. 2011.*Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Mediakom, Yogyakarta.
- Parimita, Laysa dan Handaru .2015.Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. POS INDONESIA (persero) Bekasi. *JRMSI*.Vol.6 No.1Hal.326-350 <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/539>diakses tanggal 1 oktober 2018
- Robbins, S.P. 1996. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies Applications*A Simon and Schuster Company, New York
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Pustaka Setia, Bandung
- Simamora. 2006. *Manajemen SDM*. STIE-YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua.Alfabeta, Bandung
- Supratno, J. 2010. *Statistika*. Erlangga, Jakarta