

**DETERMINAN MOTIVASI KERJA PERAWAT: PENGARUH KEPUASAN KERJA,
PENGEMBANGAN KARIER, DAN BUDAYA ORGANISASI PADA RSUD DR.
RASIDIN PADANG**

***DETERMINANTS OF NURSES' WORK MOTIVATION: THE EFFECTS OF JOB
SATISFACTION, CAREER DEVELOPMENT, AND ORGANIZATIONAL CULTURE AT
DR. RASIDIN REGIONAL GENERAL HOSPITAL IN PADANG***

Rina Febriani^{1)*}, Yulihardi²⁾ Afrida³⁾, Edi Suandi⁴⁾ Amrullah⁵⁾, Rahmawati⁶⁾

^{1,2,3,4,5} Dosen (Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baiturrahmah Padang)

⁶ Mahasiswa (Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baiturrahmah Padang)

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap motivasi kerja perawat pada RSUD dr. Rasidin Padang. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 123 orang. Pendataan penelitian melalui kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepuasan kerja (X1) pada motivasi kerja perawat ditemukan t hitung $7,329 > t$ tabel $1,658$, dan signifikan ($\text{sig } 0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel pengembangan karir (X2) t hitung $2,315 > t$ tabel $1,658$, dan signifikan ($\text{sig } 0,022 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Variabel budaya organisasi (X3) t hitung $2,151 > t$ tabel $1,658$, dengan level signifikan ($\text{sig } 0,033 < 0,05$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan secara parsial seluruh variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat pada RSUD dr. Rasidin Padang. Berdasarkan uji f , diketahui bahwa nilai f hitung $27,305 > f$ tabel $2,68$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan secara bersama-sama variabel kepuasan kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat pada RSUD dr. Rasidin Padang. Nilai Koefisien determinan kepuasan kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang ditunjukkan dengan nilai r -square sebesar $(0,408) 40,8\%$ hal ini berarti kepuasan kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi mempengaruhi motivasi kerja perawat pada RSUD dr. Rasidin Padang, sedangkan sisanya $59,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

ABSTRACT: This study aims to determine the influence of job satisfaction (X1), career development (X2), and organizational culture (X3) on nurses' work motivation at RSUD dr. Rasidin Padang. The number of respondents in this study was 123 people. The research data were collected through questionnaires using a Likert scale. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, the job satisfaction variable (X1) on nurses' work motivation showed a t -count value of $7.329 > t$ -table 1.658 , and was significant ($\text{sig } 0.000 < 0.05$), meaning that H_0 was rejected and H_1 was accepted. The career development variable (X2) showed a t -count value of $2.315 > t$ -table 1.658 , and was significant ($\text{sig } 0.022 < 0.05$), meaning that H_0 was rejected and H_2 was accepted. The organizational culture variable (X3) showed a t -count value of $2.151 > t$ -table 1.658 , with a significance level of ($\text{sig } 0.033 < 0.05$), meaning that H_0 was rejected and H_3 was accepted. This indicates that partially all variables have a positive and significant effect on nurses' work motivation at RSUD dr. Rasidin Padang. Based on the F -test, it was found that the F -count value was $27.305 > F$ -table 2.68 with a significance value of $0.000 < 0.05$. This indicates that simultaneously the variables of job satisfaction, career development, and organizational culture have a positive and significant effect on nurses' work motivation at RSUD dr. Rasidin Padang. The coefficient of determination value for job satisfaction, career development, and organizational culture among nurses at RSUD dr. Rasidin Padang is indicated by an R -square value of $0.408 (40.8\%)$. This means that job satisfaction, career development, and organizational culture influence nurses' work motivation at RSUD dr. Rasidin Padang, while the remaining 59.2% is influenced by other variables.

Keywords: Job Satisfaction, Career Development, Organizational Culture, Work Motivation

A. PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan yang berkualitas merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan yang efektif dan bermutu, yang keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya perawat. Sebagai tenaga kesehatan yang berinteraksi langsung dengan pasien selama 24 jam, perawat menjadi ujung tombak pelayanan sehingga kualitas pelayanan dan kinerja rumah sakit sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki perawat.

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong perawat memberikan pelayanan secara optimal, sedangkan motivasi yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan dan kinerja organisasi. Di sisi lain, perawat juga menghadapi berbagai tantangan, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan fisik dan psikologis, serta risiko kelelahan kerja (*burnout*). Kondisi tersebut dapat memengaruhi semangat kerja perawat, sehingga rumah sakit perlu memperhatikan faktor-faktor yang mampu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja mereka.

RSUD dr. Rasidin Padang merupakan salah satu rumah sakit umum daerah di Kota Padang yang berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaannya, perawat menjadi tenaga kesehatan yang berperan langsung dalam memberikan asuhan keperawatan, menjaga keselamatan pasien, serta memberikan dukungan kepada pasien dan keluarganya. Oleh karena itu, motivasi kerja perawat perlu diperhatikan agar pelayanan yang diberikan tetap optimal dan tujuan rumah sakit dapat tercapai dengan baik.

Mengingat pentingnya peran perawat dalam menunjang kualitas pelayanan kesehatan, motivasi kerja perlu terus dijaga dan ditingkatkan agar pelayanan yang diberikan tetap optimal serta mendukung pencapaian tujuan rumah sakit. Salah satu rumah sakit yang berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat Kota Padang adalah RSUD dr. Rasidin Padang. Rumah sakit ini berawal dari Puskesmas Plus di bawah naungan Puskesmas Belimbing, Kecamatan Kuranji, dengan fasilitas Tempat Perawatan (DPT). Pada Agustus 2000, institusi tersebut berkembang menjadi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dengan kapasitas 40 tempat tidur dan diresmikan oleh Wali Kota Padang pada tanggal 30 Agustus 2000.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2002, RSUD dr. Rasidin Padang ditetapkan sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di bawah Pemerintah Kota Padang. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1139/Menkes/SK/XI/2009 tanggal 25 November 2009, rumah sakit ini memperoleh izin tetap sebagai rumah sakit tipe C dengan nama resmi RSUD dr. Rasidin Padang. Seiring perkembangan rumah sakit, jumlah tenaga perawat juga mengalami perubahan dari tahun ke tahun akibat penambahan pegawai, pengunduran diri, maupun perpindahan tugas.

Berdasarkan tabel jumlah perawat di RSUD dr. Rasidin Padang mengalami perubahan selama lima tahun terakhir. Jumlah perawat meningkat dari tahun 2021 hingga mencapai 181 orang pada tahun 2023, kemudian menurun menjadi 178 orang pada tahun 2024, dan kembali meningkat menjadi 181 orang pada tahun 2025. Perubahan tersebut menunjukkan adanya dinamika kepegawaian yang dipengaruhi oleh penambahan tenaga baru, pengunduran diri, maupun perpindahan tugas. Meskipun secara umum jumlah perawat cenderung meningkat, penurunan yang terjadi pada tahun 2024 perlu menjadi perhatian karena berpotensi memengaruhi beban kerja perawat, efektivitas pelayanan, serta pencapaian tujuan rumah sakit.

Dinamika jumlah perawat tersebut diduga berkaitan dengan berbagai faktor internal organisasi, seperti kepuasan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi yang dapat memengaruhi motivasi kerja perawat. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut perlu dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini. Untuk memperoleh gambaran yang lebih rinci mengenai kondisi tenaga keperawatan di RSUD dr. Rasidin Padang, berikut disajikan data sebaran perawat pada masing-masing unit pelayanan yang memiliki

karakteristik dan beban kerja yang berbeda.

Berdasarkan tabel tenaga keperawatan di RSUD dr. Rasidin Padang tersebar pada 9 unit pelayanan dengan total 181 perawat. Jumlah perawat terbanyak berada di Instalasi Gawat Darurat (IGD) sebanyak 27 orang, diikuti unit Rawat Inap Penyakit Dalam dan ICU yang masing-masing berjumlah 23 orang. Distribusi ini menunjukkan bahwa penempatan perawat difokuskan pada unit dengan tingkat kegawatdaruratan dan volume pasien yang tinggi. Kondisi tersebut mengindikasikan tingginya beban kerja perawat yang, apabila tidak didukung oleh kepuasan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi yang baik, dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Tinggi rendahnya motivasi akan memengaruhi semangat, tanggung jawab, dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2010) dalam Arief Yusuf Hamali (2022), motivasi merupakan faktor pendorong yang menyebabkan seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu. Selain itu, Pascasarjana et al. (2020) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kesediaan individu untuk mengarahkan usaha yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi kebutuhan pribadinya.

Keterkaitan antar indikator motivasi terlihat pada pemenuhan kebutuhan fisik yang berkaitan dengan sistem penghargaan (reward) yang diterima perawat. Gaji, tunjangan, dan jasa pelayanan (jaspel) menjadi faktor penting dalam memenuhi kebutuhan dasar serta mendukung motivasi kerja perawat. Dalam lingkungan rumah sakit, pemenuhan kebutuhan fisik tidak hanya mencakup fasilitas kerja dan waktu istirahat, tetapi juga kompensasi yang diterima. Selain itu, motivasi kerja perawat juga dapat tercermin dari tingkat kehadiran dalam melaksanakan tugas. Perawat yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan tingkat kehadiran yang tinggi dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Oleh karena itu, untuk melihat kondisi motivasi kerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang, dapat ditinjau dari data absensi perawat yang disajikan pada Tabel berikut.

Berdasarkan tabel jumlah perawat RSUD dr. Rasidin Padang pada tahun 2024 sebanyak 178 orang dengan total hari kerja efektif selama satu tahun sebanyak 245 hari. Data absensi menunjukkan bahwa total ketidakhadiran perawat mencapai 305 hari yang terdiri dari 281 hari sakit/izin dan 24 hari alpa. Jumlah ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Desember sebanyak 35 hari, sedangkan yang terendah terjadi pada bulan Juni sebanyak 15 hari. Total tidak hadir merupakan akumulasi hari ketidakhadiran seluruh perawat (man-days lost) dalam satu bulan, sehingga jumlahnya dapat melebihi hari kerja efektif bulanan. Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya fluktuasi tingkat kehadiran perawat yang perlu menjadi perhatian manajemen rumah sakit karena berpotensi memengaruhi kelancaran pelayanan serta beban kerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Selain tercermin dari tingkat kehadiran, motivasi kerja perawat juga dipengaruhi oleh kondisi kerja yang mendukung, termasuk pengaturan jam kerja dan waktu istirahat yang memadai. Beban kerja yang tinggi serta sistem kerja bergilir (shift), terutama pada shift malam, dapat memengaruhi kondisi fisik dan konsentrasi perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu, pengaturan jam kerja yang seimbang menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung motivasi kerja perawat. Adapun pembagian jam kerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang disajikan pada Tabel berikut. Berdasarkan tabel perawat pada shift malam memiliki durasi kerja terpanjang, yaitu 10 jam 45 menit dengan waktu istirahat hanya 30 menit. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (burnout) yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja perawat. Keterbatasan waktu istirahat tersebut sejalan dengan tingginya angka ketidakhadiran karena sakit dan izin, yang mengindikasikan bahwa beban kerja dan kondisi kerja dapat memengaruhi kesehatan fisik maupun psikologis perawat.

Secara keseluruhan, fenomena di RSUD dr. Rasidin Padang menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga motivasi kerja perawat. Tingginya beban kerja dan terbatasnya waktu istirahat berpotensi memengaruhi semangat kerja serta kualitas pelayanan. Kondisi ini menunjukkan pentingnya kepuasan kerja, karena perawat yang merasa puas cenderung lebih disiplin dan antusias dalam bekerja. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menurunkan semangat kerja, sebagaimana tercermin dari data

ketidakhadiran perawat. Oleh karena itu, kepuasan kerja perlu diperhatikan karena berperan dalam menjaga motivasi kerja perawat.

Pentingnya kepuasan kerja diperkuat oleh Studi et al. (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat dan produktivitas kerja. Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula semangat kerjanya, sedangkan ketidakpuasan dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepribadian, nilai-nilai, situasi kerja, dan pengaruh sosial. Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja perawat, penelitian ini menggunakan indikator kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* sebagaimana dikemukakan oleh Studi et al. (2020).

Kedisiplinan mencerminkan kesadaran dan kesediaan perawat untuk mematuhi peraturan serta standar kerja yang berlaku di rumah sakit. Sebagai indikator kepuasan kerja, kedisiplinan menunjukkan tingkat tanggung jawab dan komitmen perawat terhadap pekerjaannya. Perawat yang merasa puas cenderung lebih taat terhadap jam kerja dan prosedur operasional, sedangkan penurunan kedisiplinan sering kali menjadi indikasi adanya ketidakpuasan kerja. Kondisi ini terlihat dari data ketidakhadiran pada Tabel 1.3, yang dapat menjadi salah satu sinyal menurunnya kepuasan kerja perawat. Selain memengaruhi pelayanan, ketidakhadiran juga berdampak pada pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Jasa Pelayanan (Jaspel), serta penilaian kinerja perawat.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menjaga motivasi dan produktivitas perawat di RSUD dr. Rasidin Padang. Penurunan kedisiplinan dan tingginya angka ketidakhadiran dapat menjadi indikasi adanya ketidakpuasan terhadap kondisi kerja yang dirasakan perawat. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan sanksi saja belum cukup untuk meningkatkan kedisiplinan apabila faktor penyebab ketidakpuasan belum diperbaiki. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja perlu menjadi perhatian rumah sakit guna menjaga motivasi perawat dan mendukung kualitas pelayanan kesehatan yang optimal.

Selain kepuasan kerja, pengembangan karir juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja perawat. Perawat tidak hanya mengharapkan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan mengembangkan karirnya. Ketika peluang tersebut terbatas atau tidak jelas, motivasi kerja dapat menurun. Menurut Rulianti (2021), pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan status dan kemampuan individu melalui jalur karir yang telah ditetapkan organisasi. Pengembangan karir juga dipandang sebagai proses pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan untuk mendukung perkembangan karyawan secara profesional.

Menurut Amalia Yunia Rahmawati (2020), pengembangan karir terdiri atas beberapa aspek, yaitu prestasi kerja (*job performance*), pengenalan oleh pihak lain (*exposure*), jaringan kerja (*networking*), pengunduran diri (*resignation*), kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*), pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsors*), bawahan yang memiliki peran kunci (*key subordinate*), peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*), dan pengalaman internasional (*international experience*). Dalam penelitian ini, peluang untuk tumbuh menjadi indikator yang penting karena mencerminkan kesempatan perawat untuk meningkatkan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan profesional. Oleh karena itu, indikator ini dapat dilihat dari keterlibatan perawat dalam berbagai kegiatan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh rumah sakit.

Berdasarkan data Bagian Kepegawaian dan Diklat RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2024–2025, tingkat partisipasi perawat dalam kegiatan pengembangan kompetensi disajikan pada tabel berikut. Berdasarkan tabel terlihat bahwa kesempatan pengembangan kompetensi perawat masih belum merata. Meskipun partisipasi pada kegiatan webinar cukup tinggi, keterlibatan perawat dalam pelatihan teknis atau sertifikasi seperti Basic Trauma Cardiac Life Support (BTCLS) masih sangat terbatas. Kondisi ini menunjukkan bahwa peluang pengembangan kompetensi yang mendukung karir dan profesionalisme perawat belum optimal. Keterbatasan tersebut berpotensi menghambat peningkatan kompetensi serta perkembangan karir perawat di RSUD dr. Rasidin Padang.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karir perawat tidak terlepas dari

kebijakan yang ditetapkan organisasi. Untuk memahami mekanisme pemberian kesempatan tersebut, perlu ditinjau syarat dan ketentuan yang digunakan dalam penentuan peserta program pengembangan karir. Adapun ketentuan tersebut disajikan pada tabel berikut.

Berdasarkan tabel syarat dan ketentuan pengembangan karir diharapkan dapat mendorong perawat untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja. Namun, apabila peluang yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah perawat, kondisi tersebut dapat membatasi kesempatan pengembangan diri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir di RSUD dr. Rasidin Padang masih belum merata, ditandai dengan tingginya partisipasi pada kegiatan webinar dibandingkan pelatihan klinis bersertifikat seperti Basic Trauma Cardiac Life Support (BTCLS). Kondisi ini berpotensi menghambat perkembangan karir serta memengaruhi motivasi kerja dan profesionalisme perawat.

Selain kepuasan kerja dan pengembangan karir, budaya organisasi juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja perawat. Budaya organisasi berperan sebagai pedoman nilai, norma, dan perilaku yang diterapkan dalam lingkungan kerja. kuat atau lemahnya budaya organisasi akan memengaruhi suasana kerja yang terbentuk, sehingga berdampak pada semangat dan loyalitas perawat dalam menjalankan tugasnya.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi menjadi faktor penting dalam membentuk motivasi perawat. Kepuasan membangun aspek emosional, karir menentukan arah pengembangan, dan budaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Jika tidak seimbang, motivasi kerja dan kualitas pelayanan bisa menurun. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik meneliti lebih lanjut tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Perawat pada RSUD dr. Rasidin Padang”.

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Sutrisno (2010:109) dalam Arief Yusuf Hamali (2022) adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sehingga motivasi dapat dipahami sebagai pendorong perilaku manusia. Setiap aktivitas yang dilakukan individu pada dasarnya berangkat dari kebutuhan dan keinginan yang ingin dipenuhi. Kebutuhan dan keinginan ini bisa berbeda antara satu orang dengan orang lain karena dipengaruhi oleh proses mental dalam diri masing-masing. Proses mental tersebut membentuk persepsi seseorang berdasarkan apa yang dilihat, dialami, dan dipelajari dari lingkungan sekitarnya, sehingga akhirnya memengaruhi cara seseorang bertindak dan mengambil keputusan.

Motivasi kerja menurut (Pengaruh et al., 2020) adalah dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya demi tercapainya tujuan organisasi, dengan asumsi bahwa tercapainya tujuan organisasi juga berarti tercapainya tujuan pribadi anggota organisasi. Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan diri, serta aktualisasi diri. Sementara itu menurut (Pascasarjana et al., 2020), motivasi merupakan kerelaan individu untuk mengerahkan usaha tingkat tinggi dalam mencapai tujuan organisasi selama usaha tersebut dapat memenuhi kebutuhan pribadinya, serta dipahami sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai sasaran yang berkaitan dengan pekerjaan dan tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Wardani (2024) adalah sikap emosional yang ditandai dengan rasa senang dan kecintaan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja juga dipahami sebagai keadaan emosional yang menggambarkan baik buruknya perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2010 dalam Mirawati et al., 2022), yang terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja di sekitarnya. Selain itu, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam diri pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi kerjanya (Nurhandayani, 2022).

Kepuasan kerja bersifat individual karena dipengaruhi perbedaan nilai dan karakteristik masing-masing individu, sehingga semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan seseorang maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan (Sunnyoto, 2012 dalam Nurhandayani, 2022).

Kepuasan kerja pada dasarnya berkaitan dengan perasaan, sikap, dan persepsi pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga berbagai definisi yang ada tidak memiliki perbedaan yang terlalu jauh, hanya berbeda pada cara penyampaian. Menurut (Studi et al., 2020), kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat dan produktivitas kerja, di mana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin meningkat pula semangat dan kinerja pegawai, sedangkan ketidakpuasan dapat menurunkan keduanya. Kepuasan kerja juga dipahami sebagai perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari pengalaman kerja serta harapan di masa depan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat sebagai reaksi emosional pegawai terhadap pekerjaannya, baik positif maupun negatif.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan agar rencana karir yang telah disusun dapat memberikan hasil yang optimal. Pengembangan karir juga dipahami sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkaitan dengan upaya mencapai kesuksesan dan prestasi dalam pekerjaan. Menurut (Rulianti & Nurpribadi, 2023), karir adalah urutan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, sedangkan tujuan pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan peluang karir yang tersedia di organisasi, baik saat ini maupun di masa mendatang. Selain itu, pengembangan karir juga menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi melalui jalur karir yang telah ditetapkan, serta mencakup tahapan dan aktivitas dalam mempersiapkan pegawai untuk posisi yang lebih tinggi di masa depan (Reni Wulandari et al., 2023).

Pengembangan karir adalah kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi melalui jalur karir yang telah ditetapkan, dari jenjang rendah ke jenjang yang lebih tinggi. Proses ini berkaitan dengan perbaikan kemampuan dan usaha pribadi pegawai untuk mencapai rencana serta tujuan karir yang diinginkan. Menurut (Syam et al., 2023), pengembangan karir menekankan pada perubahan dan perbaikan secara individual untuk mencapai tujuan karir tertentu.

Selain itu, (Pengaruh et al., 2020) menyebutkan bahwa pengembangan karir merupakan perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir, serta proses mempersiapkan pegawai untuk jabatan di masa depan dalam organisasi. Dimensi pengembangan karir juga dapat dilihat melalui mutasi yang mencakup promosi, rotasi, dan demosi. Sejalan dengan itu, menurut (Amalia Yulia Rahmawati, 2020), pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Dengan demikian, pengembangan karir dapat dipahami sebagai proses berkelanjutan yang dilakukan individu dan organisasi untuk mencapai tujuan karir yang sesuai dengan kondisi organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan persepsi karyawan yang membentuk pola nilai, kepercayaan, dan harapan dalam lingkungan kerja. Menurut Daslim et al. (2023), budaya organisasi adalah nilai yang menjadi pedoman dalam berperilaku dan melaksanakan tugas di dalam organisasi, di mana budaya yang kuat dapat menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi sehingga meningkatkan kinerja (Robbins & Judge, 2019). Selain itu, budaya organisasi juga merupakan sistem nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang disepakati serta dijalankan oleh anggota organisasi sebagai acuan dalam menyelesaikan masalah (Sudarsono, 2019), serta dapat menjadi kekuatan sosial yang tidak terlihat namun mampu mengarahkan perilaku karyawan dalam bekerja.

Reynilda (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem yang dipahami dan dianut oleh anggota organisasi untuk membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sejalan dengan itu, Matsumoto dalam Ishiqa Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan sikap, nilai, keyakinan, dan perilaku yang dimiliki individu atau kelompok yang kemudian diwariskan dan dikomunikasikan dari generasi ke generasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi

pedoman karyawan dalam bekerja, yang juga menjadi dasar dalam menilai apakah suatu tindakan dianggap benar atau salah, serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Hipotesis Penelitian

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat pada RSUD dr. Rasidin Padang.

H2: Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja perawat pada RSUD dr. Rasidin Padang.

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat pada RSUD dr. Rasidin Padang.

H4: Kepuasan kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pada RSUD dr. Rasidin Padang.

B. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2022:22), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2022:96). Berdasarkan pendekatannya, penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data serta menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap motivasi kerja perawat (Y) di RSUD dr. Rasidin Padang.

Populasi merupakan skor keseluruhan dari individu yang karakteristiknya hendak diteliti dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda (Paramita, 2021). Berdasarkan definisi diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUD dr. Rasidin Padang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD dr. Rasidin Padang yang berjumlah 123 orang. Seluruh responden dipilih karena dinilai mampu memberikan informasi terkait kepuasan kerja, pengembangan karir, budaya organisasi, dan motivasi kerja perawat.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0,05. Variabel motivasi kerja (Y) memperoleh nilai 0,068, kepuasan kerja (X1) sebesar 0,088, pengembangan karir (X2) sebesar 0,078, dan budaya organisasi (X3) sebesar 0,058. Karena seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada seluruh variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis statistik lanjutan, khususnya analisis regresi linear berganda.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10, yaitu kepuasan kerja (X1) dengan Tolerance 0,384 dan VIF 1,356, pengembangan karir (X2) dengan Tolerance 0,376 dan VIF 2,083, serta budaya organisasi (X3) dengan Tolerance 0,487 dan VIF 2,319. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model

penelitian, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian bebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

c. Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel hasil autokorelasi dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,451. Artinya, nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini terletak antara -2 sampai +2 maka dapat disimpulkan tidak terdapat kasus autokorelasi dalam penelitian ini.

d. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar hasil heteroskedastisitas, dapat diketahui bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu 0 serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

e. Uji Hipotesis

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas, maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 37,212 + 0,398X_1 + 0,110X_2 + 0,182X_3$$

Dari persamaan diatas maka intprestasi poin nya sebagai berikut:

1. Nilai konstanta pada persamaan regresi Motivasi Kerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang sebesar 37,212. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja (X_1), Pengembangan Karier (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) bernilai 0, maka Motivasi Kerja perawat tetap berada pada angka 37,212 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja telah memiliki nilai dasar yang terbentuk sebelum dipengaruhi oleh ketiga variabel independen tersebut.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,398 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja, di mana setiap peningkatan 1 satuan pada Kepuasan Kerja akan meningkatkan Motivasi Kerja perawat sebesar 0,398 satuan, dengan asumsi variabel Pengembangan Karier (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) dianggap konstan. Sebaliknya, apabila Kepuasan Kerja mengalami penurunan 1 satuan, maka Motivasi Kerja juga diprediksi akan menurun sebesar 0,398 satuan.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karier (X_2) sebesar 0,110 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja, di mana setiap peningkatan 1 satuan pada Pengembangan Karier akan meningkatkan Motivasi Kerja perawat sebesar 0,110 satuan dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_3) dianggap konstan. Nilai positif ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karier yang diberikan, maka semakin meningkat pula motivasi kerja perawat dalam melaksanakan tugasnya.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0,182 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, di mana setiap peningkatan 1 satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan Motivasi Kerja perawat sebesar 0,182 satuan dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karier (X_2) dianggap konstan. Sebaliknya, apabila Budaya Organisasi menurun 1 satuan, maka Motivasi Kerja juga diprediksi akan menurun sebesar 0,182 satuan.

f. Hasil Uji T (Parsial)

1. Variabel pengembangan karir (X2) dengan t hitung sebesar 2,315 dan nilai signifikan 0,022. Dengan $df = n - k$ ($123 - 4 = 119$), diperoleh t tabel sebesar 1,658. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh nilai t hitung $2,315 > t$ tabel 1,658 dengan nilai signifikan $0,022 < 0,05$, maka H2 diterima. Artinya, secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan rumah sakit, maka motivasi kerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang akan meningkat.
2. Variabel budaya organisasi (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,151 dengan nilai signifikansi 0,033. Dengan derajat kebebasan (df) = $n - k$ ($123 - 4 = 119$), diperoleh t tabel sebesar 1,658. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung $2,151 > t$ tabel 1,658 dan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Artinya, secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang. Dengan demikian, semakin kuat dan positif budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin meningkat pula motivasi kerja perawat dalam melaksanakan tugas pelayanan keperawatan.

g. Hasil Uji F (Simultan)

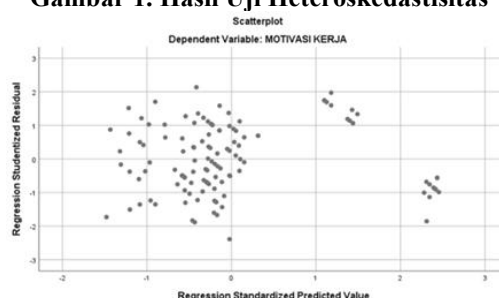
Berdasarkan tabel hasil uji F, nilai F hitung 27,305 lebih besar dari F tabel 2,68 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H4 diterima. Artinya, kepuasan kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) perawat di RSUD dr. Rasidin Padang.

h. Hasil Uji Koefisien Determinan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinan diperoleh nilai R Square sebesar 0,408. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap motivasi kerja (Y) perawat di RSUD dr. Rasidin Padang adalah sebesar 40,8%. Sedangkan sisanya sebesar 59,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti beban kerja, stres kerja, reward, dan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Gambar, Tabel dan Grafik
Gambar

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olahan Data SPSS, 2026

Tabel

Tabel 1. Jumlah Perawat RSUD dr. Rasidin Padang

No	Tahun	Jumlah Perawat
1.	2021	105
2.	2022	123
3.	2023	181
4.	2024	178
5.	2025	181

Sumber: RSUD dr. Rasidin Padang

Tabel 2. Jumlah Perawat Per Ruangan

No	Unit Pelayanan	Jumlah Perawat (Orang)
1	IGD	27
2	Poliklinik	22
3	Rawat Inap Penyakit Dalam	23
4	ICU	23
5	Rawat Inap Anak	18
6	Rawat Inap Kebidanan	18
7	NICU	18
8	Rawat Inap Bedah	17
9	Rawat Inap Isolasi	15
Total		181

Sumber: Data Kepegawaian RSUD dr. Rasidin (Diolah kembali, 2025)

Tabel 3. Rekapitulasi Absensi Perawat RSUD dr. Rasidin Padang

Bulan	Jumlah Perawat	Hari Kerja Efektif	Absensi		
			Sakit/Izin (Hari)	Alpa (Hari)	Total Tidak Hadir
Januari	178	22	22	2	24
Februari	178	20	18	1	19
Maret	178	20	25	3	28
April	178	16	30	2	32
Mei	178	19	20	1	21
Juni	178	19	15	0	15
Juli	178	23	22	2	24
Agustus	178	22	19	1	20
Sep	178	21	26	3	29
Oktober	178	23	24	2	26
Nov	178	20	28	4	32
Desember	178	20	32	3	35
TOTAL		264	281	24	305

Sumber: RSUD dr. Rasidin Padang

Tabel 4. Shift Kerja Perawat RSUD dr. Rasidin Padang

No	Shift Kerja	Jam Kerja (WIB)	Jam Istirahat
1.	Pagi	07.45 – 14.00	Istirahat 30 menit
2.	Siang	14.00 – 21.00	Istirahat 30 menit
3.	Malam	21.00 – 07.45	Istirahat 30 menit

Sumber: RSUD dr. Rasidin Padang

Tabel 5. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Perawat RSUD dr. Rasidin Padang

No	Jumlah Perawat	Kegiatan
----	----------------	----------

No	Jumlah Perawat	Kegiatan
1.	14 Orang	Webinar Penatalaksanaan <i>Operative dan Non Operative</i> pada Anak
2.	12 Orang	Webinar "Cardiac dan Trauma <i>Orthopedic Emergency Management</i> "
3.	17 Orang	Webinar Nutrisi Enteral, Stimulasi Oromotor dan Dukungan Menyusui Untuk Pemenuhan Bayi Baru Lahir
4.	18 Orang	Webinar "Update Perawatan Luka Modern"
5.	23 Orang	Webinar dengan tema " Update Tatalaksana Medis Ileus Obstruktif dan Perawatan Luka Laparatomi
6.	2 Orang	Pelatihan BTCLS (<i>Basic Trauma Cardiovascular Life Support</i>)
7.	2 Orang	Workshop Penyusunan Kurikulum <i>Outcome-Based Education</i> (OBE)
8.	2 Orang	Workshop dan Symposium dengan tema Empowering Teams
9.	1 Orang	Sosialisasi Teknik Konseling Notifikasi pada Pasangan ODIV
10	33 Orang	Webinar Kesehatan dengan tema "Tatalaksana Perawatan Stroke"
11.	1 Orang	<i>Monthly Interim Cohort Anaysis</i> (MICA) Kota Padang
12.	50 Orang	Webinar Nasional dengan tema "Update Tatalaksana Medis dan Perawatan Colelithiasis
13.	1 Orang	Bimbingan Teknis Terintegritasi PPIH Kloter dan Petugas Haji Daerah (PHD) Tahun 1446H/2025M
14.	1 Orang	Mengikuti Kegiatan Quarterly Meeting of SUFA Program HIV At District Level SSR Kota Padang Q5 Dan Q6

No	Jumlah Perawat	Kegiatan
15.	1 Orang	Mengikuti Pertemuan Monitoring dan Evaluasi Program Tuberculosis (TBC) tingkat Kota Padang

Sumber: Bagian Diklat/Kepegawaian RSUD dr. Rasidin Padang

Tabel 6. Kriteria, Syarat, dan Ketentuan Pengembangan Karir Perawat

No	Jenis Kriteria	Syarat dan Ketentuan Tambahan	Relevansi Kegiatan
1	Spesialisasi & Unit	Wajib bagi perawat di unit khusus; Memiliki SIP/STR yang aktif; Sesuai bidang tugas.	BTCLS, Webinar Stroke, Cardiac Emergency.
2	Inisiatif Pribadi	Terbuka untuk seluruh perawat; Mengajukan izin mengikuti kegiatan di luar jam dinas/shift.	Webinar Nasional Colelithiasis, Update Perawatan Luka.
3	Reward & Penugasan	Masa kerja min. 2 tahun; Nilai kinerja (SKP) Baik; Bersedia melakukan <i>transfer knowledge</i> .	Workshop OBE, Bimtek Petugas Haji, Meeting HIV/TBC.

Sumber: Bagian Diklat/Kepegawaian RSUD dr. Rasidin Padang

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Asym Sig	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (Y)	0,068	Berdisitribusi normal
2.	Kepuasan Kerja (X1)	0,088	Berdisitribusi normal
3.	Pengembangan Karir (X2)	0,078	Berdisitribusi normal
4.	Budaya Organisasi (X3)	0,058	Berdisitribusi normal

Sumber: Olahan Data SPSS, 2026

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X1)	0,384	1,356	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2.	Pengembangan Karir (X2)	0,376	2,083	Tidak Terjadi Multikolinearitas
3.	Budaya Organisasi (X3)	0,487	2,319	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Olahan Data SPSS, 2026

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	Keterangan
1	1,451	Tidak terjadi autokolerasi

Sumber: Olahan Data SPSS, 2026

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	T	Sig.
(Constan)	37,212	21,383	0,000
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,398	7,329	0,000
Pengembangan Karir (X ₂)	0,110	2,315	0,022
Budaya Organisasi (X ₃)	0,182	2,151	0,033

Sumber: Olahan Data SPSS, 2026

Tabel 11. Hasil Uji T

Model	B	T	Sig.
(Constan)	37,212	21,383	0,000
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,398	7,329	0,000
Pengembangan Karir (X ₂)	0,110	2,315	0,022
Budaya Organisasi (X ₃)	0,182	2,151	0,033

Sumber: Olahan Data SPSS, 2026

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	F	Signifikan
1 Regression	27,305	0,000

Sumber: Olahan Data SPSS, 2026

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinan

Mode	R-Square
1	0,408

Sumber: Olahan Data SPSS, 2026

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja (X₁) menunjukkan nilai t hitung 7,239 > t tabel 1,980 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H₁ diterima. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang.
2. Variabel pengembangan karir (X₂) memiliki nilai t hitung 2,315 > t tabel 1,980 dengan signifikansi 0,022 < 0,05, sehingga H₂ diterima. Artinya, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang.
3. Variabel budaya organisasi (X₃) menunjukkan nilai t hitung 2,151 > t tabel 1,980 dengan signifikansi 0,033 < 0,05, sehingga H₃ diterima. Artinya, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang.
4. Berdasarkan uji simultan diperoleh nilai F hitung 27,305 > F tabel 2,68 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H₄ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang.

Berdasarkan uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,408 yang berarti bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap motivasi kerja adalah sebesar 40,8%, sedangkan sisanya 59,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian seperti beban kerja, stres kerja, reward, dan faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adely, A. P. (2017). *Graduate Program Universitas Galuh Master of Manajemen Studies Program PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN : STUDI PADA BANK BJB CABANG CIAMIS*. 1(3).
- Angelia Novenita M. (2023). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Pelanggan Dan Niat Pembelian Kembali: Studi Gerai Mixue Ice Cream & Tea Di Yogyakarta. *Uajy*, 30–47.
- Evanda, R. B. (2017). Pengaruh motivasi, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit dr. Soebandi Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 17–25.
- Fitriani, M., & Pratama, A. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja perawat rumah sakit di RSUD dr. Zainoel Abidin. *Jurnal Keperawatan dan Pelayanan Kesehatan*, 11(3), 210–218.
- Irmigardis Makun, & John E. H. J. FoEh. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Pengembangan Karir (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 183–192. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1893>
- Juhaeni, A., Sanusi, A., Wasliman, I., & Hanafiah. (2021). Strategic Management of Quality Improvement of Madrasah Aliyah Graduates in Modern Islamic Boarding Schools. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 7(01), 33–46. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v7i01.4179>
- Mirawati, R., Ihsani, N., Gunawan, N. F., Putri, N., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIM Greenation Publication*, 1(3), 647–659.
- Nuraida, A., Andriani, J., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). *KINERJA KARYAWAN PADA PT MAXPLUS INDONESIA ANUGERAH*. 2(1), 170–181.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Oktaviani, R., & Ramadhan, F. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Haji Makassar. *Jurnal Ilmu Kesehatan dan Manajemen Rumah Sakit*, 12(1), 77–85.
- Oktaviani, R., & Saputra, A. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja perawat di RSUD A.W. Sjahanrie. *Jurnal Ilmu Kesehatan dan Manajemen Rumah Sakit*, 12(1), 66–75.
- Pascasarjana, P., Mercu, U., Jakarta, B., Kerja, K., Kerja, M., & Kerja, B. (2020). *Kata kunci* : 9(3), 574–597.
- Pasundan, U., Publik, K. K., Universitas, P., & Bandung, P. (2021). *Pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai kpp pratama bandung cicadas*. 1–16.
- Pengaruh, A., Kerja, M., Pengembangan, D. A. N., Galla, C. M., Tewal, B., Jan, A. H., & Ratulangi, U. S. (2020). *Corresponding author*: 7(3), 342–353.
- Reni Wulandari, Kemala Puji, & Emi Suwarni. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Trijaya Tirta Dharma (Great Air Minum Dalam Kemasan Cabang Bandar lampung). *Serat Acitya*, 12(1), 118–132. <https://doi.org/10.56444/sa.v12i1.606>
- Reza Dwi Juniar1; Hasan Ubaidillah2; Rifdah Abadiyah3. (2025). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi) DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 9(1), 3434–3453.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.

- Rulianti, E. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi Motivasi Kerja pada PT Tenma Indonesia*. 4(1), 211–220.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi kedua). Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.