

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan bimbingan belajar doa bunda lampung Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	2	5,1
Perempuan	37	94,9%
Jumlah	39	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Bimbingan Belajar Doa Bunda Lampung banyak berjenis kelamin Perempuan sebanyak 37 orang atau sebesar 94,9%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan bimbingan belajar doa bunda lampung sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	31	79,5%
31 Tahun – 40 Tahun	8	20,5%
41 Tahun – 50 Tahun	0	0
Jumlah	39	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan Bimbingan belajar doa bunda lampung yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 79.5%

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan bimbingan doa bunda adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	18	46,2%
D3	6	15,4%
S1	15	38,5%
Jumlah	39	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan bimbingan belajar doa bunda lampung yang paling banyak SMA sebanyak 18 orang atau sebesar 46,2%

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan bimbingan belajar doa bunda lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	24	61,5%
3 – 4 Tahun	9	23,1%
5 – 6 Tahun	4	10,4%
> 7 Tahun	2	5,1%
Jumlah	39	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan bimbingan belajar doa bunda lampung masa kerja yang paling banyak 0-2Tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 61,5%.

4.2.1 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Mampu Mencapai target yang dibutuhkan perusahaan	14	35,9%	19	48,7%	6	15,4%	0	0%	0	0%
2	Fasilitas kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	7	17,9%	17	43,6%	12	30,8%	4	0	0	0%
3	Adanya jaminan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja	7	31,4%	16	45,7%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
4	Fasilitas kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	10	25,6%	19	48,7%	10	25,6%	0	0%	0	0%
5	Interaksi terhadap rekan kerja terjalin dengan baik dan kondusif	20	20,0%	15	38,5%	3	7,7%	1	2,6%	0	0%
6	Kerja sama yang terbangun sesama karyawan berjalan dengan sangat baik	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
7	Adanya pemberian apresiasi berupa hadiah dan reward	17	43,6%	15	38,5%	7	17,9%	0	0%	0	0%
8	Adanya kesempatan jenjang karir untuk seluruh karyawan	8	20,5%	15	38,6%	6	15,4%	10	25,9%	1	2,6%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Motivasi Kerja, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak pada jawaban setuju diresponden (S) terdapat pada pernyataan 4 dengan jumlah responden sebanyak 19 responden dan yang paling sedikit pada jawaban sangat setuju diresponden (TS) dan (STS) yaitu pada pernyataan 1- 7 dengan jumlah responden sebanyak 01 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden pengembangan karier (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Prestasi kerja yang dicapai selalu dihargai	10	25,7%	19	48,3%	9	23,1%	1	2,1%	0	0%
2	Keinginan untuk menjadi yang terbaik sangat tinggi	9	23,1%	18	46,6%	11	28,9%	1	2,6%	0	0%
3	Mendukung pengembangan karier melalui promosi jabatan	4	10,3%	11	28,2%	19	48,7%	4	10,3%	1	10,3%
4	Memanfaatkan kesempatan untuk dipromosikan dengan baik	4	10,0%	15	38,6%	19	48,9%	1	2,6%	0	0%
5	Terdapat spronsor atau orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan pengembangan karier	2	5,1%	2	5,1%	20	51,6%	12	30,3%	3	7,7%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel pengembangan karier Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Motivasi Kerja, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak pada jawaban netral diresponden (N) terdapat pada 5 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 20 responden dan yang paling sedikit pada jawaban sangat setuju dan setuju diresponden (SS) dan (S) yaitu pada pernyataan 5 yaitu dengan jumlah 0 responden

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel kepuasan kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Merasa puas dengan pekerjaan	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%
2	Gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas yang diberikan	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%
3	Promosi jabatan ditempat kerja dilakukan secara objektif	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%
4	Pengawas memberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%
5	Rekan kerja yang saling support dalam pekerjaan	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Produktivitas Kerja, Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Lingkungan Kerja Fisik, Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Motivasi Kerja, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak pada jawaban setuju diresponden (S) terdapat pada 4 sebanyak 19 responden dan yang paling sedikit pada jawaban sanga tidak setuju diresponden (STS) yaitu pada pernyataan 1-5 yaitu dengan jumlah 0.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Kerja (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel pengembangan karier(X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan pengembangan karier (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item kepuasan kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel kepuasan kerja (Y)

Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan kepuasan kerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai $Sig < \alpha$. Dengan demikian seluruh item kepuasan kerja(Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,829	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Pengembangan Karir (X2)	0,737	0,6000– 8,000	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,760	0,6000 – 8,000	Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,829 untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,737 untuk variabel Pengembangan Karir (X2) dengan tingkat reliabel tinggi. dan 0,760 untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,346	0,05	Sig > Alpha	Normal
Pengembangan Karier (X2)	0,697	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan Kerja (Y)	0,415	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukan bahwa Motivasi Kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,346 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,697 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Produktivitas Kerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,415 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	0,852	0,05	Sig > alpha	Linier
Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja	0,722	0,05	Sig > alpha	Linier

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

1. Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,852 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Pengembangan Karier(X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,722 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	2,154	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Pengembangn Karier (X2)	2,154	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukan nila VIF variabel Motivasi Kerja (X1) = 2,154 dan nilai VIF variabel Pengembangan Karier (X2) = 2,154. Dari semua variabel menunjukan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.3 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.3.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	7,318	2,507		,006
1 TOTAL MOTIVASI KERJA	-,037	,181	-,039	,839
TOTAL PENGEMBANGAN KARIER	,398	,114	,662	,001

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634 ^a	,403	,369	2,169

a. Predictors: (Constant), TOTAL PENGEMBANGAN KARIER, TOTAL MOTIVASI KERJA

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,708 artinya Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karier (X2) dapat menjelaskan Pengembangan Karier (Y) sebesar 63,4% dan sisanya 36,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukan arah hubungan antara Motivasi Kerja (X1), Pengembangan Karier (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sedang karena nilai r sebesar 0,403 berada pada rentan 0,4000 – 0,5999 .

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1. X_1 + b_2. X_2 + b_3.X_3 + et$$

$$Y = 7,318 + (-0,037)X_1 - 0,398X_2$$

Keterangan :

Y	= kepuasan kerja
X ₁	= Motivasi Kerja
X ₂	= pengembangan karier
a	= Konstanta
et	= Error Term
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien Regresi

1. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa kepuasan kerja (Y) pada bimbingan belajar doa bunda lampung adalah sebesar 7,318 satuan apabila Motivasi Kerja (X₁) dan pengembangan karier (X₂) bernilai = 0.
2. Koefisien Motivasi Kerja (X₁)
Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa setiap penambahan Motivasi Kerja (X₁) satu satuan maka akan meningkatkan Pengembangan karier (Y) sebesar -0,037 satu satuan.
3. Koefisien pengembangan karier (X₂)
Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa setiap penambahan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja(Y) satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,398 satu satuan.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja Terhadap kepuasan kerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Tidak Berpengaruh
Pengembangan karier terhadap kepuasan kerja	0,839	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

1. Motivasi Kerja (X1) Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja(Y) Bimbingan Belajar Doa Bunda Lampung

Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, dikarenakan pada Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05).

2. Pengembangan Karier (X2) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Bimbingan Belajar Doa Bunda

Ho: Pengembangan Karier berpengaruh Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pengembangan Karier (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,839).

4.4.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karier (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Tabel 4.17

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bimbingan Belajar Doa Bunda Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Motivasi kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan Motivasi yang menyenangkan bagi karyawan. Motivasi yang menyenangkan akan berdampak pada kepuasan Kerja yang lebih baik sebaliknya apa bila Motivasi tidak baik akan berdampak penurunan 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.

4.6.2 Pengaruh Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Semakin baiknya pemenuhan kebutuhan alat kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dalam hal ini Pengembangan Karier yang diterapkan perusahaan sudah berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan tersebut.

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.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

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.

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

Motivasi yang menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan serta jika Pengembangan Karier yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan juga akan meningkat