

Analisis Pengaruh Peluang Pengembangan Karir Terhadap Tingkat Kepuasan Kinerja Pegawai

Gessela Anantha Putri¹, Zulkifli Umar², M. Ardan³

^{1,2,3} Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam, Samarinda, Indonesia

<p>Info Artikel</p> <p>Sejarah Artikel: Diterima: Desember, 2024 Disetujui: Januari, 2025 Dipublikasi: Maret, 2025</p> <p>Kata kunci: Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Pegawai</p> <p>Keywords: <i>Job Satisfaction, Career Development, Employees</i></p> <p>Corresponding Author: Gessela Anantha Putri Email: gesselaananthaputri@gmail.com</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRAK</p> <p>Kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaan, memengaruhi motivasi, kinerja, dan komitmen mereka. Pengembangan karier membantu karyawan mencapai tujuan karier dan meningkatkan kepuasan serta kinerja. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi kepuasan kinerja pegawai dan kualitas layanan di RSUD I.A. Moeis Samarinda, dengan fokus pada pengembangan karier, promosi, dan pelatihan. Penelitian ini penting dilakukan karena sesuai dengan hasil studi pendahuluan terdapat 4 dari 5 orang merasa peluang pengembangan karier kurang diperhatikan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan desain cross-sectional. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli s/d bulan Desember Tahun 2024 di RSUD I.A Moeis Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD I.A Moeis Samarinda berjumlah 650 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 200 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling yang memenuhi kriteria inklusi. Penelitian ini menggunakan uji korelasi Spearman untuk menganalisis hubungan antara peluang pengembangan karier dan kepuasan kinerja. Hasilnya menunjukkan bahwa peluang pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja, dengan rata-rata kepuasan kinerja sebesar 5.350 dan rata-rata peluang pengembangan karier sebesar 0.445. Uji Spearman mengindikasikan hubungan yang sangat kuat dengan koefisien korelasi sebesar 1.000. Pengembangan karier yang optimal terbukti dapat meningkatkan motivasi, rasa percaya diri, dan komitmen pegawai, sekaligus mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif di rumah sakit.</p> <p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>Job satisfaction reflects employees' attitudes towards their work, influences their motivation, performance, and commitment. Career development helps employees achieve career goals and improves satisfaction and performance. This study aims to evaluate employee performance satisfaction and service quality at RSUD I.A. Moeis Samarinda, with a focus on career development, promotion, and training. This study is important because according to the results of the preliminary study, 4 out of 5 people feel that career development opportunities are not given enough attention. This study uses a quantitative research method with a cross-sectional design approach. This study was conducted from July to December 2024 at RSUD I.A Moeis Samarinda. The population in this study were all employees of RSUD I.A Moeis Samarinda totaling 650 people while the sample in this study was 200 people. The data collection technique in this study used purposive sampling that met the inclusion criteria. This study uses the Spearman correlation test to analyze the relationship between career development opportunities and performance satisfaction. The results show that career development opportunities have a significant influence on job satisfaction, with an average job satisfaction of 5,350 and an average career development opportunity of 0,445. The Spearman test indicates a very strong relationship with a correlation coefficient of 1,000. Optimal career development has been shown to</i></p>
---	---

increase employee motivation, self-confidence, and commitment, while encouraging the creation of a productive work culture in the hospital.

© 2025 Gessela Anantha Putri, Zulkifli Umar, M. Ardan
This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license



PENDAHULUAN

Kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang memengaruhi motivasi, kinerja, dan komitmen (Ajis et al., 2024; Cahyani et al., 2024). Hal ini mencakup perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terkait tugas yang mereka jalani (Rochayati et al., 2024). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan, produktivitas, serta kepuasan pelanggan (Gregorius Widiyanto, 2021). Dalam sektor pekerjaan emosional seperti kesehatan, kepuasan kerja sangat penting karena berpengaruh langsung pada kualitas layanan dan kinerja pegawai (Tafese Keltu, 2024).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, kondisi kerja, keseimbangan kehidupan, penghargaan, dan peluang karier. Memperhatikan faktor-faktor tersebut dapat membantu organisasi meningkatkan kepuasan karyawan dan mencapai tujuan perusahaan (Alvionita & Marhalinda, 2024). Beberapa indikator kepuasan kerja yang penting mencakup: 1) Pekerjaan: Kepuasan terhadap tugas sehari-hari; 2) Upah: Kepuasan terhadap gaji yang diterima; 3) Pengawas: Kualitas hubungan antara atasan dan bawahan; 4) Rekan Kerja: Kepuasan terhadap hubungan dan kerjasama dengan rekan kerja (Novianti et al., 2023). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, serta loyalitas dan disiplin (Syahputra et al., 2023).

Pengembangan karier menjadi aspek yang penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Pengembangan karier yang baik membantu karyawan mencapai tujuan profesional mereka, sementara kurangnya dukungan dapat menghambat kemajuan (Gea et al., 2024). Selain itu, pengembangan karier yang efektif juga berkontribusi pada kesejahteraan karyawan dan penyalarsan kebutuhan mereka dengan peluang organisasi (Firman, 2021; Mendoza et al., 2020). Pelatihan juga penting dalam membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan baru serta mendorong perubahan perilaku yang positif (Lestari et al., 2023).

RSUD I.A Moeis Samarinda memiliki peran penting dalam menyediakan layanan kesehatan berkualitas di Kalimantan Timur serta sebagai pusat pelatihan tenaga kesehatan. Data pegawai antara tahun 2021 hingga 2024 menunjukkan fluktuasi jumlah pegawai, dengan penurunan sebesar 1,54% pada 2024 dibandingkan 2021, meskipun ada kenaikan pada 2023. Perubahan ini mencerminkan dinamika dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) rumah sakit (Syahputra et al., 2023). Keberhasilan dalam mengelola SDM berkontribusi pada kinerja rumah sakit yang lebih baik dan peningkatan kepuasan pegawai, yang pada gilirannya mendukung kinerja rumah sakit secara keseluruhan (Handayani &

Kasidin, 2022). Kepemimpinan yang peduli terhadap kebutuhan karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi (Yusuf Tamzil & Yuliani Tutik, 2024).

Berdasarkan Peraturan Walikota Samarinda Tahun 2018, survei kepuasan masyarakat adalah alat untuk mengukur kualitas layanan publik, dengan hasil berupa angka indeks kepuasan masyarakat (Perwali, 2018). Di RSUD I.A Moeis Samarinda, kepuasan pegawai berkontribusi pada peningkatan indeks kepuasan masyarakat, yang tercermin dari kenaikan indeks dari 78,93% pada April-Juni 2022 menjadi 94% pada Januari-Maret 2024. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan No. 4 Tahun 2019, pelayanan dianggap tidak memenuhi standar jika kepuasan pasien di bawah 95% (Suyuti, 2019). Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) ini tidak hanya mencerminkan kinerja pegawai, tetapi juga memungkinkan masyarakat untuk menilai kualitas layanan secara objektif (Asror et al., 2024).

Data IKM di RSUD I.A Moeis Samarinda menunjukkan peningkatan yang signifikan, dari 78,93% pada April-Juni 2022 menjadi 94% pada Maret 2024. Hal ini menunjukkan konsistensi dalam peningkatan kualitas pelayanan. Namun, hasil wawancara dengan lima pegawai menunjukkan bahwa empat dari lima pegawai merasa bahwa peluang pengembangan karier kurang diperhatikan dan informasi pelatihan sering terlambat. Sementara itu, satu pegawai merasa peluang pengembangan karier sesuai dengan bidangnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kepuasan kinerja pegawai dan kualitas layanan di RSUD I.A Moeis Samarinda, dengan fokus pada pengembangan karier, pelatihan, dan promosi. Penelitian ini penting karena sedikitnya kajian terkait pengembangan karier dalam konteks kepuasan kinerja pegawai di rumah sakit. Pengembangan karier dapat membantu meningkatkan kemampuan dan prestasi pegawai (Sari & Khasanah, 2021). Indikator pengembangan karier meliputi kesejahteraan pegawai, loyalitas, pengembangan potensi, iklim kerja yang positif, serta implementasi program organisasi (Rusdianti, 2024). Kinerja pegawai cenderung meningkat jika pengembangan karier dan kepuasan kerja mereka dipenuhi (Putu, 2020).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kualitas layanan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan memperhatikan aspek pengembangan karier, pelatihan, dan promosi, RSUD I.A Moeis Samarinda dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memperkuat kualitas pelayanan publik. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi rekomendasi strategis bagi manajemen rumah sakit untuk mengelola SDM secara lebih optimal, mendukung perkembangan organisasi, serta meningkatkan indeks kepuasan masyarakat secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan desain cross-sectional. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli s/d bulan Desember Tahun 2024 di RSUD I.A Moeis Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD I.A Moeis Samarinda berjumlah 650 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 200 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling yang memenuhi kriteria inklusi: 1). Bersedia menjadi responden 2). Pegawai RSUD I.A Moeis Samarinda 3). Pekerja \geq 6 bulan 4). Pegawai tidak dalam masa cuti \geq 1 bulan. Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi linier menggunakan komputerisasi.

Penelitian ini dilakukan terlebih dahulu melakukan screening pada responden yang sesuai dengan Teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria inklusi yang ditetapkan.

HASIL

A. Analisis Univariat

Karakteristik Responden

Analisis univariat adalah analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan satu variabel, seperti jenis kelamin, usia, status kepegawaian, masa kerja, jenis pegawai, dan pendidikan terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan tingkat kepuasan kinerja pegawai

Karakteristik (n=200)	Tinggi		Sedang		Rendah		Total	
	F	%	f	%	f	%	F	%
Jenis Kelamin								
Laki-Laki	1	0.5%	70	35.0%	7	3.5%	78	39.0%
Perempuan	1	0.5%	113	56.5%	8	4.0%	122	61.0%
Usia								
20-30 Tahun	0	0.0%	73	36.5%	3	1.5%	76	38.0%
31-40 Tahun	2	1.0%	83	41.5%	8	4.0%	93	46.5%
41-50 Tahun	0	0.0%	27	13.5%	4	2.0%	31	15.5%
Status Kepegawaian								
ASN/PNS	0	0.0%	69	34.5%	10	5.0%	79	39.5%
Honorer	1	0.5%	58	29.0%	3	1.5%	62	31.0%
Honorer BLUD	1	0.5%	56	28.0%	2	1.0%	59	29.5%
Masa Kerja								
0-5 Tahun	0	0.0%	72	36.0%	3	1.5%	75	37.5%
5-10 Tahun	1	0.5%	46	23.0%	3	1.5%	50	25.0%
10 \geq Tahun	1	0.5%	65	32.5%	9	4.5%	75	37.5%
Jenis Pegawai								
Tenaga Medis/Nakes	1	0.5%	112	56.0%	10	5.0%	123	61.5%
Tenaga Non Medis	1	0.5%	71	35.5%	5	2.5%	77	38.5%
Pendidikan Terakhir								
SMA	2	1.0%	28	14.0%	0	0.0%	30	15.0%
D3	8	0.0%	83	41.5%	9	4.5%	92	46.0%
S1	0	0.0%	66	33.0%	6	3.0%	72	36.0%
S2	0	0.0%	5	2.5%	0	0.0%	5	0.0%
S3	0	0.0%	1	0.5%	0	0.0%	1	0.0%

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan data tabel 1 diatas karakteristik responden (n=200) di RSUD I.A. Moeis Samarinda, sebagian besar pegawai adalah perempuan, yaitu 122 orang (61,0%). Hal ini menunjukkan bahwa perempuan mendominasi tenaga kerja di rumah sakit tersebut. Dalam hal usia, kelompok yang paling banyak ditemukan adalah usia 31-40 tahun, sebanyak 93 orang (46,5%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada dalam rentang usia produktif. Untuk status kepegawaian, pegawai ASN/PNS mendominasi dengan jumlah 79 orang (39,5%), yang mencerminkan bahwa banyak pegawai rumah sakit ini berstatus sebagai pegawai negeri sipil, memberikan kontribusi terhadap stabilitas dan kepastian dalam pelayanan publik. Berdasarkan masa kerja, pegawai dengan masa kerja 0-5 tahun dan lebih dari 10 tahun masing-masing tercatat sebanyak 75 orang (37,5%), yang menunjukkan distribusi pegawai yang cukup seimbang antara pegawai yang baru bergabung dan pegawai yang sudah berpengalaman. Dalam hal jenis pegawai, tenaga medis/nakes mendominasi dengan 123 orang (61,5%), mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai berperan dalam memberikan layanan kesehatan secara langsung. Terakhir, untuk pendidikan terakhir,

mayoritas responden memiliki pendidikan D3, dengan 92 orang (46,0%), yang menunjukkan bahwa pegawai di rumah sakit ini umumnya memiliki pendidikan vokasi yang relevan dengan tugas mereka.

Variabel Penelitian

Variabel Penelitian ini meliputi dua variabel: Peluang Pengembangan Karir meliputi Tinggi, Sedang, dan Rendah. sedangkan Kepuasan Kinerja yang juga dinilai menggunakan tiga indikator, yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Tingkat Kepuasan Kinerja dan Peluang Pengembangan Karir Pada Pegawai RSUD I.A Moeis Samarinda

Variabel (n=200)	N	%
Kepuasan Kinerja		
Tinggi	2	1.0
Sedang	183	91.5
Rendah	15	7.5
Peluang Pengembangan Karir		
Tinggi	74	37.0
Sedang	121	60.5
Rendah	5	2.5

Sumber: Data Primer (2024).

Berdasarkan data variabel yang diukur (n=200) di RSUD I.A. Moeis Samarinda, sebagian besar pegawai menunjukkan tingkat kepuasan kinerja yang sedang, dengan jumlah 183 orang (91,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa puas dengan kinerja mereka, namun masih ada ruang untuk perbaikan menuju kepuasan yang lebih tinggi. Hanya 2 orang (1,0%) yang melaporkan kepuasan kinerja yang tinggi, sementara 15 orang (7,5%) merasa kepuasan kinerjanya rendah.

Dalam hal peluang pengembangan karir, mayoritas pegawai merasa bahwa peluang tersebut berada pada tingkat sedang, yaitu sebanyak 121 orang (60,5%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa ada peluang untuk pengembangan karir, meskipun masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki agar peluang ini lebih terlihat jelas. Sebanyak 74 orang (37,0%) merasakan peluang pengembangan karir yang tinggi, sementara hanya 5 orang (2,5%) yang merasa peluang pengembangan karir mereka rendah.

Secara keseluruhan, data ini menggambarkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai merasa kepuasan kinerja dan peluang pengembangan karir mereka berada pada tingkat sedang, terdapat sebagian kecil yang merasa sangat puas atau tidak puas sama sekali. Hal ini menunjukkan pentingnya perhatian lebih dalam meningkatkan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan dan pengembangan karir pegawai di rumah sakit tersebut.

B. Analisis Bivariat

Analisis bivariat menguji hubungan antara variabel independen dan dependen setelah uji validitas, reliabilitas, dan normalitas, lalu uji korelasi Spearman, sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil analisis bivariat berdasarkan kepuasan kinerja pegawai di RSUD I.A Moeis Samarinda

Variabel (N=200)	Std Deviation ± Mean	Min – Max	Uji Normalitas	P Value	Correlation Coefficient
------------------	----------------------	-----------	----------------	---------	-------------------------

Kepuasan Kinerja	5.350± 39.125	11.00 – 55.00	0.000	0.000	1.000
Peluang Pengembangan karir	0.445 ± 1.915	1.00 – 3.00			

Sumber: (Data Primer, 2024)

Berdasarkan hasil analisis variabel (N=200) di RSUD I.A. Moeis Samarinda, untuk variabel kepuasan kinerja, rata-rata nilai yang diperoleh adalah 5.350 dengan standar deviasi 39.125, yang menunjukkan adanya variasi yang besar dalam penilaian kepuasan kinerja di antara responden. Rentang nilai untuk kepuasan kinerja adalah antara 11.00 (nilai minimum) hingga 55.00 (nilai maksimum).

Untuk variabel peluang pengembangan karir, rata-rata nilai yang diperoleh adalah 0.445 dengan standar deviasi sebesar 1.915, yang menunjukkan variasi yang lebih kecil dalam penilaian terhadap peluang tersebut. Rentang nilai untuk variabel ini berkisar antara 1.00 (nilai minimum) hingga 3.00 (nilai maksimum). Hasil uji normalitas menunjukkan p-value sebesar 0.000, yang mengindikasikan bahwa data tidak terdistribusi normal (karena p-value < 0.05). Oleh karena itu, digunakan uji korelasi Spearman, dengan koefisien korelasi sebesar 1.000, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan sempurna antar data.

PEMBAHASAN [Font Arial, 11 pt, Spasi 1,15 Bold]

Hasil analisis uji korelasi Spearman menunjukkan adanya pengaruh antara peluang pengembangan karir terhadap kepuasan kinerja pegawai di RSUD I.A. Moeis Samarinda. Peluang pengembangan karir di RSUD Moeis Samarinda sangat penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai, baik melalui pelatihan teknis maupun manajerial. Program pelatihan berkelanjutan membantu pegawai menghadapi tantangan kerja, meningkatkan kepercayaan diri, motivasi, dan kepuasan kerja. Hal ini mendukung kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rulianti & Nurpribadi. (2023), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta didukung oleh penelitian Manu et al. (2022), yang menegaskan bahwa pengembangan karir berdampak signifikan pada produktivitas karyawan. Pegawai yang memperoleh peluang pengembangan karir, seperti pelatihan, promosi, dan peningkatan kompetensi, cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa peluang pengembangan karir secara positif memengaruhi motivasi kerja, komitmen organisasi, dan hasil kinerja pegawai. Oleh karena itu, RSUD I.A. Moeis Samarinda perlu menerapkan program pengembangan karir yang terintegrasi, meliputi pelatihan rutin, promosi yang transparan, dan peningkatan kompetensi yang sesuai kebutuhan agar dapat meningkatkan kepuasan kinerja pegawai sekaligus menciptakan budaya kerja yang produktif, inovatif, dan berkelanjutan.

Peluang pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai. Saefullah. (2021), menyatakan bahwa penilaian kinerja yang baik secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan penilaian yang efektif juga mendukung pengembangan karir, memberikan pegawai peluang untuk meningkatkan kompetensi dan karir mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Muhajir. (2019), menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pengembangan karir yang diberikan semakin tinggi kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap pengembangan karir dan kepuasan kerja memberikan kontribusi

besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang holistik untuk mendukung produktivitas organisasi. Selain itu, dalam penelitian oleh Handayani & Puji Astuti. (2023), Analisis menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Peningkatan pengembangan karier dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hubungan ini signifikan, dengan data yang menunjukkan korelasi nyata antara kedua variabel. Setiap peningkatan dalam pengembangan karier berpotensi meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menegaskan pentingnya pengembangan karier untuk mendorong kepuasan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi, produktivitas, dan retensi karyawan.

Selanjutnya, penelitian oleh Novianti et al. (2023), pengembangan karier adalah proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi individu dalam mencapai tujuan karir. Proses ini meliputi pelatihan, pendidikan, pengalaman kerja, dan pengenalan diri. Pengembangan karier penting untuk kemajuan profesional dan pencapaian tujuan jangka panjang. Beberapa indikator pengembangan karier meliputi pendidikan, pelatihan, mutasi pekerjaan, dan promosi jabatan, yang semuanya mendukung kemajuan karir. Penelitian oleh Syam et al. (2023), menyatakan bahwa Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja pegawai. Dengan memberikan peluang untuk berkembang, organisasi dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai. Kebijakan pengembangan karier yang baik akan mendorong kepuasan dan kinerja yang lebih baik dari pegawai. Selain itu, penelitian oleh Hidayah. (2024), Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Organisasi yang menghargai dan memenuhi kebutuhan emosional pegawainya akan memperkuat rasa dihargai, yang mendorong perkembangan karir. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengonfirmasi bahwa pengembangan karir berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir di RSUD Moeis menciptakan rasa keadilan dan penghargaan, memperkuat loyalitas pegawai terhadap rumah sakit. Penilaian kinerja yang transparan dan peluang promosi yang adil mendorong hubungan harmonis antara manajemen dan karyawan. Hal ini mendukung kepuasan pegawai dan meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit.

SIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa peluang pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai di RSUD I.A. Moeis Samarinda. Pengembangan karir, melalui pelatihan, promosi, dan peningkatan kompetensi, membantu pegawai meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan komitmen terhadap organisasi, sekaligus mendukung kualitas pelayanan rumah sakit. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian yang menegaskan pentingnya pengembangan karir dalam mendorong kepuasan kerja, produktivitas, dan retensi pegawai. Oleh karena itu, RSUD I.A. Moeis perlu menerapkan program pengembangan karir yang terintegrasi untuk menciptakan budaya kerja yang inovatif, produktif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Ajis, A., Jamaludin, A., & Nandang. (2024). *The Influence Of Job Loyalty And Job Satisfaction On The Performance Of Bnn Employees Karawang District Kinerja Pegawai Bnn*

Kabupaten Karawang .7, 1991–2004.

- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 112–121. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340>
- Asror, M. M., Rosyidah, U. A., & Daryanto, D. (2024). Implementasi Metode Importance Performance Analysis (IPA) Untuk Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Terhadap Pelayanan Administrasi Di Desa Klatakan. *Journal Of Digital Literacy And Volunteering*, 2(2), 76–82. <https://doi.org/10.57119/litdig.v2i2.90>
- Cahyani, S., Juita, H. R., Raberta, Y., Manajemen, P. S., & Insan, U. B. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Musi*. 825–832.
- Firman, A. (2021). The Effect Of Career Development On Employee Performance At Aswin Hotel And Spa Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 133–146. <https://doi.org/10.33096/jmb.v8i1.721>
- Gea. (2024). The Influence Of Training, Career Development And Productivity On The Performance Of Employees Of Royal Prima General Hospital Medan. *Journal Of Economic, Business And Accounting Volume*, 7(4), 8530–8541.
- Gregorius Widiyanto, K. Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 128 – 139.
- Handayani, R., & Kasidin, K. (2022). Employee Performance Analysis Based On Human Resources Management Practices In Private Hospital In Surakarta. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 27(1), 109. <https://doi.org/10.24856/mem.v27i01.2428>
- Handayani, R., & Puji Astuti, E. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management And Business*, 6(4), 774–781. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i4.738>
- Hidayah, N. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Operasional PT. CRS (Siantar Top Group, Tbk). *Economie: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(2), 16–42. <https://doi.org/10.30742/economie.v5i2.3598>
- Lestari, T., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang. *Aktiva: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 51–59. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i2.328>
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). *Admin-Dinasti,+5.+JIMT+VOL+4+ISS+2,+IBAN+ABRAHAM*. 4(2), 176–188.
- Mendoza, S. D., Nieweglowska, E. S., Govindarajan, S., Leon, L. M., Berry, J. D., Tiwari, A., Chaikeratisak, V., Pogliano, J., Agard, D. A., Bondy-Denomy, J., Chatterjee, P., Jakimo, N., Lee, J., Amrani, N., Rodriguez, T., Koseki, S. R. T., Tysinger, E., Qing, R., Hao, S., ... Wang, H. (2020). *Nature Microbiology*, 3(1), 641.
- Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Mitra

- Alami Gresik). *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2), 180.
<https://doi.org/10.30737/Ekonika.V4i2.448>
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785.
<https://doi.org/10.33373/Dms.V12i3.5730>
- Putu, P. K. S. K. D. (2020). The Effect Of Career Development On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Variable Of Mediation. *International Journal Of Business, Economics And Law*, 22(1), 1.
- Rochayati, M. N., Ardan, M., & Umar, Z. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerjaperawat Di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 6(1), 142–147.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858.
<https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i1.1011>
- Rusdianti. (2024). *Penelitian Tentang Dampak Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Kabupaten Sumenep*. 1(1), 23–39.
- Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235.
<https://doi.org/10.33050/Tmj.V6i2.1761>
- Sari, D. K., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Kontrak RSUD Wijayakusuma Kebumen). *Hasanuddin Journal Of Business Strategy*, 3(4), 113–119. <http://lib.unnes.ac.id>
- Suyuti, H. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Tahun 2019*. 5–10.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1069–1080.
<https://doi.org/10.55681/Economina.V2i5.520>
- Syam, M., Mas, M., & YAPI Bone, S. (2023). SEIKO : Journal Of Management & Business Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SEIKO : Journal Of Management & Business*, 6(1), 358–366.
- Tafese Keltu, T. (2024). The Effect Of Human Resource Development Practice On Employee Performance With The Mediating Role Of Job Satisfaction Among Mizan Tepi University's Academic Staff In Southwestern Ethiopia. *Heliyon*, 10(8), E29821.
<https://doi.org/10.1016/J.Heliyon.2024.E29821>
- Yusuf Tamzil, & Yuliani Tutik. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Msdm*, 5(7), 3733–3745.
file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/EI+Mal_4062_V5N7.Pdf



Jambura Journal of Educational Management

Volume (6) Nomor (1), Maret 2025. Halaman 40-49

E-ISSN: 2721-2106, DOI: 10.37411