

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BANK SULUTGO*EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB STARISFACTION AT PT. BANK SULUTGO*

Oleh :

Jisrael R Lasut¹
Rosalina A.M. Koleangan²
Yantje Uhing³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail :

¹jisraellasut96@gmail.com
²rosalina_koleangan@ymail.com
³yantje_uhing@yahoo.com

Abstrak : Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat di pengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Selain itu sumber daya alam yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyesuaian gerak atas perubahan iklim usaha yang begitu cepat. Organisasi yang baik ialah organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus di arahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengembangan karir, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.BANK SULUTGO. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis deskriptif dengan teknik analisis kualitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 60 orang yang merupakan karyawan tetap pada PT. BANK SULUTGO. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK SULUTGO. Sebaiknya PT. BANK SULUTGO memperhatikan pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi karena memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *pengembangan karir, disiplin kerja, motivasi, kinerja karyawan.*

Abstract : *Human resources have a very important position considering the organizational performance is greatly influenced by the quality of its human resources. in addition, high-quality natural resources are useful in adjusting the movement to changes in the business climate so fast. A good organization is an organization that has been able to create good performance. To achieve performance opportunities and challenges in an increasingly competitive business environment in achieving corporate goals, the management of human resources must be directed to become thinkers and determinants of the company's path and become executors for sustainable business continuity. The purpose of this study was to find out how the influence of career development, work discipline and motivation on employee job satisfaction at PT. BANK SULUTGO. The research method used in this study is descriptive analysis method with qualitative analysis techniques. The sample of this study amounted to 60 people who were permanent employees at PT. BANK SULUTGO. The results showed that career development, work discipline and motivation affect employee job satisfaction at PT. BANK SULUTGO. PT. BANK SULUTGO pays attention to, career development, work dicipline, motivation because it has an influence on the job statisfaction and to achieve its corporate goals.*

Keywords : *career development, work discipline, motivation, employee job satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era Globalisasi, transparansi, dan tuntutan hak asasi manusia. Tidak satupun Negara yang luput dari gelombang perubahan tersebut. Seluruh negara, terutama negara-negara berkembang sampai negara maju menghadapi berbagai tantangan baru yang membawa konsekuensi pada perubahan atau pembaharuan yang akan mempengaruhi kehidupan umat manusia.

Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah disiplin. Disiplin kerja sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja 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 (Sastrohardiwiryo, 2012).

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya (Sastrohardiwiryo, 2002). Disiplin sendiri terbagi kedalam dua jenis, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah tindakan yang berusaha mendorong pegawai untuk memenuhi dan mentaati peraturan yang ada karena kesadarannya sendiri, dengan kata lain lebih bertujuan untuk mencegah para pegawai melakukan kesalahan dan pelanggaran. Sedangkan disiplin korektif adalah tindakan yang berupa pemberian sanksi kepada pegawai atau dengan kata lain lebih bertujuan agar pegawai tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan. Karyawan yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan produktivitas dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan harus memberikan motivasi dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasi.

Pemimpin yang berhasil bukan hanya dapat melaksanakan pekerjaan dengan cepat melainkan juga mampu melaksanakan semua tugas yang ada dengan baik. 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. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi pula.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh :

1. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BANK SULUTGO
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BANK SULUTGO
3. Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BANK SULUTGO
4. Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BANK SULUTGO

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang Karyawan sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis. Menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya. Dengan demikian seorang pegawai perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi

dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karier yang sangat fundamental sifatnya.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2013:305) Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Pegawai yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Dalam konsep manajemen perilaku kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan. Gibson (2013:165) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Daft (2010:373) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi pekerja akan mempengaruhi produktivitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerah pencapaian tujuan organisasi.

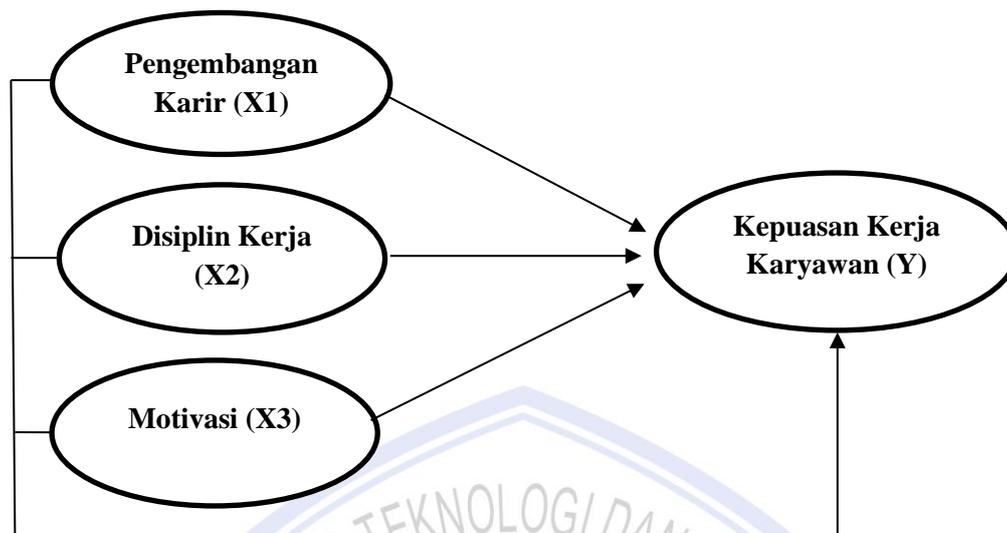
Kepuasan Kerja

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah karyawan, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Suprayitno dan Sukir (2007) dalam penelitiannya mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. Untuk memperoleh data, peneliti menyebarkan angket, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja yang didorong oleh kesadaran diri, terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Sikap untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab merupakan kunci pokok dalam rangka memegang teguh disiplin. Jika karyawan tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang bersangkutan.

Putra dan Subudi (2012) dalam penelitiannya mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Bena Nusa Dua Bali. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis factor dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran**Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber: Hasil Olah Data, 2018***Hipotesis Penelitian**

H₁ : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawn

H₂ : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H₃ : Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H₄ : Diduga Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

METODE PENELITIAN**Jenis dan Sumber Data**

Jenis penelitian, dikategorikan pada jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:35) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam kaitannya dengan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK SULUTGO

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan cara :

- Survey : Penulis mengadakan survei langsung pada objek penelitian.
- Wawancara : Data penelitian ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan pimpinan PT. BANK SULUTGO.
- Daftar pertanyaan : Dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden yaitu karyawan pada PT. BANK SULUTGO.

Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan Pada PT. BANK SULUTGO. Periode waktu penelitian dimulai dari bulan Mei 2018 sampai dengan oktober 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. BANK SULUTGO yang berjumlah 147 orang. Sampel adalah bagian populasi yang diteliti. Sampel adalah sebagian yang mewakili populasi yang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		Corrected Item-Total Correlation	Nilai r product moment	Status	Alpha Cornbach	Status
Pengembangan Karir (X ₁)	X11	0,530	0,279	Valid	0,802	Reliabel
	X12	0,550		Valid		
	X13	0,728		Valid		
	X14	0,663		Valid		
Disiplin Kerja (X ₂)	X21	0,480	0,279	Valid	0,797	Reliabel
	X22	0,714		Valid		
	X23	0,624		Valid		
	X24	0,645		Valid		
Motivasi (X ₃)	X31	0,570	0,279	Valid	0,761	Reliabel
	X32	0,652		Valid		
	X33	0,453		Valid		
	X34	0,572		Valid		
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	X41	0,630	0,279	Valid	0,751	Reliabel
	X42	0,413		Valid		
	X43	0,535		Valid		
	X44	0,633		Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu menunjukkan apa yang ingin diukur. Sebuah konsep tersusun dari beberapa komponen atau variabel. Oleh karena itu bila pada uji validitas instrumen ditemukan sebuah komponen yang tidak valid dapat dikatakan bahwa komponen tersebut tidak konsisten dengan komponen-komponen lain untuk mendukung sebuah konsep. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi produk, *moment pearson* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi <0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya tidak dikatakan tidak valid.

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya/diandalkan, bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut reliabel. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil alat ukur didalam mengukur gejala yang sama berulang kali. Menurut Ghazali (2006:87), instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas 0,06 atau lebih. Koefisien reliabilitas diperoleh dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*. Bila alpha < 0,06 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dikatakan reliabel.

Uji Koefisien Korelasi (R²)

Koefisien determinasi diperlukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Semakin mendekati 0 (nol) besarnya

koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, semakin kecil hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya mendekati 1 (satu) besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, semakin besar hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK SULUTGO, dengan menggunakan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (0,05), maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,05), maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 4.4 diperoleh hasil sebagai berikut :

- Untuk variabel pengembangan karir (X_1) nilai t_{hitung} 4,861 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,790 dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK SULUTGO.
- Untuk variabel disiplin kerja (X_2) nilai t_{hitung} 3,812 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,790 dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK SULUTGO.
- Untuk variabel motivasi (X_3) nilai t_{hitung} 0,250 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,790 dengan tingkat signifikan $0,803 > \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK SULUTGO.

Uji Multikolinearitas

Analisis Multikolinearitas, Jika nilai VIF lebih dari 10, maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

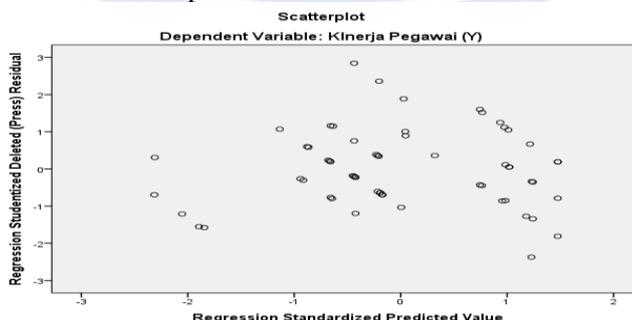
Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
(Constant)	1.480	.144		
1 Pengembangan Karir(X1)	4.861	.000	.446	2.243
Disiplin Kerja (X2)	3.812	.000	.286	3.501
Motivasi (X3)	.250	.803	.451	2.218

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai VIF masing-masing variabel berada < 10 , berarti tidak menunjukkan gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil bantuan perangkat lunak komputer aplikasi SPSS versi 22, dapat dilihat dari hasil *scatterplot* parsial variabel X dan variabel Y pada Gambar 2.



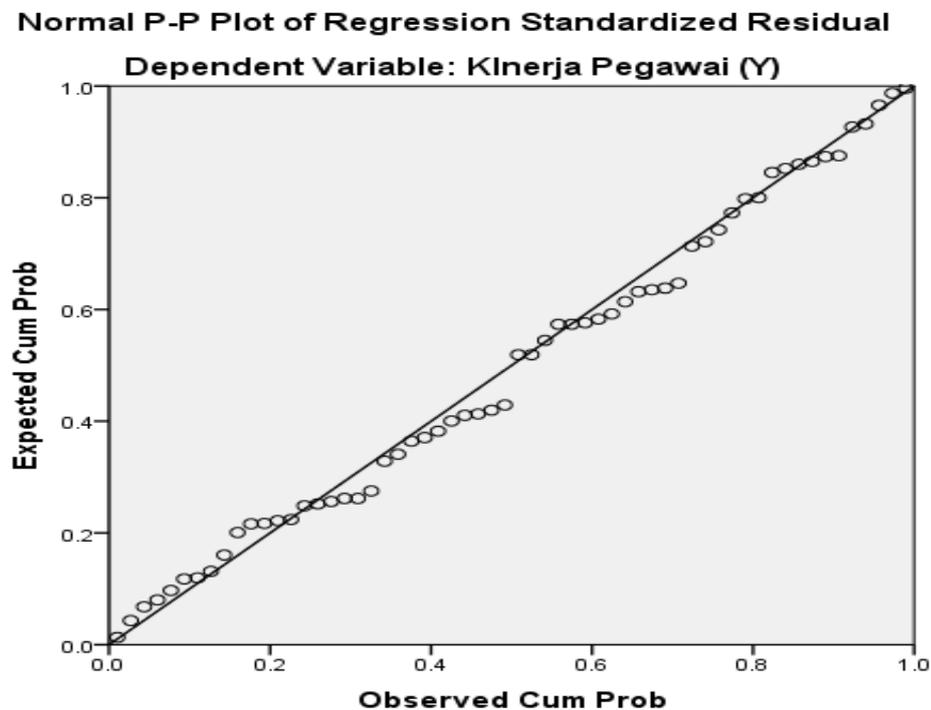
Gambar 2. Scatterplot Untuk Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Pada Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu menunjukkan tidak ada pola yang terbentuk dengan kata lain grafik menggambarkan plot menyebar.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melihat normalitas dalam model regresi dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Grafik Normal P-Plot Untuk Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Dari gambar 3 dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal sehingga dapat dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dalam hal ini mengukur kuat-lemahnya hubungan pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK SULUTGO dapat dilihat dalam tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	T _{Hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	1,437			
Pengembangan Karir (X_1)	0,458	4,861	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	0,415	3,812	0,000	Signifikan
Motivasi (X_3)	0,025	0,250	0,803	Tidak Signifikan
Koefisien		Hasil	Uji F	Hasil
R		0,878	F hitung	62.730
R Square (R^2)		0,771		
Adj R Square (Adj R^2)		0,758	Sig. F	0,000

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

$$\text{Kepuasan Kerja Karyawan: } 1,437 + 0,458X_1 + 0,415X_2 + 0,025X_3 + \varepsilon$$

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK SULUTGO. Pengembangan Karir menurut Marwansyah (2012:207) berpendapat bahwa kata karier dapat dipandang dari dua perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subyektif, karier merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lasut (2018) dan Kasenda (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK SULUTGO. Banyak praktisi dan ahli manajemen menekankan pentingnya peran manusia dalam menentukan keberhasilan sebuah institusi (organisasi), baik institusi di sektor swasta maupun di sektor publik. Sama halnya dengan perusahaan-perusahaan, kesejahteraan negara-negara bergantung kepada kemampuannya untuk menciptakan nilai dengan bertumpu pada orang-orangnya, bukan melalui pemanfaatan sumber daya alam maupun teknologi. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wuysang (2016) dan Lumentut (2016) disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK SULUTGO. Maslow (2010) menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Prakoso (2016) dan Kurnia (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BANK SULUTGO.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BANK SULUTGO.
3. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BANK SULUTGO
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BANK SULUTGO.

Saran

Pengembangan Karir perlu mendapatkan perhatian yang serius untuk memberikan jaminan dan kepastian bagi karyawan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi. Disiplin kerja sebaiknya lebih ditingkatkan dalam melaksanakan pekerjaan supaya dapat meningkatkan kinerja untuk menghasilkan kepuasan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan untuk itu diharapkan kepada pihak Manajemen PT. BANK SULUTGO, agar selalu memberikan motivasi secara terus-menerus dengan menyediakan *reward* bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan *punishment* kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, dengan tujuan agar para karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard. 2010. *Era Baru Manajemen*, Edisi 9, Buku 2. Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ke 4. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson. 2013. *Penilaian Kinerja*. Erlangga, Jakarta.
- Kasenda. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan. *JBIE*. Vol.16 No.2 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/12367/11944> Diakses tanggal 5 Desember 2018.
- Kurnia. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Askes Persero Cabang Boyolali). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.6 No.1 <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/271> Diakses tanggal 5 Desember 2018.
- Lasut. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulut Go. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4 Hal. 2298 – 2307 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/20998/20710> Diakses tanggal 5 Desember 2018.
- Lumentut. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.1 Hal.74-85 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6573> Diakses tanggal 5 Desember 2018.
- Maslow. 2010. *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Prakoso. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. *JMBI*. Vol.5 No.4 <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/view/5040> Diakses tanggal 5 Desember 2018.
- Putra, G. dan Subudi, M. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa Nusa Dua. *Jurnal Ekonomi Udayana*. Vol.2 No.7 hal.802-814 <https://www.e-jurnal.com/2013/12/pengaruh-disiplin-kerja-gaya.html> Diakses tanggal 5 Desember 2018.
- Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sastrohadiwiryono. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.
- Suprayitno dan Sukir. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.2 No.1 Hal 23-24 <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=114977&val=5260> Diakses tanggal 5 Desember 2018
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru, Jakarta.

Wuysang. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan KFC Bahu Mall Manado. *JBIE*. Vol.16 No.1 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10788> Diakses tanggal 5 Desember 2018.

