

ANALISIS MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI DALAM MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PADA BANK UMUM SYARIAH

Nadira Andjanie

Indonesia Banking School

Puspita*

Indonesia Banking School

puspita@ibs.ac.id

Abstract

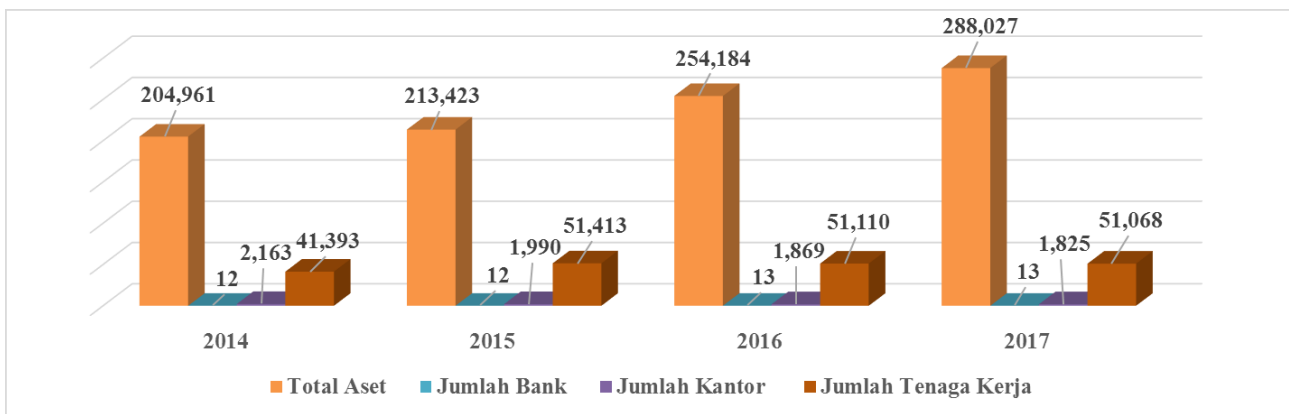
The purpose of this research is to examine and analyze effect of Motivation, Career Development and Compensation towards Job Satisfaction in Sharia Bank X 2018. Data collection method on this research is through questionnaire that is come from primary data and adapted with secondary data. Sample of this research are 100 employee from Sharia Bank X. This research is conducted with SPSS 21 and the analysis are using qualitative and quantitative method. Quantitative analysis consisted of several test: validity and reliability test, classic assumption test, F test, t test and also Rsquare test. The result of this research shows that partially, motivation didn't have any effect, career development have an effect and compensation have an effect towards Job Satisfaction of the Sharia Bank X 2018.

Keywords: *motivation; career development; compensation; job satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Perbankan syariah saat ini semakin menunjukkan pertumbuhan yang cukup baik selama 3 tahun terakhir menunjukkan bahwa minat masyarakat mengenai ekonomi syariah semakin bertambah. Hal ini terlihat dari meningkatnya pangsa pasar (Market Share) perbankan syariah sebesar 5,6% dari perbankan nasional (rmol.co, 18 Januari 2018). Berdasarkan data Statistik Perbankan Syariah bulan Desember 2017 milik Otoritas Jasa Keuangan (SPS OJK) menyatakan bahwa perkembangan perbankan syariah khususnya pada pertumbuhan jumlah Bank Umum Syariah (BUS) yang terus meningkat sampai dengan tahun 2017 sebanyak 13 bank, hal ini dikarenakan beberapa Unit Usaha Syariah (UUS) sudah melakukan Spin-Off menjadi BUS. Selain meningkatnya pertumbuhan jumlah Bank Umum Syariah (BUS), perkembangan perbankan syariah di Indonesia juga mengalami peningkatan pada Total Aset dan Jumlah Bank, meskipun terdapat penurunan terhadap Jumlah Kantor. Sehingga, hal tersebut berakibat pada penurunan jumlah tenaga kerja sejak tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 seperti yang dapat dilihat pada Gambar 1.

*) Corresponding Author



Gambar 1. Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia

Pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa Total Asset yang terus meningkat dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2017 yaitu sebesar 40,5%, lalu Jumlah Bank yang awalnya pada tahun 2014 sebanyak 12 bank, namun pada tahun 2016 terdapat salah satu UUS yang melakukan Spin-Off sehingga jumlah BUS saat ini menjadi 13 bank. Di sisi lain, sejak tahun 2014 Jumlah Kantor Bank Umum Syariah terus mengalami penurunan hingga tahun 2017 sebesar 15,6%. Hal ini mengakibatkan pengurangan Jumlah Tenaga Kerja yang dapat dilihat pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 yaitu sebesar 0,67%.

Berdasarkan berita yang berjudul “Berkurangnya jumlah pegawai bank, Ada Apa?” oleh (Sylke Febrina Laucereno, 2017) menyatakan bahwa salah satu penyebab menurunnya tenaga kerja pada suatu perbankan adalah menerapkan keefisienan dalam segala aktivitas perbankan. Strategi yang digunakan yaitu dengan memaksimalkan jaringan ATM Link milik Himpunan Bank Milik Negara, agar bisa dimanfaatkan nasabah antar bank BUMN. Faktor lain juga dikarenakan banyak nasabah lebih menyukai transaksi yang praktis dan mudah menggunakan teknologi (internet banking, mobile banking, dan SMS banking). Selain itu juga mulai digalakkannya lesscash society atau gerakan nasional non tunai.

Namun walau demikian, sumber daya insani (manusia) tetap diperlukan guna memperlancar segala aktivitas pada Bank Syariah tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, untuk itu perusahaan (bank) harus mengusahakan loyalitas karyawan dalam bekerja dan berprestasi hingga menjadi asset produktif bagi perusahaan. Perusahaan mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak karyawan, memberikan penghargaan lebih sesuai dengan kinerja karyawannya. Sehingga, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi loyalitas seorang karyawan. Namun, menurut (Tilaar, Mekel, & Tarore, 2014) penetapan sumber daya manusia yang tepat dengan bidang dan pendidikan yang dimiliki juga mampu meningkatkan kepuasan kerja, dikarenakan hal tersebut dapat memicu motivasi bekerja yang lebih baik dalam bidang yang diminati.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terikat dari seseorang terhadap pekerjaan. (Samsuni, 2017). Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, tetapi sebaliknya apabila seseorang merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya maka akan menimbulkan dampak negatif kepada perilakunya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, adapun menurut (Kojongian, Lumanauw, & Lumanauw, 2016) menjelaskan bahwa faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, yang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan adalah faktor Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi. Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun, pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena yang dianggap penting bagi seseorang karyawan belum tentu penting bagi orang lain. (Murti & Srimulyani, 2013) Motivasi dapat didefinisikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang dapat membuat karyawan tersebut bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. (Tania & Sutanto, 2013) Adapun ayat mengenai Motivasi

Kerja yaitu pada (Q.S Ar-Rad: 11), sebagai berikut:

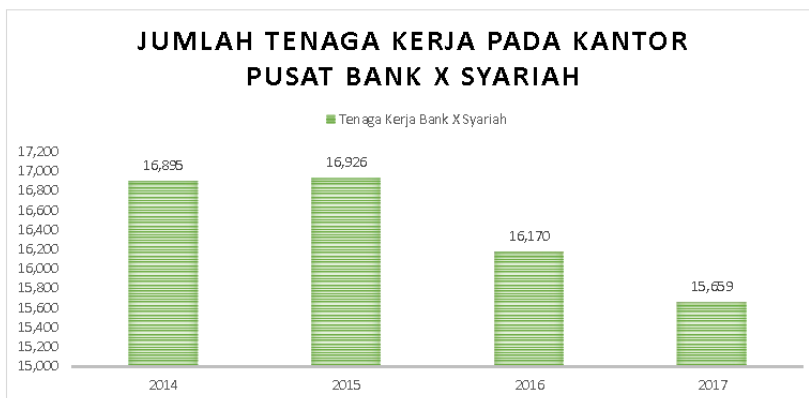
Artinya: "Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia". Yang dimaksud dari ayat tersebut adalah Allah SWT memerintahkan agar setiap individu dapat berusaha untuk memperbaiki keadaan dirinya dari kemunduran atau keterbelakangan.

Selain faktor motivasi, faktor kedua yaitu faktor Pengembangan Karir. Pengembangan Karir merupakan sebuah sistem yang diatur, diformalkan dan merupakan sebuah usaha perencanaan dalam mencapai keseimbangan di antara kebutuhan karir individu dan ketentuan ketenagakerjaan dari suatu organisasi. Adapun ayat yang berkaitan dengan Pengembangan Karir yaitu pada (Q.S Al-Mujadilah: 11), sebagai berikut: Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan". Adapun maksud dari ayat yang tertera diatas adalah Allah SWT memerintahkan setiap individu untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, agar dapat bermanfaat untuk diri sendiri dan untuk orang lain.

Selain faktor Motivasi dan Pengembangan Karir, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor Kompensasi. Kompensasi merupakan pemberian kepada karyawan atau sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya, Kompensasi diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan lain-lainnya (Anas, 2013). Allah SWT telah menegaskan tentang imbalan (Kompensasi) ini dalam (Q.S At-Taubah: 105), yaitu sebagai berikut

Artinya: Dan katakanlah :“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (At-Taubah : 105) Yang dimaksud dari ayat yang tertera diatas adalah bekerja dan berusaha dengan ikhlas dan sungguh-sungguh, kelak akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakan.

Berdasarkan paparan dari masing-masing variabel diatas, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut apakah faktor Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dan mempunyai dampak berupa peningkatan kelayaitasan seorang karyawan khususnya pada Kantor Pusat Bank X Syariah. Penulis tertarik untuk meneliti pada Kantor Pusat Bank X Syariah, dikarenakan bank tersebut merupakan 3 besar dari Bank Umum Syariah dan mempunyai budaya kerja yang sangat baik. Sehingga, penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai kepegawaian khususnya pada Kepuasan Kerja pegawai Bank X Syariah. Berdasarkan data Laporan Tahunan milik Bank X Syariah, menunjukkan perbandingan Jumlah data Karyawan pada Kantor Pusat Bank X Syariah pada periode 2014, 2015, 2016 dan 2017. Sebagai berikut



Sumber : Website Bank X Syariah 2017 (Data diolah)

Gambar 2

Perkembangan Jumlah Karyawan pada Kantor Pusat Bank X Syariah

Berdasarkan data yang tertera di atas, dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah karyawan pada Kantor Pusat Bank X Syariah pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2015 mengalami peningkatan yaitu sebesar 0,18% atau sebesar 31 karyawan. Namun sebaliknya, pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 Bank X Syariah mengalami penurunan yaitu sebesar 7,48% atau sebesar 1.267 karyawan. Sehingga, dapat dikatakan trend serupa yang terjadi di dalam laporan tahunan milik Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengenai penurunan jumlah karyawan juga terjadi pada Kantor Pusat Bank X Syariah. Penelitian yang melibatkan tema kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas bagi karyawan yang bekerja di Kantor Pusat Bank X Syariah memang belum banyak diteliti. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah terdapat pengaruh antara kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan bagi karyawan Kantor Pusat Bank X Syariah).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka judul penelitian ini adalah "Analisis Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Bank Umum Syariah (Studi Kasus pada Kantor Pusat Bank X Syariah)".

Maka, rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- a. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah?
- b. Apakah Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah?
- c. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah?
- d. Apakah Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah?

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- e. Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah
- f. Menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah
- g. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah
- h. Menganalisis pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah

2. LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2016) kepuasan kerja adalah penjelasan mengenai suatu perasaan positif tentang pekerjaannya, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Apabila seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, namun sebaliknya apabila seseorang berada pada level yang rendah maka akan memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat.

Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Sebaliknya, apabila seseorang merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya maka akan menimbulkan dampak negatif kepada perilakunya. Seperti misalnya, respons pengabaian dari karyawan dalam bentuk berkurangnya usaha dari karyawan tersebut dan tingkat kesalahan yang semakin bertambah.

Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, bekerja adalah ibadah. Oleh karena itu, tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah, atau mengikutsertakan Allah SWT dalam setiap melakukan pekerjaannya. Apabila ia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar atau tindakan seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan keridhoan Allah.

Sementara itu Allah tidak akan meridhoinya, kecuali jika dia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min: "Allah SWT sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara professional", baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat (Qardhawi, 2004) dalam (Muayyad, 2016).

Kepuasan kerja dalam Islam juga terdapat pada Qur'an Surat At-Taubah ayat 59, yaitu: "Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah" (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka). Kemudian, di dalam suatu hadits Rasulullah SAW bersabda "Bayarlah upah pekerjaamu sebelum keringatnya kering" (HR. Ibnu Majah).

Para ulama Al-Ghazali dan Asy-Syatibi, menyatakan bahwa terdapat satu konsep penting yang terkait dengan tujuan dari syariah (maqashid asy syariah) yaitu menjaga agama, menjaga nyawa (jiwa), menjaga akal, menjaga keturunan dan menjaga harta. Sehingga, secara garis besar apabila perusahaan tersebut atau pimpinan yang bersangkutan dapat menjaga lima perkara tersebut, maka kebahagiaan akan tercapai, apabila telah tercapai suatu kebahagiaan maka akan memunculkan kepuasan kerja.

Motivasi

Menurut (Ardana, Mujiati, & Mudiarta, 2012:193), Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Sehingga, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Sementara itu, motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Salah satu contoh alat motivasi, sarana motivasi atau yang menimbulkan dorongan adalah Incentive. Namun, adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah Atasan, Rekan Kerja, Sarana Fisik (Fasilitas), Kebijakan dan Peraturan, Imbalan Jasa Uang dan Non Uang, Jenis Pekerjaan dan Tantangan.

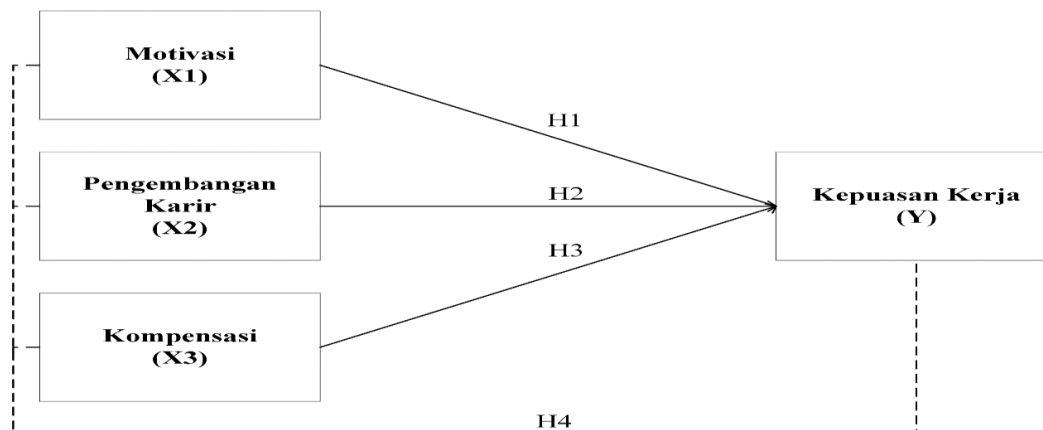
Pengembangan Karir

Menurut Veitzhal Rivai (2003:290) dalam (Widodo, 2015) Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut (Bangun, 2012:225) Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang mengarah kepada penajagan, pemantapan karir seseorang untuk mempermudah pencapaian tujuan karir di masa yang akan datang. Pengembangan karir seorang pegawai atau karyawan perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

Kompensasi

Menurut (Bangun, 2012), Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, hal tersebut dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja. Namun, menurut (Hasibuan, 2007) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang (kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan), barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 3 Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan Penulis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Awaluddin Tjalla, 2017) dan (Kenny Yulianto Kurniawan, 2015) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja seorang karyawan. Namun, sebaliknya pada penelitian yang dilakukan oleh (Anak Agung, 2012) menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut membuat penulis ingin mengukur variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Maka dari itu, penulis menyusun hipotesis pertama yaitu:

H1: Terdapat pengaruh pada Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Kantor Pusat Bank X Syariah

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Kenny, 2015), (Surya, 2014) dan (Ria, 2013) menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja seorang karyawan. Hal tersebut membuat penulis ingin mengukur variabel Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. Maka dari itu, penulis menyusun hipotesis kedua yaitu:

H2: Terdapat pengaruh pada Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Kantor Pusat Bank X Syariah

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Fauzan, 2014), (Awaluddin Tjalla, 2017) dan (Surya, 2014) menyatakan bahwa Kompensasi sangat berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja seorang karyawan. Namun, sampai saat ini penulis tidak menemukan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh pada Kepuasan Kerja. Hal tersebut membuat penulis ingin mengukur variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Maka dari itu, penulis menyusun hipotesis ketiga yaitu:

H3: Terdapat pengaruh pada Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Bank X Syariah

Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini menyelaraskan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Alfian, 2016) bahwa Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi secara parsial dan juga simultan berpengaruh terhadap Bank X Syariah. Maka dari itu, penulis menyusun hipotesis terakhir yaitu:

H4: Terdapat pengaruh pada Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Bank X Syariah

3. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat Bank X Syariah, Objek penelitian ini terdiri dari variabel-variabel yang diteliti, yaitu variabel Independen yang terdiri dari 3 (tiga) variabel, diantaranya yaitu Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi. Sedangkan Penggunaan Kepuasan Kerja dijadikan sebagai variabel Dependen. Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji variabel Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi.

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif dengan desain Cross Sectional. Cross sectional adalah yaitu data yang terkumpul pada suatu waktu tertentu untuk memberikan gambaran perkembangan keadaan atau kegiatan pada waktu itu (Supardi, 2012).

Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden dalam waktu yang bersamaan, dengan cara Sampling Kuota. Sampling kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2001). Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan Rumus Hair, Rumus Hair digunakan karena ukuran populasi yang belum diketahui dengan pasti. Sehingga, jumlah sampel dengan jumlah indikator sebanyak 20 buah dikali 5. Maka dari itu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden, yang disebar secara acak ke dalam 6 Unit Kerja (Divisi) pada Kantor Pusat Bank X Syariah.

Variabel dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah penjelasan mengenai suatu perasaan positif tentang pekerjaannya, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Apabila seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, namun sebaliknya apabila seseorang berada pada level yang rendah maka akan memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2016).	KK1: Pekerjaan Itu Sendiri KK2: Kesempatan Promosi KK3: Turnover KK4: Tingkat Pekerjaan KK5: Ukuran Organisasi (Luthans, 2006), (Sukidi & Wajdi, 2016)	Skala 1-4 1. Tidak Setuju 2. Kurang Setuju 3. Setuju 4. Sangat Setuju
Motivasi (X1)	Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Sementara	Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow): M1: Fisiologis M2: Rasa Aman M3: Sosial M4: Penghargaan M5: Aktualisasi Diri (Robbins & Judge, 2016)	Skala 1-4 1. Tidak Setuju 2. Kurang Setuju 3. Setuju
	itu, motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. (Ardana et al., 2012)		4. Sangat Setuju
Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang mengarah kepada penjajagan, pementapan karir seseorang untuk mempermudah pencapaian tujuan karir di masa yang akan datang (Bangun, 2012:225).	PK1: Prestasi Kerja PK2: Jaringan Kerja (Net Working) PK3: Pengunduran Diri PK4: Kesetiaan pada Organisasi PK5: Pembimbing & Sponsor (Bahri & Nisa, 2017)	Skala 1-4 1. Tidak Setuju 2. Kurang Setuju 3. Setuju 4. Sangat Setuju

<p>Kompensasi (X3)</p>	<p>Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, hal tersebut dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja (Bangun, 2012).</p>	<p>K1: Gaji K2: Asuransi K3: Upah Insentif K4: Fasilitas Kantor K5: Tunjangan (Carraher, Gibson, & Buckley, 2006)</p>	<p>Skala 1-4 1. Tidak Setuju 2. Kurang Setuju 3. Setuju 4. Sangat Setuju</p>
------------------------	---	---	--

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan kategori yang berjumlah 4 yang berasal dari skala likert yang digunakan, dimana 1 sampai 4 memiliki arti masing-masing yaitu Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju dan Sangat Setuju.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner tersebut. Suatu kuesioner tergolong valid apabila pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Sedangkan, Uji realibilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator atau tolak ukur dari variabel (Ghozali, 2011), Kuesioner tergolong reliabel apabila jawaban dari responden tidak konsisten atau stabil. Uji reliabilitas menggunakan rumus koefisien cronbach's alpha. Apabila nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka penelitian tersebut tergolong reliabel (Sekaran & Bougie, 2010).

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dalam berbagai cara, namun di dalam penelitian ini Uji Normalitas didasarkan pada uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari Z tabel, maka dapat disimpulkan bahwa data residual model regresi tersebut tidak terdistribusi normal. (Sarjono & Julianita, 2013). Uji Multikolinieritas adalah adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel penjelas (bebas) dari model regresi ganda. Multikolinieritas juga menjelaskan terjadinya korelasi linier yang tinggi diantara variabel-variabel penjelas (Setiawan & Kusriani, 2010:82). Uji Heteroskedastisitas, Salah satu asumsi regresi linear yang harus dipenuhi adalah homogenitas variansi dari error (homoskedastisitas; homoscedasticity). Homoskedastisitas berarti bahwa variansi dari error bersifat konstan (tetap) atau disebut juga identik. Kebalikannya adalah kasus heteroskedastisitas, yaitu jika variansi error-nya (atau Y) tidak identik (Setiawan & Kusriani, 2010:103).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan masing-masing variabel Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik f, dan koefisien determinasi (R²).

Hasil menunjukkan bahwa secara garis besar mulai dari pernyataan M1 sampai dengan M5, responden lebih banyak memilih Setuju. Hal tersebut dapat dilihat mulai dari pernyataan M1, responden lebih banyak memilih Setuju yaitu sebesar (62%), pernyataan M2 responden lebih banyak memilih Setuju (61%), pernyataan M3 responden lebih banyak memilih Setuju (60%), pernyataan M4 responden lebih banyak memilih Setuju (68%) dan yang terakhir pada pernyataan M5 responden lebih banyak memilih Setuju (61%).

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2 Hasil Kuesioner Variabel Motivasi

Indikator	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)
Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas pekerjaan	2%	20%	62%	16%
Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini	2%	24%	61%	13%
Saya mempunyai hubungan baik dengan sesama rekan kerja	1%	4%	60%	35%
Pendapat saya selalu didengar dan dihargai oleh atasan saya	0%	13%	68%	19%
Saya diberikan otonomi dalam bekerja untuk berkreasi	3%	12%	61%	24%

Sumber : Data Primer, Diolah 2018

Tabel 3 Hasil Kuesioner Variabel Pengembangan Karir

Indikator	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)
Saya berusaha untuk selalu meningkatkan prestasi kerja saya agar mendapatkan kesempatan untuk memperoleh jenjang yang lebih tinggi	1%	7%	55%	37%
Seiring berjalannya karir, saya mendapatkan lebih banyak jaringan kerja	2%	11%	57%	30%
Saya tidak akan mengundurkan diri dalam waktu dekat ini	4%	26%	55%	15%
Saya akan setia kepada perusahaan apabila saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	3%	9%	65%	23%
Saya senang ketika atasan saya memberikan bimbingan atau arahan kepada saya	0%	1%	59%	40%

Sumber : Data Primer, Diolah 2018

Hasil menunjukkan bahwa secara garis besar mulai dari pernyataan PK1 sampai dengan PK5, responden lebih banyak memilih Setuju. Hal tersebut dapat dilihat mulai dari pernyataan PK1, responden lebih banyak memilih Setuju yaitu sebesar (55%), pernyataan PK2 responden lebih banyak memilih Setuju (57%), pernyataan PK3 responden lebih banyak memilih Setuju (55%), pernyataan PK4 responden lebih banyak memilih Setuju (65%) dan yang terakhir pada pernyataan PK5 responden lebih banyak memilih Setuju (59%).

Tabel 4 Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi

Indikator	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)
Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	13%	40%	41%	6%
Saya mendapatkan asuransi kesehatan yang membuat saya merasa terjamin bekerja pada perusahaan ini	3%	23%	62%	12%
Insentif yang saya terima dapat meningkatkan kinerja saya	10%	31%	52%	7%
Fasilitas kantor diluar yang mendukung pekerjaan saya sudah lengkap (Contoh: Tempat ibadah, tempat rekreasi, tempat istirahat dan tempat berdiskusi)	1%	29%	48%	22%
Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan perusahaan cukup memuaskan saya	2%	6%	65%	27%

Sumber : Data Primer, Diolah 2018

Hasil menunjukkan bahwa secara garis besar mulai dari pernyataan K1 sampai dengan K5, responden lebih banyak memilih Setuju. Hal tersebut dapat dilihat mulai dari pernyataan K1, responden lebih banyak memilih Setuju yaitu sebesar (41%), pernyataan K2 responden lebih banyak memilih Setuju (62%), pernyataan K3 responden lebih banyak memilih Setuju (52%), pernyataan K4 responden lebih banyak memilih Setuju (48%) dan yang terakhir pada pernyataan K5 responden lebih banyak memilih Setuju (65%).

Tabel 5 Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)
Pekerjaan ini memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab	0%	9%	67%	24%
Saya diberikan kesempatan promosi, baik promosi jabatan maupun kenaikan gaji	2%	31%	58%	9%
Saya mengerjakan pekerjaan saya ini dengan semangat	0%	14%	66%	20%
Saya diberikan tingkat kesulitan yang berbeda-beda setiap pekerjaan	0%	10%	73%	17%
Saya memilih pekerjaan ini karena melihat prospek perusahaan yang baik kedepannya	0%	10%	71%	19%

Sumber : Data Primer, Diolah 2018

Hasil menunjukkan bahwa secara garis besar mulai dari pernyataan KK1 sampai dengan KK5, responden lebih banyak memilih Setuju. Hal tersebut dapat dilihat mulai dari pernyataan K1, responden lebih banyak memilih Setuju yaitu sebesar (67%), pernyataan K2 responden lebih banyak memilih Setuju (58%), pernyataan K3 responden lebih banyak memilih Setuju (66%), pernyataan K4 responden lebih banyak memilih Setuju (73%) dan yang terakhir pada pernyataan K5 responden lebih banyak memilih Setuju (71%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Kriteria
Motivasi (X ₁)	M1	0.775	Valid
	M2	0.743	Valid
	M3	0.661	Valid
	M4	0.798	Valid
	M5	0.761	Valid
Pengembangan Karir (X ₂)	PK1	0.673	Valid
	PK2	0.755	Valid
	PK3	0.737	Valid
	PK4	0.709	Valid
	PK5	0.605	Valid
Kompensasi (X ₃)	K1	0.747	Valid
	K2	0.725	Valid
	K3	0.789	Valid
	K4	0.670	Valid
	K5	0.656	Valid
Kepuasan Kerja (Y ₁)	KK1	0.798	Valid
	KK2	0.618	Valid
	KK3	0.779	Valid
	KK4	0.793	Valid
	KK5	0.731	Valid

Sumber : Hasil dari pengolahan data SPSS 21

Hasil menunjukkan bahwa dari variabel Motivasi, Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kepuasan Kerja dapat dikatakan Valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa variabel-variabel tersebut

telah memenuhi persyaratan berupa r hitung lebih besar daripada r tabel.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Cronbach's	Kriteria
Motivasi (X ₁)	M1	0.752	Reliabilitas
	M2	0.767	Reliabilitas
	M3	0.793	Reliabilitas
	M4	0.737	Reliabilitas
	M5	0.764	Reliabilitas
Pengembangan Karir (X ₂)	PK1	0.700	Reliabilitas
	PK2	0.661	Reliabilitas
	PK3	0.681	Reliabilitas
	PK4	0.684	Reliabilitas
	PK5	0.715	Reliabilitas
Kompensasi (X ₃)	K1	0.715	Reliabilitas
	K2	0.713	Reliabilitas
	K3	0.687	Reliabilitas
	K4	0.748	Reliabilitas
	K5	0.739	Reliabilitas
Kepuasan Kerja (Y ₁)	KK1	0.720	Reliabilitas
	KK2	0.823	Reliabilitas
	KK3	0.732	Reliabilitas
	KK4	0.722	Reliabilitas
	KK5	0.750	Reliabilitas

Sumber : Hasil dari pengolahan data SPSS 21

Hasil menunjukkan bahwa dari variabel Motivasi, Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kepuasan Kerja telah memenuhi persyaratan berupa Cronbach's Alpha > 0.6, sehingga dapat dikatakan masing-masing variabel mempunyai kriteria Reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.43182489
Most Extreme Differences	Absolute		.108
	Positive		.108
	Negative		-.080
Kolmogorov-Smirnov Z			1.076
Asymp. Sig. (2-tailed)			.197
	Sig.		.185 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)		Lower Bound	.175
		Upper Bound	.195
		99% Confidence Interval	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data Primer, Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 8, hasil dari Uji Normalitas dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (1.076) lebih rendah dari Z tabel (1.960). Sehingga, dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Motivasi	.481 2.079
	P. Karir	.603 1.659
	Kompensasi	.611 1.636

a. Dependent Variable: TKK

Sumber : Data Primer, Diolah 2018.

Berdasarkan Tabel 9, menunjukkan bahwa hasil dari Uji Multikolinieritas diatas bahwa Variabel Motivasi, Variabel Pengembangan Karir dan Variabel Kompensasi mempunyai hasil tolerance > 0.1. Dapat dilihat juga VIF dari masing-masing variabel yaitu < 10.00. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa di dalam penelitian ini tidak terdapat Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	.500 .656		.763	.448
	TM	.103 .052	.283	1.967	.052
	TPK	-.012 .049	-.031	-.242	.809
	TK	-.053 .043	-.160	-1.253	.213

a. Dependent Variable: ABSUt

Sumber : Data Primer, Diolah 2018.

Berdasarkan Tabel 10, hasil Uji Heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa Variabel Motivasi, Variabel Pengembangan Karir dan Variabel Kompensasi mempunyai nilai signifikansi > 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data diatas adalah data Homogen atau dapat dikatakan tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Tabel 11 Hasil Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.520	1.454

a. Predictors: (Constant), TK, TPK, TM

b. Dependent Variable: TKK

Sumber: Data Primer, Diolah 2018

Hasil menunjukkan bahwa dari koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0.731. Hal tersebut dinilai sangat baik dikarenakan hasil tersebut mendekati 1, yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar nilai variabel independen semakin besar juga nilai variabel dependennya. Dari data diatas, nilai R2 yaitu sebesar 0,534 yang berarti bahwa 53% variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi, sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi.

Uji Ftest (Uji Simultan)

Tabel 12 Hasil Uji FTest ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232.828	3	77.609	36.709	.000 ^b
	Residual	202.962	96	2.114		
	Total	435.790	99			

a. Dependent Variable: TKK

b. Predictors: (Constant), TK, TPK, TM

Sumber : Data Primer, Diolah 2018.

Berdasarkan Tabel 12, menunjukkan bahwa bahwa variabel independen secara bersama-sama atau secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yang ditandai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan memenuhi syarat bahwa nilai hasil uji F (Signifikansi) lebih kecil dari α yaitu lebih kecil dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji ttest (Uji Parsial) Dan Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.16 Hasil Uji ttest

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.884	1.112		3.493	.001	
1	TM	.146	.089	.165	1.639	.104
	TPK	.307	.083	.332	3.696	.000
	TK	.302	.072	.372	4.181	.000

a. Dependent Variable: TKK

Sumber: Data Primer, Diolah 2018

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah.

Berdasarkan hasil Uji Parsial, variabel Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Pusat Bank X Syariah. Hal tersebut dapat dilihat dengan nilai signifikansi (0.104) lebih besar daripada α (0.05) dan nilai ttest menunjukkan angka (1.639). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H1 "Ditolak". Dikarenakan, variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah.

Berdasarkan hasil Uji Parsial, variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Pusat Bank X Syariah. Hal tersebut dapat dilihat dengan nilai

signifikansi (0.000) lebih kecil daripada α (0.05) dan nilai ttest menunjukkan angka (3.696). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H2 "Diterima". Dikarenakan, variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah.

Berdasarkan hasil Uji Parsial, variabel Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Pusat Bank X Syariah. Hal tersebut dapat dilihat dengan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil daripada α (0.05) dan nilai ttest menunjukkan angka (4.181). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H3 "Diterima". Dikarenakan, variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah.

4. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah.

Berdasarkan hasil Uji Simultan, dari ketiga variabel tersebut dinyatakan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Pusat Bank X Syariah. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel ANOVA dengan nilai signifikansi (0.000) lebih besar daripada α (0.05). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H4 "Diterima". Dikarenakan, variabel Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah.

5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai-nilai tiap variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), begitu juga konstanta persamaan regresi tersebut

Berdasarkan hasil tabel tersebut dapat disusun sebuah persamaan regresi berganda penelitian ini menjadi:

$$\text{Kepuasan Kerja} = 3.884 + 0.146 \text{ Motivasi} + 0.307 \text{ Pengembangan Karir} + 0.302 \text{ Kompensasi}$$

Berdasarkan fungsi diatas, dapat diartikan bahwa:

A. Konstanta: 3.884

Apabila variabel motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi tidak memiliki pengaruh atau konstan atau sama dengan 0, maka kepuasan kerja sebesar 3.884.

B. Motivasi: 0.146

Ketika terjadi peningkatan variabel Motivasi sebesar 1 satuan, dan tidak terjadi kenaikan di variabel Pengembangan Karir dan Kompensasi, maka Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.146 dengan asumsi ceteris paribus.

C. Pengembangan Karir: 0.307

Ketika terjadi peningkatan variabel Pengembangan Karir sebesar 1 satuan, dan tidak terjadi kenaikan di variabel Motivasi dan Kompensasi, maka Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.307 dengan asumsi ceteris paribus.

D. Kompensasi: 0.302

Ketika terjadi peningkatan variabel Kompensasi sebesar 1 satuan, dan tidak terjadi kenaikan di variabel Motivasi dan Pengembangan Karir, maka Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.302 dengan asumsi ceteris paribus.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah. Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang karyawan pada Kantor Pusat Bank X Syariah.

2. Variabel Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi peluang untuk

mengembangkan karir, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan pada Kantor Pusat Bank X Syariah.

3. Variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seorang karyawan pada Kantor Pusat Bank X Syariah.

4. Variabel Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah. Hal tersebut dapat diartikan bahwa secara keseluruhan ketiga variabel tersebut saling berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan pada Kantor Pusat Bank X Syariah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, saran yang dapat diajukan yaitu berupa:

1. Bagi Bank X Syariah, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan Bank X Syariah, penulis menyarankan agar atasan dapat meningkatkan pemberian motivasi berupa bimbingan, arahan dan dukungan kepada karyawan-karyawannya, harus bisa lebih dekat dan memperhatikan karyawan lebih baik lagi. Pemberian dukungan dalam melakukan pekerjaan serta pemberian fasilitas penunjang. Sehingga, hal tersebut dapat memicu peningkatan kinerja dari karyawan tersebut yang berdampak pada loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya, penulis menyarankan agar menambahkan variabel independennya. Sehingga, penelitian tersebut mempunyai hasil yang luas mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, K. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Anggraito, S. C., & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh insentif financial, insentif non financial, dan human resources tools terhadap kepuasan kerja pegawai dengan implikasinya terhadap turnover intention kerja pada PT. Inhutan Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen*.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Mudiarta, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15. Retrieved from [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=515476&val=6151&title=pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=515476&val=6151&title=pengaruh%20pengembangan%20karir%20dan%20motivasi%20kerja%20terhadap%20kepuasan%20kerja%20karyawan)
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (T. Perti, Ed.) (1st ed.). Bandung: Erlangga.
- Budiasih, Y. (2012). *Statistika Deskriptif Untuk Ekonomi & Bisnis* (1st ed.). Tangerang: Jelajah Nusa.
- Carraher, S. M., Gibson, J. W., & Buckley, M. R. (2006). Compensation satisfaction in the Baltics and the USA. *Baltic Journal of Management*, 1(1), 7–23. <https://doi.org/10.1108/17465260610640840>
- Fahmi, A., Siswanto, A., Farid, M. F., & Arijulmanan. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi*. (Abdulrahman & G. Savitri, Eds.) (1st ed.). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. S. . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ikatan Bankir Indonesia. (2014). *Mengelola Bank Syariah* (1st ed.). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kojongian, W. J., Lumanauw, B., & Lumanauw, J. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo), 4. No. 4.
- Muayyad, D. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen*, 9.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1).
- Rivai, V., Basalamah, S., & Muhammad, N. (2014). *Islamic Human Capital Management* (1st ed.).

- Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. (A. Suslia & P. P. Lestari, Eds.). Jakarta: Salemba Empat.
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2013). *SPSS VS LISREL : Sebuah pengantar, Aplikasi untuk Riset*. (Y. ST, Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business A Skill Building Approach*. In *Research methods for business* (p. 436).
- Setiawan, & Kusri, D. (2010). *Ekonometrika*. (S. Sulistiyani, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Setyo, P. E. (2017). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen “Best Autoworks.” *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 1.
- Sugiyono, P. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukidi, & Wajdi, F. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 18(2), 79–91. Retrieved from <http://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/4505/3223>.
- Supardi, D. (2012). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian* (1st ed.). Jakarta: Ufuk Press.
- Sylke Febrina Laucereno. (2017, November). Jumlah Pegawai Bank Berkurang, Ada Apa?
- Tania, A., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya, 1(3).
- Tilaar, R., Mekel, P. A., & Tarore, R. N. (2014). Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3).
- Widarjono, A. (2009). *Ekonometrika : Pengantar dan Aplikasinya* (3rd ed.). Yogyakarta: Ekonisia.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (H. El Jaid, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.