

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Upods Karya Indonesia Jakarta

Yolanda Safitri^{1*}, Isnurrini Hidayat Susilowati²

^{1,2} Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*yollandasafitri421@gmail.com *isnurrini0827@gmail.com

Jl. Margonda Raya No. 8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa barat 16422

Korespondensi penulis: yollandasafitri421@gmail.com

Abstract. *PT Upods Karya Indonesia is a vape manufacturer in Indonesia whose mission is to provide smokers with the opportunity to enjoy the benefits of vaping as a low-risk tobacco delivery device. This study aims to see the effect of career development and work motivation on employee job satisfaction partially and simultaneously. This study uses quantitative research methods. The sampling method uses Saturated Sampling. The sample used in the study was 62 respondents. Data collection methods in research are observation, interview, and literature study methods. The data used in this study is primary data which is data obtained directly from respondents by distributing questionnaires. The results of the T test show that the Career Development variable has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction. And Work Motivation Variables have a positive and significant effect on Job Satisfaction. The results of the F Test show that the Career Development and Work Motivation variables have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at PT Upods Karya Indonesia.*

Keywords Career Development, Work Motivation, Job Satisfaction

Abstrak. PT Upods Karya Indonesia adalah produsen vape di Indonesia yang memiliki misi untuk memberikan kesempatan kepada para perokok untuk menikmati manfaat vaping sebagai alat penghantar tembakau yang berisiko rendah. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh. Sampel yang digunakan penelitian sebanyak 62 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah metode observasi, wawancara, dan studi pustaka. Data yang digunakan penelitian ini adalah data primer yang merupakan data diperoleh langsung dari responden dengan cara penyebaran kuesioner. Hasil dari Uji T menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dan Variabel Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia telah menjadi elemen penting bagi keberhasilan dan keberlangsungan sebuah organisasi. Kontribusi yang dapat diberikan oleh SDM tidak hanya terbatas pada aspek administratif, produktivitas, dan inovasi organisasi. Evolusi teori dan praktik SDM telah bergeser dari pendekatan tradisional yang berfokus pada manajemen sumber daya manusia untuk memperlakukan sumber daya manusia sebagai aset berharga dan berfokus pada kebutuhan, motivasi, dan kemampuan karyawan sebagai faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi menjadi pendekatan yang lebih strategis dalam menanggapi perkembangan. Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi,

atau sering disebut sebagai karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen karena mereka menciptakan tujuan, mendorong inovasi, dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja karyawan masih berkaitan dengan unsur keadilan dan kepastian yang diterima karyawan dengan baik karena mereka merasa puas dan bersemangat dalam bekerja. Pengembangan karir juga sangat penting karena membantu manajemen dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan, sikap kerja, dan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir. Ketika karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, maka mereka akan merasa puas dengan kemampuan dan kinerjanya.

Perusahaan harus mengembangkan karir dengan baik agar dapat menjaga produktivitas karyawan dan mendorong karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik, yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa bahwa perusahaan mereka peduli dan berinvestasi dalam perkembangan mereka, ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka tetapi juga secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan terhadap pekerjaan. Sangat penting untuk memiliki motivasi di tempat kerja. Motivasi Kerja adalah dorongan yang ada atau tertanam dalam seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang mendorong mereka untuk bertindak, bekerja, dan memanfaatkan potensi mereka sepenuhnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika pekerja merasa termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan lebih banyak komitmen dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka. (Onsardi & Tamsi, 2023)

Untuk perusahaan yang memiliki banyak pekerja dari berbagai budaya, usia, dan tingkat pendidikan, memahami hubungan antara career development dan work motivation sangat penting, karena mereka tidak hanya berdampak pada kepuasan pribadi pekerja secara keseluruhan, tetapi juga meningkatkan productivity, retention, dan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang baik. Selain itu, ada tantangan bagi perusahaan untuk menerapkan program karir yang efektif dan mempertahankan tingkat motivasi tinggi untuk bekerja. Dengan demikian, ini akan memberikan insights yang bermanfaat bagi perusahaan yang mengelola human resources, membantu mereka membuat lebih baik rencana untuk meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dan kinerja karyawan. Selain itu, ini dapat berfungsi sebagai dasar untuk pengembangan policies dan program yang mendukung karir.

PT Upods Karya Indonesia adalah produsen vape di Indonesia yang memiliki misi untuk memberikan kesempatan kepada para perokok untuk menikmati manfaat vaping sebagai alat penghantar tembakau yang berisiko rendah. Upods terus memberikan pengalaman vaping

terbaik di kelasnya dengan melakukan penyempurnaan pada setiap produknya dan menawarkan berbagai macam rasa yang sesuai dengan selera masyarakat Indonesia.

Adapun tujuan penelitian dari pengaruh perancangan ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia.
- b) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia.
- c) Untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir dan motivasi kerja dipengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2022). Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena menggunakan data yang dikumpulkan melalui Observasi dan kuesioner yang digunakan untuk mengelola data menggunakan SPSS versi 27.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini terdapat 62 populasi yang ada di perusahaan (Sugiyono, 2022). Sampel merupakan sebagian dari populasi itu. Untuk mendapatkan jumlah sampel peneliti menggunakan Sampling Jenuh pada teknik sampling *Non Probability Sampling*. *Non Probability sampling* merupakan teknik pengumpulan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Peneliti memakai semua populasi untuk menjadi sampel yaitu sebesar 62 sampel. (Sugiyono, 2022)

Table I. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	skala
Kepuasan Kerja (Y) (Wulandari et al., 2023)	Isi pekerjaan Supervise c. Organisasi dan manajemen Kesempatan untuk maju Gaji dan insentif	a. Tantangan pekerjaan dan kondisi kerja b. Dukungan dan bantuan c. Gaya kepemimpinan Peluang promosi Struktur gaji	Likert
Pengembangan Karir (X1) (Dakhi et al., 2021)	a. Perlakuan yang adil dalam berkarir b. Keperdulian para atasan langsung c. Informasi tentang berbagai peluang promosi d. Adanya minat untuk dipromosikan Tingkat Kepuasan	a. Transparansi tentang peluang karir b. Komunikasi terbuka c. Transparansi kriteria promosi d. Keterlibatan dalam proses promosi e. Pengakuan atas prestasi dan upaya	Likert
Motivasi kerja (X2) (Wulandari et al., 2023)	Kinerja penghargaan tantangan tanggung jawab pengembangan keterlibatan kesempatan	Efektif dan efisien b. Pengakuan atas prestasi c. Peluang pengembangan keterampilan d. Inisiatif dan konsistensi e. Peluang pengembangan f. Keterlibatan dalam keputusan g. Kesempatan pengembangan karir	Likert

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Machfoedz (2009) dalam (Suryadin et al., 2022) “mengemukakan bahwa validitas adalah ketepatan dan kecermatan atau dalam Bahasa yang sudah lazim dalam dunia penelitian adalah Valid. Alat ukur harus mengukur apa yang hendak diukur”. Cara melihat valid atau tidaknya item dalam kuesioner dengan cara lihat nilai hitung $> r$ table atau nilai p -value $>$ nilai α (0,05), maka dinyatakan valid. Dan sebaliknya jika r hitung $<$ r table atau nilai p -value

< nilai α (0,05) maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan maksud untuk menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya dan diandalkan untuk pengumpulan data penelitian. Adapun apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dikatakan reliabel dan sebaliknya apabila nilai *cronbach's alpha* < 0,60 dikatakan tidak reliabel. (Suryadin et al., 2022)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Penguji ini digunakan dengan maksud untuk menentukan apakah nilai residu/perbedaan dalam penelitian memiliki distribusi yang normal atau tidak. Karakteristik nilai residu dapat dilihat melalui grafik output analisis SPSS yang menunjukkan pola seperti lonceng (*bell-shaped curve*) jika data terdistribusi secara normal. Secara deskriptif, evaluasi distribusi normalitas dapat dilakukan dengan memeriksa histogram residual regresi yang telah dinormalisasi. (Machali, 2021)

- a. Jika nilai probability sig 2 tailed > 0,05, maka distribusi data normal.
- b. Jika nilai probability sig 2 tailed < 0,05, maka distribusi data tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolenieritas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas. Jika terdapat kolerasi yang cukup tinggi, ini menunjukkan bahwa terdapat aspek yang sama yang diukur oleh variabel bebas. (Machali, 2021) Berikut kriteria uji multikolenieritas :

- a. Jika nilai VIF < 10 atau memiliki toleransi > 0,1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika koefisien kolerasi antar variabel bebas kurang dari 0,5, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu evaluasi penting yang perlu dipenuhi dalam konteks analisis regresi adalah uji heteroskedastisitas. Uji ini menentukan apakah ada bias dalam model yang digunakan untuk analisis regresi. Prosedur estimasi model biasanya menjadi sulit ketika ada bias atau perbedaan dalam model analisis regresi karena variabilitas data yang tidak konsisten. Ada dua metode

untuk menentukan apakah ada heteroskedastisitas dalam model regresi atau tidak. Metode pertama, grafik Scatterplot diperiksa dan metode kedua, hubungan antara residual error (ZPRED) dan nilai prediksi variabel dependen (SRESID) dicatat. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik data tidak menunjukkan penyebaran yang besar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka diinterpretasikan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas. (Sihotang, 2023)

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah suatu teknik analisis yang melibatkan lebih dari dua variabel, yaitu dua atau lebih variabel Independen dan satu variabel dependen. (Sahir, 2021)

Berikut ini adalah rumus persamaan regresi berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Uji F

Uji F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka F hitung dengan F hitung dengan F tabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. (Sahir, 2021)

Uji T

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. (Sahir, 2021)

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

H_1 : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam

model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. (Sahir, 2021)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel.2 Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	R	R	Keterangan
		Hitung	Tabel 5%	
Pengembangan Karir (X1)	1	0,812	0,2500	Valid
	2	0,875	0,2500	Valid
	3	0,869	0,2500	Valid
	4	0,893	0,2500	Valid
	5	0,775	0,2500	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0,732	0,2500	Valid
	2	0,802	0,2500	Valid
	3	0,733	0,2500	Valid
	4	0,702	0,2500	Valid
	5	0,835	0,2500	Valid
	6	0,829	0,2500	Valid
	7	0,801	0,2500	Valid
	8	0,743	0,2500	Valid
	9	0,705	0,2500	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,829	0,2500	Valid
	2	0,795	0,2500	Valid
	3	0,829	0,2500	Valid
	4	0,896	0,2500	Valid
	5	0,787	0,2500	Valid
	6	0,821	0,2500	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dibawah ini, r table yang digunakandengan nilai signifikan 5% yaitu 0,2500 dan nilai r hitung > r table maka bisa dikatakan valid. Kesimpulan yang dapat diambil dari tabel diatas adalah semua variabel memilikinilai r hitung lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel.3 Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	<i>Cronbach's alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	5	0,896	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	9	0,909		Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	6	0,907		Reliabel

Dilihat dari tabel diatas hasil uji reliabilitas semua variabel yaitu Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) interprestasinya dikatakan baik atau reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* >0,60.

Uji Normalitas

Tabel.4 Uji Normalitas

		standardized Residual	
N			62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	221.221.974	
Most Extreme Differences	Absolute		.085
	Positive		.073
	Negative		-.085
Test Statistic			.085
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.312
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.300
		Upper Bound	.324

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogrov Smirnov* diatas dengan menggunakan metode Monte Carlo hasil nilai signifikan yang didapat adalah $0,312 > 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

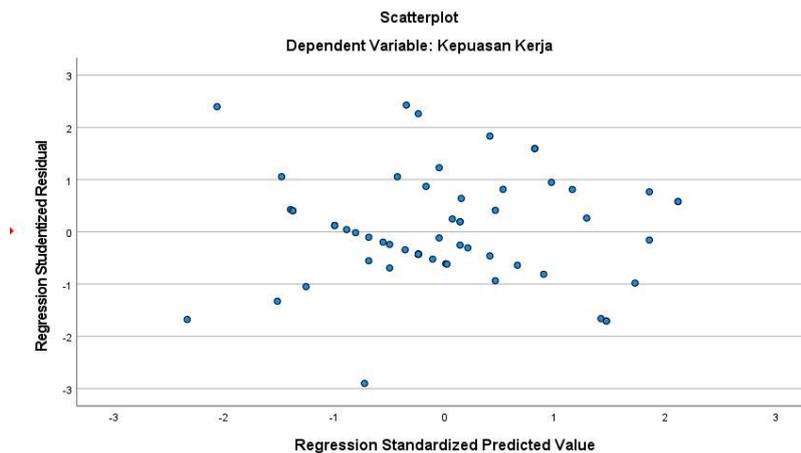
Uji Multikolinearitas

Tabel.5 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
Pengembangan Karir	0,983	1,017	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,983	1,017	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinearitas nilai *tolerance* variabel independen Pengembangan karir dan Motivasi kerja adalah $0,983 > 0,1$ dan nilai VIF variabel independen adalah $1,017 < 0,10$. Hal tersebut bisa disimpulkan bahwa semuavariabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 1. Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan diagram scatterplot dibawah ini menunjukan bahwa tidak adadanda-tanda terjadinya heteroskasdisitas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah sekitar angka 0, penyebaran titik tidak membentuk pola, dan titik data tidak berpola.

Uji Regresi Linear Berganda

$$Y = a + B1.X1 + B2.X2$$

$$Y = 9,733 + 0,210 X1 + 0,306 X2$$

Dari model regresi diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, diperoleh nilai konstanta sebesar 9,733, hal ini menunjukan bahwa jika variabel bebas yaitu Pengembangan

Kerja(X1) dan Motivasi kerja (X2) memiliki nilai yang sama dengan 0, maka variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) sebesar 9,733.

2. Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,210, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Pengembangan karir (X1) meningkat satu satuan maka variabel Kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 0,210.
3. Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,360, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X2) meningkat satu satuan maka variabel Kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 0,360.

Tabel.6 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.733	2.874		3.387	.001
	Pengembangan Karir	.210	.098	.228	2.148	.036
	Motivasi Kerja	.306	.063	.515	4.860	.000

Uji T

Tabel.7 Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.733	2.874		3.387	.001
	Pengembangan Karir	.210	.098	.228	2.148	.036
	Motivasi Kerja	.306	.063	.515	4.860	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

1. Hasil uji t variable pengembangan karir (X1) memiliki hasil t hitung sebesar 2,148 dan nilai signifikan $0,036 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 1 ditolak dan H_1 diterima artinya adanya pengaruh pengembangan karir yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Hasil uji t variable motivasi kerja (X2) memiliki hasil t hitung sebesar 4,860 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adanya pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Tabel.8 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.358	2	79.679	15.747	.000 ^b
	Residual	298.529	59	5.060		
	Total	457.887	61			

Dari hasil uji F tabel di atas diperoleh nilai F sebesar 15,747. Maka dapat diartikan bahwa H_a dapat disimpulkan variabel pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Upods Karya Indonesia. Hal disebabkan karena nilai F hitung $15,747 > f$ tabel 3,15 dan diperkuat dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel.9 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.326	224.940

Berdasarkan tabel diatas hasil koefisien determinasi R-Square diperoleh sebesar 0,348 yang dapat disimpulkan sebagai nilai pengaruh semua variabel bebas pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y) sebesar 34,8% dan sisanya sebesar 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan penelitian sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian uji t (parsial) pada variabel pengembangan karir menunjukant

hitung $2,148 > t$ tabel $2,001$ dan nilai signifikan $0,036 < 0,05$, artinya variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Upods Karya Indonesia.

- b. Hasil penelitian uji t (parsial) pada variabel motivasi kerja menunjukkan t hitung $4,860 > t$ tabel $2,001$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Upods Karya Indonesia.
- c. Hasil penelitian uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai F hitung $15,747 > f$ tabel $3,15$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar US, K., & Kurniawan, D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pt. Sumber Alfaria Trijaya Kota Jambi. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(4), 349–356. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i4.60>
- Dakhi, T., Dakhi, Y., & Fau, S. H. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 153–166.
- Haikal firdaus, M., Fayruz, M., Fauzi, A., Meyrawati, D., Rahmanda Zulhidayani, M., Nathasyah, N., & Novita Ara, S. (2023). Pengaruh Perkembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pasar Kranji Baru pada Kota Bekasi). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 535–540. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3.1321>
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Deepublish. Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Deepublish.
- Machali, I. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (A. Q. Habib (ed.); 3rd ed.). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
- METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF* (M. P. Nanda Saputra (ed.); 2022nd ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Tijue.
- Onsardi, O., & Tamsi, F. L. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bio Nusantara Teknologi. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 109–117. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4433>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (1st ed.). Pascal Books.

- Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99–110.
<https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Sahir, S. H. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN* (M. S. Dr. Ir. Try Koryati (ed.); 2021st ed.). KBM INDONESIA.
- Siagian. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 4(1), 171–182.
<https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi>
- Sihotang, H. (2023). *metode penelitian kuantitatif* (M. P. Dr. Erni Murniarti (ed.); 1sted.). UKI Press.
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D* (2nd ed.). ALFABETA, cv.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM* (1st ed.). Inteligencia Media.
- Suryadin, K. A. M. J. U. A., Ardiawan, H. Z. F. T. M. K. N., & Sari, M. E. (2022).
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Tirtono, T., Rustian, L. A., & Rawani, C. B. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Matahari Department Store Java Supermall Semarang). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 8, 21–28.
- Wulandari, R., Puji, K., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Trijaya TirtaDharma (Great Air Minum Dalam Kemasan Cabang Bandar Lampung). *Serat Acitya*, 12(1), 118–132.
<https://doi.org/10.56444/sa.v12i1.606>