

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada BPRS Sukowati Sragen)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA  
SATU (S1) DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:**

**SODOM GOMORA**

**NIM: 16820021**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2020**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada BPRS Sukowati Sragen)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA  
SATU (S1) DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:  
SODOM GOMORA  
NIM: 16820021**

**DOSEN PEMBIMBING:  
Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si  
NIP: 19840216 200912 2 004**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2020**

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-436/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2020

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada BPRS Sukowati Sragen)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SODOM GOMORA  
Nomor Induk Mahasiswa : 16820021  
Telah diujikan pada : Senin, 15 Juni 2020  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si  
SIGNED

Valid ID: 5eec639ecc275



Penguji I

Joko Setyono, SE., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 5eeb29ff542b8



Penguji II

Syayyidah Mafuhatul Jannah, SE., M.Sc  
SIGNED

Valid ID: 5eec35b4123b4



Yogyakarta, 15 Juni 2020

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 5eec6c3e299ad

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga FE-UINSK-BM-05-03/RO

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Sodom Gomora

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Sodom Gomora

NIM : 16820021

Judul Skripsi : **“Pengaruh Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada BPRS Sukowati Sragen)”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 19 Mei 2020  
Pembimbing

  
**Dian Nurivah Solissa, SHI, M.Si**  
NIP: 19840216 200912 2 004

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sodom Gomora

NIM : 16820021

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada BPRS Sukowati Sragen)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 18 Mei 2020

Penyusun,



**Sodom Gomora**  
NIM. 16820021

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sodom Gomora  
NIM : 16820021  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada BPRS Sukowati Sragen)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama terikat mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 18 Mei 2020

Yang menyatakan,



**Sodom Gomora**  
**NIM. 16820021**

## MOTTO

**“jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri.  
Dan jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejahatan) itu untuk dirimu  
sendiri.”**

**QS. Al-Isra: 7**

**“Dan janganlah kamu makan harta di antara kamu dengan jalan yang bathil  
dan (janganlah) kamu menyuap dengan harta itu kepada para hakim dengan  
maksut agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan  
jalan dosa, padahal kamu mengetahui.”**

**QS. Al-Baqarah: 155**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua Orang tua yang saya sayangi

Bapak tercinta **Supriyadi**, Ibunda **Darsilah Asmara**, dan Kakakku **Pison Hawila, S.Pd**

Yang telah merawat, membesarkan, menyayangi, senantiasa mendo'akan, dan memberikan dukungan semangat ketika lomba. Terimakasih ku ucapkan untuk mu, putri kedua kalian memohon maaf karena tidak mampu membalas satu persatu pengorbanan mu selama ini, putrimu hanya mampu memanjatkan do'a terbaik untuk mu bapak, ibu.

**Sahabat-sahabatku** tercinta, yang selalu memberikan dukungan dan semangat. Terimakasih telah mewarnai masa-masa kuliah ini dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Teruntuk **Irfan Kamaludin Syam** yang telah banyak membantu dan berjuang bersama menyelesaikan pendidikan S1

Keluarga besar **Perbankan Syariah 2016**

Serta teruntuk Almamater tercinta,

**UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

**B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap**

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. Ta' Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>

2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

#### F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

#### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan

##### Apostof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لنشكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

## H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama

*Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

## I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

الفروضذوي	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
السنةأهل	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Phill Sahiron, MA selaku Plt. Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta,
4. Bapak Sofyan Hadinata, M.Sc. dan Ibu Mun Yah Zahiroh, SE., M.B.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, dan arahan dari awal masa perkuliahan penulis hingga semester akhir.

5. Ibu Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu mengarahkan, membimbing dan memberikan kritik/saran kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta terutama Dosen Perbankan Syariah yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan seluruh karyawan BPRS Sukowati Sragen yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Bapak Supriyadi, Ibu Darsilah Asmara, dan Kakak Pison Hawila, S.Pd beserta seluruh keluarga besar Wonomenggolo yang memberikan semangat, doa, dan kasih sayang kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat dari belia hingga sekarang ini, “Nikah Muda Squad” yang saya sayangi: Silvi, Ayu, Dwi, Via, dan Siska.
11. Teman-Teman “Berduabelas” yang saya sayangi: Ridho, Sony, Hasan, Putra, Agung, Nurul, Intan, Herza, Rafika, Ambar, dan Sekar.
12. Teman-teman kelompok 1 KKN 99 Tematik Tasikmalaya yang sudah pernah memberikan moment terbaik selama 45 hari KKN.
13. Teman-teman “Aceh Lampung” yang sudah mewarnai perjalanan perkuliahan selama di Yogyakarta



14. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016 khususnya PS A yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.
15. Keluarga besar UKM Olahraga UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan wadah untuk saya dapat menyalurkan minat dan bakat.
16. Keluarga besar Tenis Meja UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah berbagi cerita dan pengalaman, ilmu baru, dan kekeluargaan.
17. Kontingen “PIONIR VIII”, “IPPBMM VIII”, dan “PIONIR IX” UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan kesan selama perlombaan berlangsung.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 19 Mei 2020

Hormat Saya,



**Sodom Gomora**  
NIM. 1682002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xxi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>23</b>
A. Latar Belakang.....	23
B. Rumusan Masalah.....	30
C. Tujuan Penelitian.....	30
D. Manfaat Penelitian.....	31
E. Sistematika Pembahasan.....	32
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>34</b>
A. Kerangka Teori .....	34
1. Kepuasan Kerja.....	34
2. Pengembangan Karier.....	37
3. Lingkungan Kerja .....	41
4. Kompensasi.....	44

B.	Telaah Pustaka .....	49
C.	Pengembangan Hipotesis .....	55
D.	Kerangka Pemikiran.....	59
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>60</b>
A.	Jenis dan Sifat Penelitian .....	60
B.	Sumber Data Penelitian.....	60
C.	Populasi dan Sampel .....	61
D.	Teknik Pengumpulan Data.....	61
E.	Tempat Penelitian .....	62
F.	Definisi Operasional Variabel.....	63
G.	Teknik Pengujian Instrumen Penelitian .....	65
H.	Teknik Analisis Data .....	66
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>69</b>
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	69
B.	Analisis Deskriptif Responden .....	72
C.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	76
D.	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	79
E.	Analisis Linear Berganda.....	81
F.	Hasil Uji Hipotesis.....	83
G.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	87
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>94</b>
A.	Kesimpulan .....	94
B.	Keterbatasan Penelitian.....	94
C.	Saran .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>97</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>100</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Perkembangan Perbankan Syariah .....	23
Tabel 1. 2 Laporan Keuangan BPRS Sukowati Sragen .....	25
Tabel 1. 3 Masa Kerja Karyawan BPRS Sukowati Sragen.....	27
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	50
Tabel 3. 1 Skala Likert .....	62
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	64
Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden.....	73
Tabel 4. 2 Data Usia Responden .....	73
Tabel 4. 3 Data Pendidikan Responden .....	74
Tabel 4. 4 Data Lama Bekerja Responden.....	75
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	76
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	78
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas .....	79
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	81
Tabel 4. 10 Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....	82
Tabel 4. 11 Hasil Koefisien Determinasi R <sup>2</sup> .....	83
Tabel 4. 12 Hasil Uji t (Parsial) .....	84
Tabel 4. 13 Hasil Uji F.....	86
Tabel 4. 14 Komponen Kompensasi .....	92

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Jenis-Jenis Kompensasi.....	48
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran.....	59
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	72



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xxii
Lampiran 2 Data Karakteristik Responden .....	xxix
Lampiran 3 Data Jawaban Responden .....	xxxii
Lampiran 4 Hasil Pengujian.....	xxxvi
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian.....	lii
Lampiran 6 Riwayat Hidup.....	liv



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi.

Populasi pada penelitian ini adalah sebagian karyawan BPRS Sukowati Sragen dan BPRS Sukowati cabang Boyolali. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang berjumlah 42 orang. Dari hasil penyebaran kuesioner, terdapat 38 kuesioner yang dapat diolah. Metode analisis data pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. pengembangan kariernya secara individual terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara individu terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## **ABSTRACT**

This study aims to determine the factors that influence job satisfaction of BPRS Sukowati Sragen employees. The independent variables used in this study are Career Development, Work Environment, and Compensation.

The population in this study were part of the BPRS Sukowati Sragen and BPRS Sukowati Boyolali branches. The sampling technique uses a purposive sampling method. Data collection techniques are carried out by distributing questionnaires to respondents, amounting to 42 people. From the results of the distribution of questionnaires, there were 38 questionnaires that could be processed. The method of data analysis in this study is the validity test, reliability test, classic assumption test, and hypothesis testing using the SPSS 20. The results of the study show that the development variables, work environment, and compensation together influence employee job satisfaction. the development of individual career has been proven to influence job satisfaction.

Keywords: Career Development, Work Environment, Compensation and Job Satisfaction.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Bank syariah merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan dan dalam menjalankan tugasnya menggunakan prinsip-prinsip syariah. Saat ini di Indonesia perbankan syariah terus mengalami perkembangan yang sangat pesat. Hal ini dapat dibuktikan dengan semakin meningkatnya jumlah Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Berikut ini akan disajikan total perbankan syariah 5 tahun terakhir:

**Tabel 1. 1 Jumlah Perkembangan Perbankan Syariah**

Indikator	2015	2016	2017	2018	2019
<b>BUS (Badan Unit Syariah)</b>	12	13	13	14	14
<b>UUS (Unit Usaha Syariah)</b>	22	21	21	20	20
<b>BPRS (Bank Perkreditan Rakyat Syariah)</b>	163	166	167	167	167

Sumber: Data Statistik Perbankan Syariah OJK<sup>1</sup>

<sup>1</sup><https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/laporan-perkembangan-keuangan-syariah-indonesia/Documents/Laporan%20Perkembangan%20Keuangan%20Syariah%20Indonesia%20%28LPKSI%29%202018.pdf>. Diakses pada 03 Februari 2020

Melihat hasil dari tabel diatas, perkembangan perbankan syariah selalu mengalami kenaikan setiap tahunnya. Dengan bertambahnya perbankan syariah diharapkan mampu menyaingi bank konvensional. Berdasarkan wawancara liputan6.com dengan pengamat perbankan syariah, Karnaen A Perwataatmadja, mengungkapkan setidaknya ada tiga dampak makro yang terjadi dari adanya perbankan syariah yaitu: *Pertama*, dampak terhadap stabilitas ekonomi yaitu transaksi yang dilakukan pada perbankan syariah sesuai dengan syariat islam. *Kedua*, dampak terhadap pertumbuhan, jika pangsa pasar dari perbankan syariah sudah cukup signifikan sampai tidak dapat meredam kenaikan harga maka akan berimbas terhadap kelangkaan barang. Hal ini akan mendorong kenaikan produksi mesin, pembelian bahan baku, serta tenaga kerja. *Ketiga*, dampak pengoperasian perbankan syariah terhadap pemerataan<sup>2</sup>.

Berawal dari pemerintah Sragen yang membuat trobosan dan inovasi untuk memberikan pelayanan serta mensejahterakan rakyat. Disisi lain, dengan adanya inovasi tersebut memberikan solusi transaksi yang berbasis syariah. Maka, berdirilah Bank Sragen atau BPRS Sukowati Sragen pada tanggal 24 Mei 2007.

Meskipun berstatus BPRS, namun tidak dipungkiri aset yang diperoleh oleh BPRS Sukowati Sragen mencapai hasil yang luar biasa sehingga mampu

---

<sup>2</sup><https://m.liputan6.com/bisnis/read/585650/3-dampak-keberadaan-bank-syariah-bagi-makro-ekonomi-ri>. Diakses pada 12 Mei 2020

bersaing dengan BPRS lainnya. Berikut tabel laporan keuangan tahunan BPRS Sukowati Sragen:

**Tabel 1. 2 Laporan Keuangan BPRS Sukowati Sragen**

NO	Tahun	Aset
1	2015	99,421,872
2	2016	99,421,872
3	2017	180,127,767
4	2018	196,068,566
5	2019	212,268,719
6	2020 (Januari-Maret)	212,642,145

Sumber: Laporan Triwulan OJK<sup>3</sup>

Berdasarkan tabel diatas, aset yang diperoleh oleh BPRS Sukowati Sragen selalu mengalami kenaikan setiap tahunnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja BPRS Sukowati Sragen sangat baik. Tidak hanya aset perbankan yang menunjukkan hasil yang terus meningkat, adapun beberapa prestasi yang diperoleh pada tahun 2019. BPRS Sukowati telah berhasil memperoleh beberapa penghargaan yang sangat luar biasa yaitu, TOP BUMD 2019 dalam kategori TOP IMPROVEMENT 2019, BUMD Terbaik ke 2 dalam kategori BPRS dengan aset Rp 100 Miliar sampai dengan kurang dari Rp 250 Miliar, dan BPRS Sukowati mendapatkan predikat sangat bagus dalam rating *The Best Sharia Finance Institutions* 2019<sup>4</sup>.

Memasuki era globalisasi persaingan dalam industri perbankan semakin kompetitif. Dalam perkembangan bank syariah, tidak lepas dari yang

<sup>3</sup><https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/laporan-perkembangan-keuangan-syariah-indonesia>. Diakses pada 12 Mei 2020

<sup>4</sup><http://www.banksyariahsragen.com/penghargaan-2019/>. Diakses pada 04 Februari 2020

namanya dukungan sumber daya manusia karena termasuk aset penting dalam suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia sebagai subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan (Mangkunegara, 2009). Artinya, sumber daya manusia ini akan berpengaruh besar terhadap perjalanan perusahaan kedepannya karena peranan dan fungsinya dari sumber daya manusia itu sendiri tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Menurut (Hartatik, 2014: 16) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu maupun seni dalam kegiatan perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan, serta didalam suatu organisasi terdapat suatu hubungan manusia dengan sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai.

Dalam persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif ini, perusahaan harus pandai dalam merekrut karyawannya. Untuk mencapai kunci kesuksesan, suatu perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai skill dalam bekerja karena karyawan juga termasuk aset penting perusahaan. Maka pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik agar bisa mencapai suatu kesuksesan bagi perusahaan.

Upaya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan salah satunya yaitu dengan mengoptimalkan kinerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan menyenangkan yang didapat dari penilaian atas pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja menurut Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2015: 131) Dengan kata lain, kepuasan kerja berarti

karyawan merasa bahwa pekerjaannya tersebut menyenangkan. Kepuasan kerja yakni suatu keadaan emosional yang dapat membuat karyawan memandang suatu pekerjaan mereka dengan merasa senang atau tidak senang (Handoko, 2013: 193). Pemaparan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan bekerja dapat dinilai jika karyawan melakukan pekerjaan dengan rasa nyaman atau senang. Sebaliknya, jika dalam bekerja karyawan merasa adanya tekanan atau beban maka karyawan akan menganggap pekerjaannya tersebut sebagai suatu beban dan mudah merasa bosan hal ini bisa menyebabkan tingginya minat karyawan untuk keluar dari perusahaan sehingga ini bisa merugikan perusahaan. Kenapa? Karena perusahaan pasti akan membutuhkan karyawan baru dan secepatnya akan merekrut karyawan dan ini akan merugikan perusahaan terutama dalam segi keuangan.

Melihat data statistik deskriptif, terdapat karakteristik responden berdasarkan masa bekerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. berikut ini penyajian tabelnya:

**Tabel 1. 3 Masa Kerja Karyawan BPRS Sukowati Sragen**

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Percent
<1	1	2,6
1-3	13	34,2
4-6	11	28,9
>7	13	34,2

Sumber: diolah 2020

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun ±24 karyawan. Artinya banyak faktor-faktor yang dapat membuat karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga banyak karyawan yang loyal untuk bekerja di BPRS Sukowati Sragen. Hal ini mendukung teori dua faktor (two factor theory) dalam kelompok satisfies yang merupakan faktor yang dibutuhkan oleh seseorang sebagai bagian dari sumber kepuasan kerja, terdiri dari: pekerjaan yang menarik, adanya kesempatan untuk berprestasi, adanya kesempatan memperoleh penghargaan, promosi jabatan, dan adanya suatu tantangan.

Dalam dunia kerja, seseorang pasti akan merencanakan karier agar mencapai kesuksesan sesuai yang diharapkan maka pentingnya pengembangan karier bagi seseorang. Seseorang yang ingin mengembangkan kariernya maka ia terlebih dahulu akan merencanakan karier dan menyusun startegi dalam mengembangkan kariernya. Menurut pemaparan dari Handoko tentang pengembangan karier yaitu suatu upaya seorang karyawan dalam mencapai suatu rencana karier yang diinginkan. Dalam mencapai perencanaan karier memungkinkan didukung oleh departemen personalia, atau tidak tergantung pada departemen (Handoko, 2013: 130-131).

Berbicara tentang seseorang yang bekerja di suatu perusahaan atau perbankan, tentu tidak terlepas dari yang namanya lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Khaliza (2019: 4) merupakan suatu bahan atau alat yang terdapat dilingkungan sekitar dan digunakan untuk seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara



individual maupun kelompok. Artinya, dalam pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan selalu berhubungan dengan yang namanya lingkungan kerja baik alat, bahan maupun metode kerja. Lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan kepuasan sendiri bagi seorang yang bekerja. Maka pentingnya bagi bank maupun perusahaan untuk memelihara lingkungan kerja yang baik, bersih, serta terasa nyaman.

Faktor lain dalam menentukan kepuasan kerja yaitu kompensasi. Seseorang yang telah bekerja maka akan mendapatkan balas jasa atas apa yang sudah ia kerjakan. Dalam penentuan kompensasi ini dapat menilai seseorang apakah ia merasa puas atas apa yang dikerjakan dengan balasan yang diberikan dari perusahaan. Dalam buku (Hartatik, 2014: 242-243) kompensasi merupakan balas jasa atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan baik yang berbentuk finansial ataupun barang serta jasa pelayanan, dengan tujuan supaya karyawan senang dan puas karena merasa perusahaan menghargai kinerjanya. Untuk melaksanakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia salah satunya dengan cara perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan.

Melihat dari penelitian sebelumnya terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, lokasi yang dipilih untuk melakukan penelitian. Selain itu belum ada peneliti terdahulu yang meneliti tentang pengaruh pengembangan karier, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan di BPRS Sukowati Sragen. Serta perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **”PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada BPRS Sukowati Sragen)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka untuk mempermudah analisis perlu di rumuskan terlebih dahulu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sukowati ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sukowati ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sukowati ?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karier, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka perlu adanya tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sukowati
2. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sukowati

3. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sukowati
4. Untuk menjelaskan pengaruh pengembangan karier, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan karyawan BPRS Sukowati

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan dari penelitian ini, diharapkan hasil yang dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang terlibat yaitu:

##### **1. Bagi Akademisi**

Bagi akademisi diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan informasi tentang pengaruh pengembangan karier, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan BPRS Sukowati Sragen.

##### **2. Bagi Pihak Bank**

Bagi pihak bank yang terlibat, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang menguntungkan dan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi manajer serta karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengembangan karier, lingkungan kerja dan kompensasi di BPRS Sukowati Sragen.

##### **3. Bagi Peneliti**

Bagi peneliti diharapkan dapat menambah wawasan tentang pengaruh pengembangan karier, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. Serta dapat mempraktikkan ilmu-ilmu yang sudah diperoleh dari semasa perkuliahan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini, perlu adanya sistematika penulisan skripsi yang terdiri dari lima bab dan masing-masing bab terdapat sub bab, dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Merupakan bab pembuka yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, manfaat pembahasan dan sistematika pembahasan. Dengan demikian, bab ini digunakan sebagai kerangka awal yang fungsinya mengantarkan latar belakang permasalahan kepada bab selanjutnya.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Merupakan kerangka teori dari penelitian yang berisi tentang uraian semua variabel dependen maupun independen yang digunakan untuk mendukung penelitian. Adapun telaah pustaka atau penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan penelitian. Serta rumusan hipotesis, dan gambaran kerangka pemikiran yang dijadikan sebagai gambaran penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Merupakan metodologi penelitian, pada bab ini membahas tentang metode yang digunakan pada penelitian ini. Metode penelitian berisikan tentang pemaparan mengenai model penelitian, jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, teknik pengukuran data, mencari data dari sumber yang valid, instrumen penelitian, pengujian instrumen yang digunakan untuk mencari data penelitian dan teknik analisis.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Merupakan analisis data dan pembahasan, pada bab ini berisikan tentang hasil penelitian yang telah diuji menggunakan alat uji dan selanjutnya untuk dilakukan pembahasan.

#### **BAB V PENUTUP**

Merupakan penutup, pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, kekurangan dari penelitian, saran, dan dilengkapi dengan daftar pustaka.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Melihat dari hasil analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan sebelumnya di BPRS Sukowati Sragen, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. Hal ini menyatakan bahwa H1 dalam penelitian ini **diterima**.
2. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. Hal ini menyatakan bahwa H2 dalam penelitian ini **ditolak**.
3. Variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. Hal ini menyatakan bahwa H3 dalam penelitian ini **diterima**.
4. Variabel pengembangan karier, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. Hal ini menyatakan bahwa H4 dalam penelitian ini **diterima**.

#### B. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah selesai dilaksanakan, tetap saja terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya yaitu:

1. Peneliti hanya menggunakan variabel yaitu pengembangan karier, lingkungan kerja, dan kompensasi untuk melihat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Kemudian, yang menjadi kekurangannya adalah terlalu sedikitnya pemilihan variabel untuk diteliti terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Responden yang diteliti sangat terbatas dan data dari peneliti sangat kurang jelas sehingga dapat mempengaruhi hasil dari penelitian ini.
3. Terlalu banyaknya pernyataan yang diuraikan dalam kuesioner sehingga memungkinkan responden untuk menjawab tanpa membaca pernyataan.
4. Jauhnya jarak tempat penelitian sehingga kurangnya pemantauan secara langsung kepada responden yang sedang mengisi kuesioner.

### **C. Saran**

Berikut ini merupakan saran-saran yang diberikan peneliti terhadap pihak yang terkait penelitian untuk selanjutnya digunakan sebagai bahan evaluasi. Berikut saran dari peneliti:

#### **1. Bagi Pihak Terkait**

Bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan lagi semangat karyawan dalam bekerja dengan cara memberikan peluang besar bagi karyawan yang ingin mengembangkan kariernya, selalu memperhatikan lingkungan kerja agar selalu bersih, sehat dan terasa nyaman, dan terakhir pemberian kompensasi diharapkan pemberian kompensasi yang adil tetap diberlakukan.



## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya perlu adanya pemantauan kepada karyawan saat menyebarkan kuesioner agar tidak terjadi kurangnya data dari responden dan dapat menyulitkan ketika mengolah data. Kemudian pemilihan obyek yang tepat dan sampel yang harus diperhatikan karena akan mempengaruhi hasil olah data. Diharapkan juga untuk peneliti selanjutnya yang mengambil kepuasan kerja sebagai variabel dependen untuk menambahkan jumlah variabel independen seperti pengaruh kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, promosi, dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, D. B. R. (2019). *Pengaruh Pengusahaab Teknologi Informasi , Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Yogyakarta)*. Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Ardana, I. K., Mujiati, N., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Faradis, J., Mutmainah, L., Munandar, A., Aziz, M. K., Harjito, A., & Nurzain, R. A. F. (2017). *Modul Praktikum Statistik* (1st ed.). Yogyakarta: FEBI UIN Sunan Kalijaga.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (BPFE). Yogyakarta.
- Harianja, M. T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaa , Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Indriastuti, A. T. (2017). *Kerja Karyawan ( Studi Kasus Bank Bni Syariah Wilayah Semarang ) Skripsi*. ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Khalizah, W. N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier, dan Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep*. Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Kurniadita, Y. A. (2019). *Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Employee Engagement terhadap JOB Performance Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus BTN Syariah Cabang Yogyakarta)*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Kurniawan, K. Y. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Parit Padang Global*. *Agora*, 3(2).

- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Andi.
- Mansor, N., Mohd Noor, J. M., & Nik Hassan, N. F. (2012). Job satisfaction among the bankers: An investigation on Islamic financial institution in eastern region of Malaysia. *Asian Social Science*, 8(10), 186–197. <https://doi.org/10.5539/ass.v8n10p186>
- Manullang, M., & Manullang, M. (2011). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Meldona, & Siswanto. (2012). *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*. Malang: UIN MALIKI PRESS.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Erlangga.
- Myrtle, R., Chen, D. R., Liu, C., & Fahey, D. (2011). Job and career influences on the career commitment of health care executives: The mediating effect of job satisfaction. *Journal of Health, Organisation and Management*, 25(6), 693–710. <https://doi.org/10.1108/14777261111178565>
- Riansari, T., Sudiro, A., & Rofiaty. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional , TbkCabang Malang ). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 811–820.
- Rivai, H. V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek* (2nd ed.). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan anatara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2017). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (6th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Shujaat, S., Sana, S., Aftab, F., & Ahmed, I. (2013). Impact of Career Development on Employee Satisfaction in Private Banking Sector Karachi. *Journal of Management and Social Sciences*, 9(2), 1–8. Retrieved from <http://biztek.edu.pk/ibt/qec/9.2/1> - Impact of Career Development on Employee Satisfaction in Private Banking Sector Karachi.pdf
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti Khuzaimah. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 667–679.

- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (22nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi* (4th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Prosiding Seminar Nasional*, 1(V), 722–737. Retrieved from <http://studensite.gunadarma.ac.id>
- Tanzeh, A. (2011). *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali.
- Widoyoko, S. E. putro. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winda, O., Nayati, U. H., & Arik, P. (2017). *Impact of Compensation and Career Development on Job Satisfaction*. 4(April), 113–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-04.15> IMPACT.