

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

Grand teori merupakan teori dengan keseluruhan yang saling berhubungan terhadap semua variabel dalam penelitian. Peneliti menentukan grand theory dari variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier adalah sebagai berikut.

Teori Dua Faktor Herzberg (Two Factor Theory)

Teori Dua Faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1959) berdasarkan penelitian tentang motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Teori ini dikenal juga dengan Motivation-Hygiene Theory, karena membedakan dua kelompok faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik).

1. Faktor Motivator (Motivators/Satisfiers) – Faktor intrinsik

Faktor ini berasal dari isi pekerjaan itu sendiri. Jika terpenuhi, dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi karyawan. Contohnya prestasi (achievement), pengakuan (recognition), pekerjaan itu sendiri (the work itself), tanggung jawab (responsibility), kemajuan dan perkembangan karier (advancement & growth)

2. Faktor Hygiene (Hygiene Factors / Dissatisfiers) – Faktor ekstrinsik

Faktor ini berasal dari lingkungan kerja. Jika tidak terpenuhi menimbulkan ketidakpuasan kerja. Namun, bila terpenuhi tidak selalu membuat karyawan puas, hanya mencegah ketidakpuasan. Contohnya Gaji dan upah (salary), Kebijakan perusahaan dan administrasi (company policy), Hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan (interpersonal relations), Kondisi kerja (working conditions), Jaminan pekerjaan (job security)

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Afandi (2018), *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri.

Sutrisno, (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya.

Handoko, (2020) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan. *Job satisfaction is the way an individual feels about their work which results from the individual's attitude towards various aspects contained in the job.* (Nurhasanah et al, 2022).

Hasibuan, (2016) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Robbins & Judge (2016) kepuasan kerja adalah perasaan positif mengenai pekerjaan, yang muncul sebagai akibat dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan umum, sikap, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai dari perbandingan antara Motivasi Kerja dan penghargaan yang diterima berdasarkan pendapat yang mereka yakini seharusnya terima yang akan berdampak pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara umum.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pemenuhan Kebutuhan (Needs Fulfillment)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (Discrepancies)

Kepuasan merupakan suatu hal yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian Nilai (Values Attainment)

Kepuasan merupakan hal dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (Equity)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (Organization Culture)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kepuasan kerja di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah/Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Hasibuan (2020), motivasi kerja merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

Menurut Afandi (2021), motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku

yang dimiliki oleh seseorang. Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Wau, A. (2022) mengatakan motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Berlian, B., & Rafida, V. (2022) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kuswibowo, C. (2021) Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah semangat atau dorongan yang membuat karyawan berusaha keras, konsisten, dan berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai kepuasan pribadi dan tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021), faktor-faktor motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

2. Kebutuhan Masa Kerja

Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan menurut Hasibuan (2020) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik

Yaitu di mana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi

2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.

Yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.

3. Kebutuhan Sosial

Yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya

Yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

2.4 Pengembangan Karier

2.4.1 Definisi Pengembangan Karier

Menurut Rivai (2018), menyatakan pengembangan karier adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi kinerja seseorang untuk meningkatkan pengembangan karier yang diinginkan. Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian dalam membantu para pegawai untuk merencanakan masa depan karier mereka sehingga para pegawai bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal.

Arismunandar & Khair (2020), pengembangan karier adalah proses yang membantu karyawan merencanakan dan meningkatkan karir mereka di tempat kerja, sehingga mereka dan perusahaan dapat berkembang secara optimal. Ini melibatkan peningkatan kemampuan kerja dan mempersiapkan individu untuk tanggung jawab yang lebih tinggi. Pricilla & Octaviani (2020) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Menurut Rivai (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah komponen penting dalam mempertimbangkan peningkatan dan pengembangan karier karyawan. Karyawan dengan prestasi kerja baik mempunyai kesempatan lebih besar dalam mengembangkan kariernya. Prestasi tentu berkaitan erat dengan kinerja karyawan, dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karier. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karier. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karier pun biasanya tujuan karier yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai.

2. Kesetiaan/loyalitas pada perusahaan

Ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempat bekerja sering kali menyebabkan menurunnya loyalitas pada karyawan baru. Loyalitas rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi, Hal yang sama terjadi juga pada kelompok profesional di mana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (turnover), biasanya perusahaan berusaha meningkatkan loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karier.

3. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan kariernya. mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karier. Pembimbing akan memberikan saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan kariernya, pembimbing berasal dari internal perusahaan.

4. Kesempatan untuk tumbuh

Karyawan sebaiknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan

kemampuan, misalnya melalui kursus, pelatihan, dan melanjutkan pendidikan. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana kariernya.

2.4.3 Indikator Pengembangan Karier

Menurut Rivai (2018) indikator pengembangan karier di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktifitas pengembangan karier, ketika kinerjanya di bawah standar dengan mengabaikan upaya pengembangan-pengembangan karier lain, bahkan tujuan karier yang paling sederhana sekalipun tidak akan tercapai, kemajuan karier umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2. Eksposur (*Exposure*)

Eksposur menjadi paham (diharapkan dapat mempertahankan setinggi mungkin). Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan, ataupun kesempatan berkarier lainnya dengan melakukan tugas kondusif. Tanpa adanya eksposur karyawan mungkin tidak akan mengetahui peluang-peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan karier.

3. Jaringan kerja (*Networking*)

Melalui jaringan hubungan pribadi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan juga hubungan dengan kelompok profesional akan membentuk suatu ikatan atau jaringan kerja yang baik antara karyawan tersebut dengan karyawan lainnya ataupun dengan kelompok profesional. Jaringan tersebut pada akhirnya akan bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan kariernya.

4. Peluang untuk tumbuh (*growth*)

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk tumbuh misalnya, melalui pelatihan-pelatihan dan juga melanjutkan pengembangan pendidikannya. Hal ini akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang sesuai rencana kariernya.

5. Pembimbing dan sponsor

Banyak karyawan berpendapat bahwa mentor bisa membantu pengembangan karier mereka. Nasehat-nasehat yang diberikan oleh mentor dan pembimbing dapat membantu dalam proses pengembangan karier mereka sendiri.

2.5 Penelitian Terdahulu

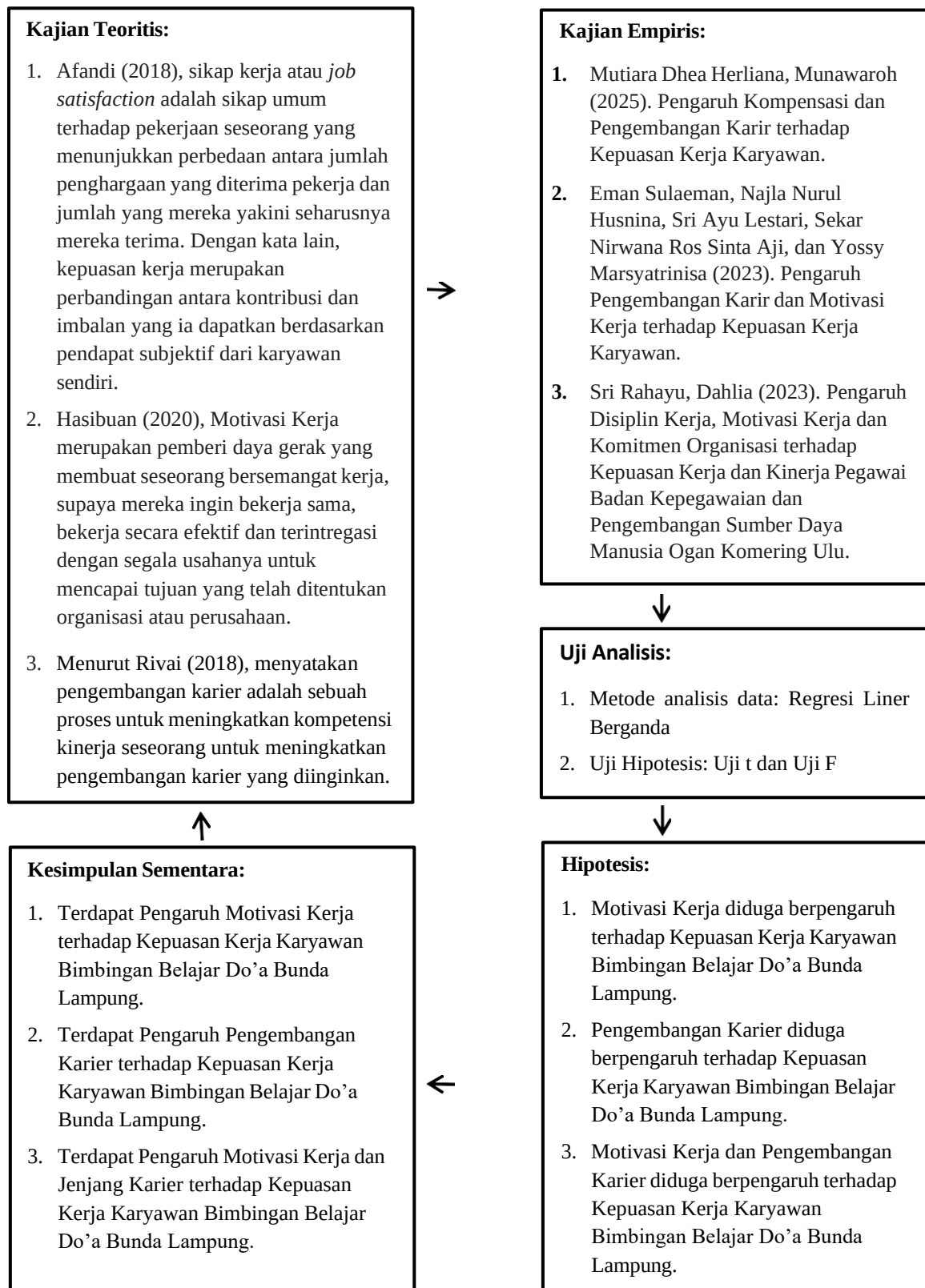
Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian yang didapat dari 3 jurnal nasional dan 2 jurnal internasional dengan topik yang serupa. Berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu yang peneliti kutip dari jurnal-jurnal yang telah terbit.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Kontribusi Penelitian
1.	1. Mutiara Dhea Herliana 2. Munawaroh (2025)	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,	1. Objek penelitian dilakukan di PT. Nikomas Gemilang Kabupaten Serang Banten. 2. Terdapat variabel kompensasi (X1).	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang dilakukan.
2.	1. Sri Rahayu 2. Dahlia (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu.	Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.	Ojek penelitian dilakukan di Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang dilakukan.
3.	1. Eman Sulaeman 2. Najla Nurul Husnina 3. Sri Ayu Lestari 4. Sekar Nirwana Ros Sinta Aji 5. Yossy Marsyatrini sa (2023)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	1. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. 3. Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.	1. Objek penelitian tidak dijelaskan	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang dilakukan.
4.	1. Seno 2. Magito 3. Didin Hikmah Perkasa (2023)	The Influence of Career Development, Competence and Work Conflict on Job Satisfaction.	Career Development has a positive and significant effect on Job Satisfaction, In the face of a rapidly changing world of work, career development is the key to keeping employees excited and contributing optimally.	1. Research object at Wisma Lampung Jakarta Service Unit. 2. There are variables Competence (X1) and Work Complete (X2).	As a supporting reference for the research being researched.
5.	1. Ismail Raisal 2. Nishad Nawaz 3. Kunjithapatham Appasamy 4. Vijayakumr Gajenderan (2021)	Effect of Work Motivation on Employee Job Satisfaction in the Context of Public Sector Organization	The study originated that motivation variable had a positive effect on job satisfaction.	Research object at n in the Context of Public Sector Organization	As a supporting reference for the research being researched.

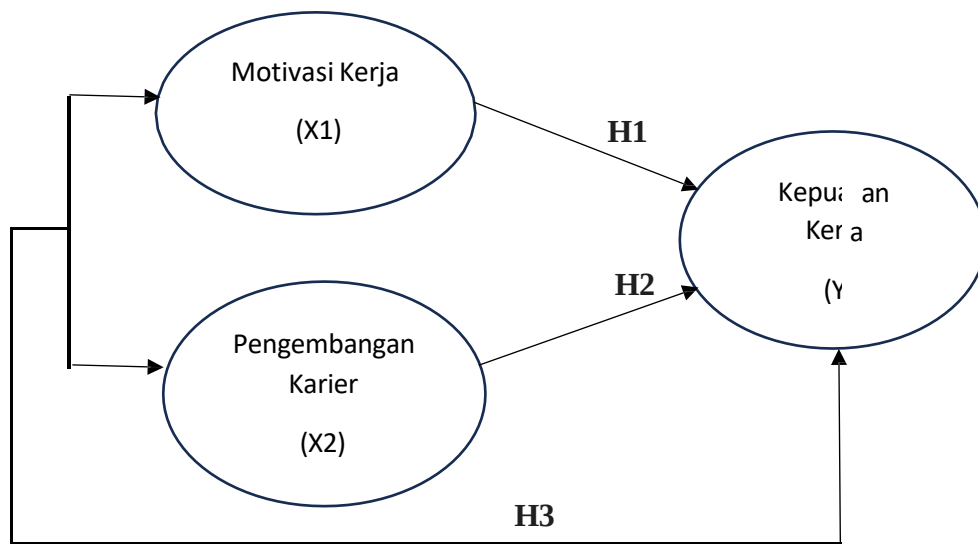
2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Kerangka penelitian menggambarkan hubungan variabel independen dalam hal ini adalah Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Gambar 2.2 Kerangka Penelitian



2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran. Hipotesis juga merupakan jawaban dari rumusan masalah penelitian. Dari landasan teori dan kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut.

2.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasibuan (2020), motivasi kerja merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian Sri Rahayu, Dahlia (2023) menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Ismail Raisal, Nishad Nawaz, Kunjithapatham Appasamy, Vijayakumr Gajenderan (2021) menyimpulkan bahwa Motivation Variable Had a Positive Effect on Job Satisfaction.

H1: Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bimbingan Belajar Do'a Bunda Lampung.

2.8.2 Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Rivai (2018), menyatakan pengembangan karier adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi kinerja seseorang untuk meningkatkan pengembangan karier yang diinginkan. Pengembangan karier dapat diartikan suatu keadaan yang menggambarkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi dan jalan karier yang sudah ada dalam organisasi yang berhubungan. Untuk dapat mengembangkan karyawan diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutiara Dhea Herliana, Munawaroh (2025) menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Tika Andri Yaningsih, Endang Triwahyuni (2022) menyimpulkan pengembangan karier kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Seno, Magito, Didin Hikmah Perkasa (2023) menyimpulkan bahwa *Career Development has a positive and significant effect on Job Satisfaction, In the face of a rapidly changing world of work, career development is the key to keeping employees excited and contributing optimally.*

H2: Diduga Pengembangan Karier Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bimbingan Belajar di Do'a Bunda Lampung.

2.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Afandi, (2018:73) sikap kerja atau *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya

mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri.

Selain motivasi kerja, pengembangan karier juga adalah faktor yang mempengaruhi meningkat atau menurunnya kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Adanya pengembangan karier dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena dapat memberikan kesempatan promosi yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Eman Sulaeman, Najla Nurul Husnina, Sri Ayu Lestari, Sekar Nirwana Ros Sinta Aji, dan Yossy Marsyatrinsa (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menyimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Diduga Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bimbingan Belajar Do'a Bunda Lampung.