

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA KANTOR CABANG
PEKANBARU**

Oleh :

Herda Novita Sari

Dosen Pembimbing:

Drs. Endang Sutrisna, M.Si

(Email : *endanovita.hns@gmail.com*; +6282390492441)

Program Studi : Administrasi Bisnis Universitas Riau

ABSTRACT

Career development is a process to increase individual skill in order to archive better career. And job satisfaction shows how far individual feels about the positive or negative of all factors and dimension from their task in their job. The purpose of this research is to understand career development, job satisfaction and examine the influence of career development to employee job satisfaction at the branch office PT. Bank Tabungan Negara Pekanbaru.

The methods used in this research is descriptif method and analytical quantitative analysis. The sampling technique used was random sampling with a population of 68 people and the number of samples is 40 respondents. The data measured with Likert scale. And then the data is processes by using SPSS 17 program.

The result of this study indicate that the influence of career development on employee job satisfaction at the branch office PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru indicate criteria quite well and quite fix.

Keywords : Career Development, Employee Job Satisfaction, Branch Office PT. Bank Tabungan Negara Pekanbaru

PENDAHULUAN

Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan

dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya

Pada penelitian ini penulis akan mencoba mengambil topik mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan yang terjadi di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru. PT. BTN (Persero), adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang berbentuk Perseroan Terbatas dan bergerak dibidang jasa keuangan perbankan.

Dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BTN Kantor Cabang Pekanbaru”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang yang telah dijelaskan. Maka penulis merumuskan masalah penelitian:

“Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pt. BTN Kantor Cabang Pekanbaru”.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari

pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTN Kantor Cabang Pekanbaru.

Kerangka Teoritis

Pengembangan Karir

Mangkuprawira (2004) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu (1) tujuan untuk perusahaan dan (2) untuk pegawai, keduanya adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Manusia tidak boleh diperlakukan hanya sebagai faktor produksi melainkan harus diperlakukan dengan emosi dan perasaan”.

Menurut **Rivai (2004)** menjelaskan, “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori baik oleh departemen sumber daya manusia, manajer atau pun pihak lain.

Rivai (2004) juga mengatakan bahwa “pengembangan karir merupakan hal yang penting, dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi”.

Menurut **Siagian (2006)** faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai adalah :

1. Prestasi Kerja
Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.
2. Kesetiaan pada Organisasi
Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.
3. Mentors dan Sponsor
Mentors adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
4. Dukungan para bawahan
Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
5. Kesempatan untuk bertumbuh
Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan

kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

Kepuasan Kerja

Rivai (2004) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”. Menurut **Siagian (2001)** mendefinisikan “Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya”.

Menurut **Hariandja (2002)** menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kebaikan jabatan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki andil yang cukup besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan suatu tanda bahwa suatu organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif.

Menurut **Rivai (2004)** mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut”.

Melalui pengembangan karir akan membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerjanya sendiri. Dengan penilaian ini dapat diketahui ciri-ciri positif dan negatif yang ada pada diri seseorang yang akan mengacu pendorong yang kuat untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja, baik dengan menggunakan ciri-ciri positif sebagai modal maupun dengan usaha yang sistematis untuk menghilangkan atau sedikit mengurangi ciri-ciri negatifnya.

Hipotesis

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis mencoba untuk mengajukan suatu hipotesis yang perlu

diuji kebenarannya melalui penelitian lapangan yaitu : “**diduga pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTN Kantor Cabang Pekanbaru**”.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman no. 393

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru yang berjumlah 68 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Random Sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus slovin dan jumlah sampel yang digunakan adalah 40 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh penyebaran kuisioner dan data-data dalam bentuk yang sudah jadi yang penulis dapatkan dari PT. BTn Kantor Cabang Pekanbaru.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara Kuisioner (Angket), yaitu melakukan penyebaran daftar pertanyaan tertulis berdasarkan tabel operasional variabel dan dilengkapi dengan alternatif jawaban kepada karyawan yang terpilih menjadi sampel.

Analisis data

Pengukuran pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTN Kantor Cabang Pekanbaru dengan menggunakan alat uji statistik,

yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, dan uji t. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Dalam menganalisis data digunakan analisis statistik deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.1 Identitas Responden menurut Kelompok Umur

No.	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	24 tahun – 28 tahun	19	47,5 %
2.	29 tahun – 33 tahun	6	15 %
3.	34 tahun – 38 tahun	3	7,5 %
4.	39 tahun - 43 tahun	5	12,5 %
5	44 tahun – 48 tahun	5	12,5 %
6	49 tahun – 53 tahun	2	5 %
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2014

Dengan terlihat banyaknya jumlah karyawan yang masih cukup muda, hal ini karyawan tentunya akan lebih mudah untuk diarahkan dan akan berdampak baik bagi perusahaan serta pada usia yang masih sangat produktif tentunya karyawan sangat mendukung dalam pelaksanaan perusahaan dikarenakan kemampuan karyawan untuk

berpikir dan daya saing yang dimiliki lebih baik dan maksimal dibandingkan dengan usia yang nonproduktif. Selain itu, usia yang masih produktif juga memiliki keinginan yang lebih kuat untuk selalu menjadi yang terbaik. Hal ini tentunya akan sangat menguntungkan bagi perusahaan.

Tabel 1.2 Identitas menurut Kelompok jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	17	42,5 %
2.	Perempuan	23	57,2 %
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2014

Hal ini bisa dimengerti karena untuk karyawan yang bekerja di bank maka karyawan dituntut memberikan pelayanan yang lebih ramah dan perempuan, meskipun tidak menutup kemungkinan bahwa laki-laki

ketelitian yang tinggi. Tentunya hal seperti ini akan lebih mendukung apabila ditempati oleh memiliki keramahan dan ketelitian yang tinggi.

Tabel 1.3 Identitas menurut Kelompok Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	D3	6	15 %
2.	S1	24	60 %
3.	S2	10	25 %
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2014

Tingkat pendidikan yang cukup dan memadai tentunya sangat mempermudah dalam melakukan berbagai

pekerjaan serta mempermudah dalam menemukan pemecahan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan.

Tabel 1.4 Identitas menurut Kelompok Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	3 – 5 tahun	22	55 %
2.	6 – 8 tahun	6	15 %
3.	9 – 11 tahun	8	20 %
4.	12 – 14 tahun	4	10 %
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2014

Terlihat bahwa masa kerja karyawan di PT. BTN Kantor Cabang Pekanbaru dominan memiliki masa kerja yang terhitung masih baru dimana karyawan tersebut merupakan lulusan perguruan tinggi yang

memiliki kemampuan untuk berpikir, bekerja dan memiliki daya saing yang lebih baik dan maksimal serta memiliki keinginan untuk menjadi yang lebih kuat untuk selalu menjadi yang terbaik.

Tabel 1.5 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Pengaruh Pengembangan Karir PT. BTN Kantor Cabang Pekanbaru

No.	Indikator	Alternatif Jawaban					Skor	Kategori
		SP	P	CP	TP	STP		
1.	Prestasi Kerja	14	36	24	6	0	298	Puas
2.	Kesetiaan pada Organisasi	28	22	14	14	2	300	Puas
3.	Mentor dan Sponsor	37	23	15	5	0	332	Puas
4.	Dukungan para Bawahan	13	20	35	7	5	269	Cukup Puas
5.	Kesempatan untuk Bertumbuh	20	30	17	10	3	294	Puas
Jumlah skor = 1493								
Kriteria Penilaian = Puas								

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel 3.10 untuk rekapitulasi tanggapan responden tiap dimensi tentang pengembangan karir, dapat dilihat dimensi prestasi kerja berada pada kategori puas dengan jumlah skor sebanyak 298, dimensi kesetiaan pada organisasi berada di kategori puas dengan jumlah skor 300, untuk dimensi mentor dan sponsor berada pada kategori puas dengan jumlah skor sebanyak 332, dan untuk dimensi dukungan para bawahan berada pada kategori cukup puas dengan skor 269, sedangkan untuk dimensi kesempatan untuk bertumbuh

dikategorikan puas dengan jumlah skor 294. Maka untuk jumlah total kriteria penilaian keseluruhan adalah sebanyak 1493, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berada pada kategori puas. . Seperti yang dapat kita lihat bahwa masih ada terdapat karyawan yang merasa belum cukup puas bahkan tidak puas pada pengembangan karir yang telah dilakukan perusahaan. Hal ini bisa terjadi karena kurangnya perhatian serta komunikasi antara karyawan dan pihak-pihak perusahaan.

Tabel 1.6 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BTN Kantor Cabang Pekanbaru

No.	Indikator	Alternatif Jawaban					Skor	Kategori
		SP	P	CP	TP	STP		
1.	Gaji	22	47	10	1	0	330	Puas
2.	Pekerjaan itu Sendiri	19	53	8	0	0	331	Puas
3.	Rekan Sekerja	15	24	35	6	0	288	Puas
4.	Atasan	18	21	36	5	0	292	Puas
5.	Promosi	21	50	9	0	0	332	Puas
Jumlah skor = 1573								
Kriteria Penilaian = Puas								

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel 3.16 untuk rekapitulasi tanggapan responden tiap dimensi tentang kepuasan kerja karyawan, dapat dilihat dimensi gaji berada pada kategori puas dengan jumlah skor sebanyak 330, dimensi pekerjaan itu sendiri berada di kategori puas dengan jumlah skor 331, untuk dimensi rekan sekerja berada pada kategori puas dengan jumlah skor sebanyak 288, dan untuk dimensi atasan berada pada kategori puas dengan skor 292, sedangkan untuk

dimensi promosi dikategorikan puas dengan jumlah skor 332.

Maka untuk jumlah total kriteria penilaian keseluruhan adalah sebanyak 1573, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan berada pada kategori puas. Seperti yang dapat kita lihat bahwa masih ada terdapat karyawan yang memberikan tanggapan cukup puas, ataupun tidak puas. Hal ini bisa terjadi karena kurangnya perhatian serta komunikasi antara karyawan dan pihak-pihak perusahaan.

Uji Validitas

Tabel 1.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X)

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected item – total correlation	t tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X)	P1	0,802	0,312	Valid
	P2	0,717	0,312	Valid
	P3	0,714	0,312	Valid
	P4	0,644	0,312	Valid
	P5	0,338	0,312	Valid
	P6	0,618	0,312	Valid
	P7	0,688	0,312	Valid
	P8	0,379	0,312	Valid
	P9	0,644	0,312	Valid
	P10	0,658	0,312	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2014

Dari tabel 3.17 diatas dapat dilihat pengujian validitas dengan pengujian SPSS menyatakan bahwa semua butir pernyataan pada variabel pengembangan karir dinyatakan valid, karena r_{hitung} yang merupakan *corrected item – total correlation* lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 1.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected item – total correlation	t tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	P1	0,611	0,312	Valid
	P2	0,423	0,312	Valid
	P3	0,583	0,312	Valid
	P4	0,591	0,312	Valid
	P5	0,824	0,312	Valid
	P6	0,735	0,312	Valid
	P7	0,704	0,312	Valid
	P8	0,631	0,312	Valid
	P9	0,679	0,312	Valid
	P10	0,359	0,312	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2014

Berdasarkan hasil uji validitas dengan pengujian menggunakan SPSS menyatakan bahwa semua butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja juga dinyatakan valid. Dimana r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dikatakan memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.9 Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Pengembangan Karir	0,882	Reliable
2.	Kepuasan Kerja Karyawan	0,880	Reliable

Sumber : Data Olahan SPSS, 2014

Dari tabel diatas menunjukkan angka pada kolom cronbach alpha lebih besar dari 0,60 dapat

disimpulkan bahwa konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi seluruh variabel adalah reliable.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1.10 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung
Konstanta	19,643	6,637
Pengembangan Karir	0,527	6,786

R = 0,739
R Square = 0,547
Adjusted R = 0,535

Sumber : Data Olahan SPSS, 2014

Pengembangan Karir = 19,643 + 0,527 Kepuasan Kerja Karyawan. Nilai konstanta (a) sebesar 19,643. Artinya apabila kepuasan kerja diasumsikan nol (0), maka pengembangan karir bernilai 19,643. Nilai koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,527. Artinya adalah bahwa setiap pengembangan karir sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 19,643.

Uji t

Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X

(Pengembangan Karir) dengan variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan). kriteria pengujian uji t adalah

- Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai t tabel dapat dihitung pada tabel statistic pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = 40 - 2 = 38$. Hasil yang diperoleh untuk t tabel adalah sebesar 2,023. Dari hasil analisis perhitungan dengan program spss, diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 1.11 Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.643	2.960		6.637	.000
	Pengembangan karir	.527	.078	.739	6.768	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil keluaran program SPSS pada tabel 3.21 didapat nilai t hitung sebesar 6,768. Jadi t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel, yaitu $6,768 > 2,023$.

Dengan didapatkannya t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis yang diajukan penulis yaitu “*pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTN Kantor Cabang Pekanbaru*”, dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari uraian pada bab-bab sebelumnya serta hasil dari penelitian yang dilakukan di PT. BTN Kantor Cabang Pekanbaru, maka penulis menarik kesimpulan dan memberikan saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir pada PT. BTN Kantor Cabang Pekanbaru yang dilihat dari 5 (lima) indikator yaitu prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, mentor dan sponsor, dukungan para bawahan dan kesempatan untuk bertumbuh. Dari ke lima indikator tersebut, untuk indikator dukungan para bawahan berada pada kategori cukup puas, hal ini mungkin dikarenakan para

bawahan merasa kurang puas dengan atasannya dalam bentuk kepedulian dan inspirasi dari seorang pimpinan. Namun tetap secara rata-rata penilaian pengembangan karir berada pada kategori puas, hal ini berarti bahwa pengembangan karir bagi karyawan sudah ditetapkan dan terencana dengan baik oleh perusahaan.

2. Kepuasan kerja karyawan pada PT. BTN Kantor Cabang Pekanbaru yang dilihat melalui lima indikator yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan dan promosi. Dari ke lima indikator tersebut, semuanya memiliki tanggapan yang puas atau baik, tapi masih terlihat bahwa masih ada tanggapan karyawan yang merasa kurang puas yang terjadi karena kurangnya perhatian serta kurangnya terjalin komunikasi antar sesama karyawan dengan perusahaan. Namun Secara rata-rata penilaian kepuasan kerja berada pada kategori puas, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan sudah memenuhi harapan karyawan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh

terhadap kepuasan kerja karyawan. Diketahui bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 0,527 (52,7%) terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar pengembangan karir yang kemungkinan disebabkan kompetensi, kompensasi dan lain.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang didapat, selanjutnya penulis mencoba mengajukan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada PT. BTN Kantor Cabang Pekanbaru antara lain :

1. Pengembangan karir yang dilaksanakan oleh PT. BTN Kantor Cabang Pekanbaru dalam klasifikasi baik, namun hubungan antara atasan dan bawahan perlu dibina sebaik mungkin agar terjalin hubungan yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan sehingga diharapkan bawahan dapat mendukung dalam pengembangan karir atasannya.
2. Kepuasan kerja karyawan pada PT. BTN Kantor Cabang Pekanbaru berdasarkan hasil penelitian dalam klasifikasinya baik, dimana kepuasan kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan. Tetapi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik lagi, maka perlu juga ditingkatkan hubungan kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTN Kantor

Cabang Pekanbaru maka disarankan sebaiknya bank BTN lebih memperhatikan pengembangan karir yang akan dilakukan nanti sehingga akan tercipta kepuasan kerja karyawan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management, Edisi Kesembilan Jilid II* (2005), Terjemahan Eli Tanya dan Budi Supriyanto. Jakarta : Indeks Gramedia.
- Edwin B. Flippo. 2002. *Personal Management (Manajemen Personalia), Edisi Ketujuh Jilid II*, Terjemahan Alponso S. Jakarta : Erlangga.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2006. *Dasar-dasar Perbankan, Cetakan Kelima*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, Tb. Syafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Cetakan Ketiga*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mathis, Robert L, dan Jackson, John H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Riduwan, dan sunarto, 2007. *Pengantar statistika*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta : PT. Raja Grasindo.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambatan.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2000. *Statistik Untuk Penelitian, Cetakan Ketiga*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sugiyono. 2007. *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.