



PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PERAWAT

Wahyuni*, Reza Aril Ahri, Ikram Hardi

Fakultaa Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Jl. Urip Sumoharjo, Makassar 90231, Indonesia

*Wahyuni89@gmail.com

ABSTRAK

Sektor kesehatan merupakan aspek fundamental dalam pembangunan nasional yang sangat bergantung pada kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal. Populasi penelitian mencakup seluruh perawat aktif sebanyak 297 orang, dengan sampel representatif sebanyak 170 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Motivasi kerja dan pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja perawat secara langsung. Kepuasan kerja ditemukan memiliki pengaruh positif yang paling kuat terhadap kinerja (koefisien 0,420) dan berperan sebagai variabel mediasi (*intervening*) yang menjembatani pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja tenaga perawat. Secara simultan, variabel-variabel tersebut mampu menjelaskan 47,8% variasi kinerja tenaga perawat di RSUD Syekh Yusuf. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja perawat dapat dioptimalkan melalui penguatan motivasi kerja, penyediaan jenjang karir yang transparan, dan peningkatan kepuasan kerja perawat

Kata kunci: kepuasan kerja; kinerja perawat; motivasi; pengembangan karir

THE EFFECT OF MOTIVATION AND CAREER DEVELOPMENT ON PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AMONG NURSES

ABSTRACT

The health sector is a fundamental aspect of national development that is highly dependent on the performance of healthcare workers. This study aims to analyze the influence of motivation and career development on nurses' performance through job satisfaction at Syekh Yusuf Regional General Hospital in Gowa Regency. The research method used was quantitative with a causal approach. The study population comprised all 297 active nurses, with a representative sample of 170 respondents determined using the Slovin formula and simple random sampling. Data were collected via a Likert-scale questionnaire and analyzed using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The results indicated that all hypotheses were accepted. Work motivation and career development were found to have a positive and significant direct effect on job satisfaction and nursing performance. Job satisfaction was found to have the strongest positive influence on performance (coefficient 0.420) and acted as a mediating variable bridging the effects of motivation and career development on nursing staff performance. Collectively, these variables account for 47.8% of the variation in nursing performance at Syekh Yusuf General Hospital. The study's conclusion confirms that nursing performance can be optimized by strengthening work motivation, providing transparent career paths, and enhancing nurses' job satisfaction.

Keywords: career development; job satisfaction; nurse performance; motivation

PENDAHULUAN

Sektor kesehatan merupakan bagian fundamental dalam pembangunan nasional karena menyangkut kualitas hidup dan produktivitas masyarakat. Menurut data World Health Organization (WHO), negara dengan sistem kesehatan yang baik cenderung memiliki tingkat harapan hidup yang lebih tinggi, tingkat kematian ibu dan bayi yang lebih rendah, serta kesejahteraan masyarakat yang lebih baik. Di Indonesia, berbagai upaya terus dilakukan untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, salah satunya melalui penguatan kualitas sumber daya manusia (SDM) tenaga kesehatan, terutama perawat, yang menjadi ujung tombak pelayanan di rumah sakit dan puskesmas. Data Kementerian Kesehatan RI 2023 mencatat bahwa terdapat lebih dari 400.000 tenaga keperawatan di Indonesia. (Indonesia, 2023)

Ditengah peningkatan jumlah tenaga kesehatan tersebut, tantangan di sektor pelayanan medis menjadi semakin kompleks, seperti beban kerja tinggi, tuntutan profesionalisme, serta pengelolaan tenaga kesehatan yang belum optimal. Salah satu komponen penting dalam sistem pelayanan rumah sakit adalah kinerja perawat, karena perawat berperan langsung dalam proses pemulihan pasien. Menurut (Erlina Erlina & Salamah, 2020), kinerja perawat sangat memengaruhi mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja perawat. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perawat adalah motivasi kerja. (Harcourt et al., 2025) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan individu untuk bertindak, berperilaku, dan mencapai tujuan tertentu. Perawat yang termotivasi akan menunjukkan dedikasi, komitmen, serta semangat kerja yang tinggi, sehingga berdampak positif terhadap kualitas layanan yang diberikan. Penelitian (Adriani et al., 2025) juga menekankan bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja tenaga kerja karena dorongan berasal dari kepuasan pribadi dalam bekerja.

Selain motivasi, pengembangan karir juga menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap kepuasan dan kinerja tenaga perawat. Menurut (Ismail et al., 2025), pengembangan karir tidak hanya meningkatkan kompetensi pegawai, tetapi juga menumbuhkan rasa kepercayaan diri, loyalitas, dan kejelasan masa depan dalam organisasi. Ketika perawat merasa memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka akan lebih terlibat secara emosional dan profesional dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan aspek penting lainnya yang sangat berkaitan dengan motivasi dan pengembangan karir. (Ismail et al., 2025) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang berdasarkan pengalaman kerja mereka. Perawat yang merasa puas cenderung bekerja dengan lebih efektif dan efisien, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya. (Sembiring & Tanjung, 2021) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan motivasi internal dan berkontribusi langsung terhadap kinerja.

Fenomena yang terjadi di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa mencerminkan persoalan yang relevan dengan kondisi tersebut. Berdasarkan hasil observasi internal dan laporan manajemen, sebagian perawat merasa kurang mendapatkan pelatihan lanjutan dan tidak memiliki kejelasan jenjang karir yang memadai. Selain itu, motivasi kerja dinilai menurun akibat ketidaksesuaian antara beban kerja dan penghargaan yang diterima. Hal ini berdampak pada menurunnya kepuasan kerja, serta meningkatnya ketidakhadiran dan keluhan terhadap kualitas pelayanan keperawatan (Beiranvand et al., 2025). Jika kondisi ini tidak segera ditangani, maka akan menimbulkan berbagai konsekuensi negatif seperti rendahnya loyalitas, meningkatnya tingkat stres kerja, hingga menurunnya mutu pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan kajian empiris guna mengetahui sejauh mana motivasi dan pengembangan karir dapat memengaruhi kepuasan kerja serta kinerja perawat, agar rumah sakit dapat merancang strategi manajemen SDM yang lebih efektif (Ismail et al., 2025).

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara motivasi atau pengembangan karir dengan kinerja karyawan secara umum. Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji secara komprehensif bagaimana motivasi dan pengembangan karir secara simultan memengaruhi kepuasan dan kinerja perawat, terutama dalam konteks rumah sakit daerah seperti RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Kondisi ini menciptakan celah kajian yang relevan untuk diteliti lebih dalam sebagai upaya penguatan manajemen SDM rumah sakit berbasis kebutuhan aktual tenaga keperawatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah serta masukan praktis bagi pihak manajemen rumah sakit dalam menyusun kebijakan pengembangan SDM yang berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan, khususnya di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat, menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat, menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat, menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja perawat, serta menganalisis pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di instansi atau rumah sakit yang menjadi lokasi penelitian. Sampel merupakan sebagian dari populasi tersebut yang dipilih untuk mewakili keseluruhan, dengan jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus tertentu seperti Slovin atau menggunakan teknik total sampling apabila jumlah populasi relatif kecil. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu, seperti perawat yang masih aktif bekerja, memiliki masa kerja minimal tertentu, dan bersedia menjadi responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner (angket) yang disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel motivasi, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja perawat, serta didukung oleh dokumentasi sebagai data pelengkap. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode statistik kuantitatif, yang meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat, yang kemudian diuji melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL

Karakteristik responden

Tabel 1.
Rekapitulasi Karakteristik Responden Perawat (n = 170)

Karakteristik	Kategori	f	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	83	48,8
	Perempuan	87	51,2
Usia	< 30 Tahun	56	32,9
	30 – 40 Tahun	62	36,5
	> 40 Tahun	52	30,6
Pendidikan Terakhir	D3 Keperawatan	46	27,1
	S1 Keperawatan	67	39,4
	Ners	57	33,5
Lama Bekerja	< 1 Tahun	39	22,9
	1 – 3 Tahun	42	24,7
	4 – 6 Tahun	43	25,3
	> 6 Tahun	46	27,1

Penelitian ini melibatkan sebanyak 170 responden yang seluruhnya merupakan perawat aktif di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, kelompok usia, tingkat pendidikan terakhir, serta lama bekerja di rumah sakit. Hasil rekapitan data tersebut disajikan pada tabel 1. Deskripsi karakteristik ini penting untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden sekaligus kondisi sosial dan profesional yang

melatarbelakangi persepsi mereka terhadap motivasi, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja. Karakteristik responden di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa menunjukkan komposisi yang heterogen dan representatif, yang tecermin dari keterwakilan jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang relatif seimbang. Profil responden didominasi oleh perawat pada kelompok usia produktif (di bawah 40 tahun) yang memiliki sifat aktif dan adaptif, serta didukung oleh keberadaan perawat senior sebagai teladan berpengalaman. Dari sisi kualitas akademik, mayoritas tenaga keperawatan telah memenuhi kualifikasi standar melalui pendidikan S1 dan profesi Ners. Selain itu, variasi masa kerja yang mencakup perawat baru dalam tahap adaptasi hingga perawat berpengalaman dengan masa kerja lebih dari enam tahun memberikan dasar analisis yang kuat untuk menggambarkan realitas lapangan terkait motivasi, kepuasan, dan kinerja secara komprehensif.

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 2.
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (Mean Komposit)

Variabel Penelitian	Kode	Jumlah Item	Mean Komposit	Kategori
Motivasi Kerja	X1	8	3,98	Baik
Pengembangan Karir	X2	6	3,85	Cukup Baik
Kepuasan Kerja	Z	12	3,92	Baik
Kinerja Tenaga Perawat	Y	10	4,05	Baik

Kinerja Perawat (Y): Merupakan variabel dengan nilai rata-rata tertinggi (4,05) yang berada pada kategori baik. Hal ini mencerminkan tingkat profesionalisme, kepatuhan terhadap prosedur, dan standar pelayanan yang tinggi dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Motivasi Kerja (X1): Berada pada kategori baik dengan nilai 3,98. Perawat memiliki dorongan internal dan komitmen profesional yang kuat, terutama dalam aspek tanggung jawab tugas, meskipun sistem penghargaan dan pengakuan masih memerlukan manajemen yang lebih terstruktur. Kepuasan Kerja (Z): Menunjukkan hasil pada kategori baik dengan nilai 3,92. Perawat merasa sangat puas pada aspek hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan supervisi atasan, namun masih terdapat persepsi yang beragam mengenai kesesuaian gaji dan kesempatan promosi dibanding beban kerja. Pengembangan Karir (X2): Berada pada kategori cukup baik dengan nilai 3,85. Meskipun pelatihan telah membantu meningkatkan kemampuan harian, masih diperlukan peningkatan dalam hal pemerataan kesempatan, kejelasan jenjang karir jangka panjang, serta transparansi peluang promosi.

Uji Reliabilitas Konstruk dan Validitas Konvergen

Tabel 1.3 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konvergen Konstruk

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho a)	Composite Reliability (rho c)	AVE
Kepuasan Kerja (Z)	0,932	0,934	0,942	0,574
Kinerja Tenaga Perawat (Y)	0,894	0,901	0,913	0,513
Motivasi (X1)	0,872	0,883	0,900	0,530
Pengembangan Karir (X2)	0,833	0,836	0,877	0,544

Hasil uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dengan nilai *Cronbach's Alpha* di atas ambang batas 0,70, di mana variabel Kepuasan Kerja (Z) mencatat nilai tertinggi sebesar 0,932. Keandalan instrumen ini diperkuat oleh nilai *Composite Reliability* (rho_a dan rho_c) yang seluruhnya melebihi 0,70, bahkan sebagian besar melampaui 0,90, sehingga indikator-indikator dalam setiap konstruk terbukti mampu merepresentasikan variabel laten secara konsisten. Selain itu, validitas konvergen telah terpenuhi karena nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk seluruh variabel berada di atas batas minimum 0,50, yang mengindikasikan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50 persen varians indikator penyusunnya. Secara keseluruhan, hasil pengujian ini menegaskan bahwa model pengukuran telah memenuhi kriteria kelayakan ilmiah dan layak untuk dilanjutkan

pada tahap pengujian model struktural.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Diskriminan (HTMT)

Hubungan Antar Konstruk	Nilai HTMT
Kinerja Tenaga Perawat (Y) – Kepuasan Kerja (Z)	0,678
Motivasi (X1) – Kepuasan Kerja (Z)	0,507
Motivasi (X1) – Kinerja Tenaga Perawat (Y)	0,560
Pengembangan Karir (X2) – Kepuasan Kerja (Z)	0,538
Pengembangan Karir (X2) – Kinerja Tenaga Perawat (Y)	0,452
Pengembangan Karir (X2) – Motivasi (X1)	0,155

Hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan pendekatan *Heterotrait–Monotrait Ratio* (HTMT) menunjukkan bahwa seluruh nilai antar konstruk berada di bawah ambang batas 0,90, bahkan sebagian besar di bawah 0,85, yang mengindikasikan bahwa setiap variabel memiliki keunikan konseptual tanpa adanya masalah tumpang tindih. Hubungan antara Kinerja Tenaga Perawat (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) mencatat nilai HTMT tertinggi sebesar 0,678, namun tetap berada dalam batas yang dapat diterima sebagai dua variabel yang berbeda, sementara hubungan antara Pengembangan Karir (X2) dan Motivasi (X1) menunjukkan nilai terendah sebesar 0,155 yang menegaskan perbedaan konsep yang sangat jelas. Dengan terpenuhinya seluruh kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran ini memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan setiap konstruk laten secara empiris, sehingga seluruh variabel dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam pengujian hubungan struktural selanjutnya.

Hasil Analisis Model Struktural (Inner Model)

Tabel 5.
Koefisien Jalur Antar Variabel Penelitian

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Tenaga Perawat (Y)	0,420
Motivasi (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0,414
Motivasi (X1) → Kinerja Tenaga Perawat (Y)	0,291
Pengembangan Karir (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0,433
Pengembangan Karir (X2) → Kinerja Tenaga Perawat (Y)	0,162

Hasil analisis model struktural menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang cukup kuat terhadap kinerja perawat (0,420), di mana optimalnya pelaksanaan asuhan keperawatan sangat bergantung pada tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja, supervisi, dan fasilitas. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (0,414) karena dorongan berprestasi dan tanggung jawab yang tinggi membuat perawat memaknai pekerjaannya secara lebih positif, serta memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja (0,291) dalam bentuk peningkatan kedisiplinan dan ketelitian. Sementara itu, pengembangan karir mencatat koefisien pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja (0,433) melalui penyediaan kesempatan pelatihan dan kejelasan prospek masa depan, sekaligus memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas kinerja perawat (0,162) melalui penguatan kompetensi profesional. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan karir merupakan faktor-faktor krusial yang saling berkaitan dalam meningkatkan performa tenaga keperawatan di rumah sakit.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 6.
Nilai R-Square Model Struktural

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,402	0,394
Kinerja Tenaga Perawat (Y)	0,478	0,469

Nilai R-square tersebut berada pada kategori sedang, sehingga dapat disimpulkan bahwa model struktural yang dibangun memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik dalam menggambarkan hubungan antar variabel penelitian.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 7.
Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Koefisien Jalur	Arah Pengaruh	Simpulan
H1	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga perawat	0,291	Positif	Diterima
H2	Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja	0,414	Positif	Diterima
H3	Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja	0,433	Positif	Diterima
H4	Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja tenaga perawat	0,162	Positif	Diterima
H5	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga perawat	0,420	Positif	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja memiliki peran yang signifikan dalam menjelaskan kinerja tenaga perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Tabel 8.
Pengaruh Tidak Langsung melalui Kepuasan Kerja

Jalur Tidak Langsung	Koefisien Indirect Effect
Motivasi → Kepuasan Kerja → Kinerja	0,174
Pengembangan Karir → Kepuasan Kerja → Kinerja	0,182

Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja tenaga perawat. Motivasi dan pengembangan karir tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi mekanisme penting yang memperkuat dampak motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja perawat.

Total Effect dan Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Tabel 9.
Total Effect Antar Variabel

Hubungan Antar Variabel	Total Effect
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Tenaga Perawat (Y)	0,420
Motivasi (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0,414
Motivasi (X1) → Kinerja Tenaga Perawat (Y)	0,465
Pengembangan Karir (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0,433
Pengembangan Karir (X2) → Kinerja Tenaga Perawat (Y)	0,344

Berdasarkan *total effect* tersebut, motivasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja tenaga perawat ketika melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan kausal antara motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja tenaga perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tenaga perawat dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,414. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor determinan yang secara signifikan meningkatkan tingkat kepuasan kerja perawat dalam menjalankan tugas profesionalnya di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Dengan

kata lain, semakin tinggi dorongan motivasional yang dimiliki perawat, semakin besar pula rasa puas yang dirasakan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan peran profesional yang dijalani. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja akan meningkat apabila kebutuhan individu, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri, dapat terpenuhi melalui pekerjaan (Murni et al., 2022; Zeng et al., 2022). Dalam profesi keperawatan, motivasi berperan penting dalam pemenuhan kebutuhan psikologis dan sosial, seperti kebutuhan akan pengakuan, penghargaan atas kinerja, rasa aman dalam bekerja, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional. Ketika perawat merasa bahwa pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan tersebut, maka kepuasan kerja akan terbentuk secara lebih kuat.

Temuan ini juga dapat dijelaskan melalui Teori Dua Faktor Herzberg, yang membedakan antara faktor higiene dan faktor motivator. Faktor motivator, seperti pencapaian, tanggung jawab, pengakuan, dan pengembangan diri, merupakan sumber utama kepuasan kerja (Hindman et al., 2026). Perawat yang memiliki motivasi tinggi umumnya terdorong oleh faktor-faktor tersebut, terutama ketika mereka merasa hasil kerjanya diakui dan memiliki makna bagi pasien maupun organisasi. Kondisi ini mendorong munculnya kepuasan kerja yang berkelanjutan, meskipun perawat dihadapkan pada tekanan kerja dan tuntutan pelayanan yang tinggi. Selain itu, temuan penelitian ini relevan dengan Self-Determination Theory yang dikemukakan oleh (Messineo et al., 2019), yang menekankan bahwa motivasi intrinsik yang didorong oleh kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan keterhubungan memiliki pengaruh kuat terhadap kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja individu. Dalam konteks keperawatan, perawat yang merasa kompeten dalam melaksanakan tugas, memiliki ruang untuk mengambil keputusan klinis sesuai kewenangan, serta menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan dan atasan, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan empiris dari penelitian terdahulu. (Arisandi Tri Hardiansyah, Aisyah Amelia, 2024) menemukan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian Astuti, Wahyuningtyas, dan Nur Hidayati juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dan berperan dalam mekanisme mediasi terhadap kinerja. Temuan serupa dilaporkan oleh (Hidayah et al., 2024) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam membentuk kepuasan kerja karyawan di sektor pelayanan kesehatan. Motivasi kerja memiliki peran strategis dalam membantu perawat menghadapi keterbatasan sumber daya, beban kerja yang tinggi, serta tuntutan pelayanan publik yang kompleks. Perawat yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres kerja, menunjukkan ketahanan psikologis, dan mempertahankan sikap positif terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan (Hidayah & Hendarsjah, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang kuat akan meningkatkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, sehingga berdampak langsung pada kepuasan kerja. Motivasi juga berkaitan erat dengan nilai-nilai profesionalisme dalam keperawatan. Menurut (Zeng et al., 2022), perawat yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan komitmen profesional yang lebih kuat, orientasi pelayanan yang lebih baik, serta kepedulian yang tinggi terhadap kualitas asuhan keperawatan. Kondisi ini membuat perawat tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban formal, tetapi juga merasakan kepuasan batin karena mampu memberikan pelayanan yang bermakna bagi pasien dan masyarakat.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Perawat

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga perawat dengan nilai koefisien sebesar 0,433. Nilai ini merupakan koefisien terbesar dalam model struktural, yang mengindikasikan bahwa pengembangan karir menjadi determinan utama dalam membentuk kepuasan kerja perawat dibandingkan variabel independen lainnya. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja perawat tidak hanya

dipengaruhi oleh faktor psikologis internal seperti motivasi, tetapi juga sangat ditentukan oleh sejauh mana organisasi menyediakan sistem pengembangan karir yang jelas, adil, dan berkelanjutan.

Pengembangan karir mencerminkan komitmen organisasi terhadap pertumbuhan jangka panjang sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi, kejelasan jenjang karir, serta kesempatan promosi dan mobilitas profesional. (Kallio et al., 2024) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia strategis karena berfungsi sebagai sarana pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri karyawan. Dalam konteks keperawatan, kebutuhan ini menjadi semakin penting mengingat profesi perawat menuntut kompetensi klinis yang terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi medis dan kompleksitas pelayanan kesehatan. Temuan penelitian ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menempatkan kesempatan berkembang, kemajuan karir, dan pengakuan sebagai faktor motivator utama pembentuk kepuasan kerja. Perawat yang melihat adanya peluang peningkatan jenjang karir, baik secara struktural maupun fungsional, cenderung memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya. Mereka tidak hanya memandang pekerjaan sebagai rutinitas pelayanan, tetapi sebagai sarana pengembangan profesional jangka panjang. Hal ini memperkuat kepuasan kerja karena pekerjaan dipersepsikan memiliki makna, arah, dan prospek yang jelas. (Jenjang et al., 2021; Nawangwulan & Yusfik, 2025; Roza, 2023). Hasil ini juga dapat dijelaskan melalui Self-Determination Theory yang dikemukakan oleh (Price & Reichert, 2017), yang menekankan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika individu merasa memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan mengembangkan potensi dirinya. Program pengembangan karir seperti pelatihan klinis lanjutan, pendidikan berkelanjutan, serta penugasan berbasis kompetensi memungkinkan perawat untuk memenuhi kebutuhan akan kompetensi dan otonomi profesional. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, perawat akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga perawat dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,291. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja perawat berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja dalam pelaksanaan tugas keperawatan. Meskipun besarnya pengaruh tidak sebesar pengaruh variabel lain dalam model struktural, motivasi tetap berperan signifikan sebagai faktor pendorong perilaku kerja yang produktif, konsisten, dan berorientasi pada mutu pelayanan kesehatan. Motivasi dipahami sebagai kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, menentukan arah perilaku, serta mempertahankan intensitas usaha dalam mencapai tujuan kerja (Fauzi & Rahman, 2025; Syarif, 2025). Dalam keperawatan, motivasi memiliki posisi yang sangat penting karena profesi perawat memerlukan keterlibatan emosional, empati, serta komitmen etis dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Perawat dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan standar operasional prosedur, menjaga ketelitian tindakan medis, serta berinisiatif dalam meningkatkan kualitas asuhan keperawatan. Temuan penelitian ini sejalan dengan Self-Determination Theory yang dikemukakan oleh (Alsadaan et al., 2023), yang menyatakan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja. Ketika perawat merasa bahwa pekerjaannya bermakna, sesuai dengan nilai profesional, serta memberikan kesempatan untuk berkembang, maka motivasi intrinsik akan meningkat dan berdampak positif terhadap kinerja. Motivasi ekstrinsik seperti insentif, pengakuan, dan penghargaan juga berperan sebagai penguat perilaku kerja, meskipun pengaruh jangka panjangnya sangat bergantung pada bagaimana sistem penghargaan tersebut dirancang dan diterapkan (Wang & Xue, 2022). Hasil ini juga dapat dijelaskan melalui kerangka Teori Harapan (Expectancy Theory) yang menekankan bahwa individu akan bekerja lebih optimal apabila mereka meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan diikuti oleh imbalan yang bernilai (Deressa & Zeru,

2019). Dalam praktik keperawatan, perawat yang memiliki motivasi tinggi cenderung mempersepsikan adanya hubungan yang jelas antara usaha, kinerja, dan penghargaan, baik dalam bentuk pengakuan profesional, penilaian kinerja yang adil, maupun peluang pengembangan karir.

Secara empiris, temuan ini konsisten dengan hasil penelitian (Swedana, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian Astuti, (Persada et al., 2025) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran ganda, yaitu sebagai faktor langsung yang memengaruhi kinerja dan sebagai faktor yang memperkuat variabel psikologis lain dalam sistem kerja perawat. Penelitian (Sholeha et al., 2024) pada perawat RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle menemukan bahwa motivasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja perawat melalui interaksinya dengan kompetensi dan kepuasan kerja. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa motivasi tidak berdiri sendiri, melainkan berfungsi sebagai mekanisme penggerak yang mengoptimalkan pemanfaatan kompetensi profesional perawat dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan motivasi yang tinggi, perawat lebih mampu mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilannya secara optimal dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas. Perawat yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kedisiplinan kerja yang lebih baik, ketepatan waktu dalam pelayanan, serta kualitas komunikasi yang lebih efektif dengan pasien dan keluarga. Hal ini sejalan dengan pandangan (Saleh et al., 2022) yang menegaskan bahwa motivasi merupakan elemen kunci dalam menjaga mutu praktik keperawatan profesional. Selain itu, motivasi juga berkontribusi terhadap peningkatan tanggung jawab profesional dan etos kerja perawat. (Sangeeta, 2025) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh dorongan internal individu untuk mencapai standar kerja yang ditetapkan organisasi. Dalam pelayanan kesehatan, dorongan tersebut tercermin dalam kepatuhan terhadap standar keselamatan pasien, akurasi dokumentasi keperawatan, serta kemampuan bekerja secara kolaboratif dalam tim multidisiplin.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Tenaga Perawat

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga perawat dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,162. Meskipun besarnya pengaruh ini relatif lebih kecil dibandingkan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja dalam model struktural, temuan tersebut tetap menegaskan bahwa pengembangan karir memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berperan sebagai faktor pendukung yang bekerja secara tidak langsung dan berjangka menengah hingga panjang dalam membentuk kinerja profesional tenaga keperawatan. Pengembangan karir merupakan proses sistematis yang dirancang organisasi untuk meningkatkan kapasitas individu melalui pendidikan, pelatihan, rotasi kerja, serta kejelasan jenjang karir (Komalasari et al., 2025). Pengembangan karir dalam sumber daya manusia kesehatan berfokus pada peningkatan kompetensi klinis, kemampuan manajerial, dan penguatan peran profesional perawat dalam sistem pelayanan kesehatan (Kallio et al., 2024). Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan (Komalasari et al., 2025; Wentao, 2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berfungsi sebagai investasi organisasi untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Perawat yang memperoleh kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan, pendidikan berkelanjutan, serta pengalaman kerja yang beragam cenderung memiliki kemampuan teknis yang lebih baik, kepercayaan diri yang lebih tinggi, serta kesiapan yang lebih optimal dalam menghadapi kompleksitas tugas keperawatan. Kompetensi tersebut pada akhirnya tercermin dalam kualitas asuhan keperawatan, ketepatan pengambilan keputusan klinis, serta kemampuan bekerja secara efektif dalam tim multidisiplin.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian (Margie et al., 2023) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penelitian (Setyawati et

al., 2022) juga menegaskan bahwa pengembangan karir berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir sering kali tidak bekerja secara berdiri sendiri, melainkan melalui mekanisme psikologis lain yang memperkuat perilaku kerja. Teori Dua Faktor Herzberg menunjukkan pengembangan karir termasuk dalam faktor motivator yang berperan dalam mendorong pencapaian, pengakuan, dan aktualisasi diri individu (Leung & Lam, 2025). Kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kompetensi profesional dapat menumbuhkan rasa bangga terhadap profesi serta meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan. Namun, dampak motivasional tersebut cenderung bersifat bertahap dan memerlukan waktu sebelum tercermin secara nyata dalam kinerja, yang dapat menjelaskan mengapa koefisien jalur pengembangan karir terhadap kinerja dalam penelitian ini relatif lebih kecil dibandingkan variabel lain.

Perawat yang memiliki kompetensi luas dan pengalaman kerja yang beragam akan lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pelayanan kesehatan yang dinamis dan kompleks (Komalasari et al., 2025) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, yang selanjutnya berdampak pada kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir sering kali memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui peningkatan kepuasan dan motivasi kerja. Dengan kata lain, meskipun kontribusi langsung pengembangan karir terhadap kinerja relatif kecil, perannya tetap penting dalam membangun fondasi kinerja jangka panjang yang berkelanjutan. Selain itu, pengembangan karir juga berkaitan dengan peningkatan kualitas pengambilan keputusan klinis dan keselamatan pasien. Perawat yang mengikuti pelatihan berkelanjutan dan pengembangan kompetensi profesional cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap standar praktik keperawatan dan kebijakan pelayanan kesehatan (Eze et al., 2026). Hal ini berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas pelayanan serta pengurangan risiko kesalahan dalam praktik keperawatan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja tenaga perawat dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,420. Nilai ini merupakan koefisien terbesar dalam model struktural, sehingga menegaskan bahwa kepuasan kerja menjadi determinan utama kinerja tenaga perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh sejauh mana mereka merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta sistem manajerial yang diterapkan oleh organisasi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang positif yang muncul sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja secara keseluruhan (Kowalczyk, 2024). Kepuasan kerja mencerminkan kesesuaian antara harapan individu dengan realitas yang diterima, baik dari aspek tugas, imbalan, hubungan kerja, maupun peluang pengembangan diri. Dalam profesi keperawatan, kepuasan kerja memiliki makna yang lebih luas karena berkaitan erat dengan aspek emosional, beban kerja, serta tanggung jawab moral terhadap keselamatan dan kesejahteraan pasien.

SIMPULAN

Simpulan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Motivasi berperan penting dalam membentuk sikap positif dan keterikatan emosional, sementara pengembangan karir melalui kejelasan jenjang karir dan pelatihan menjadi faktor strategis yang membuat perawat merasa dihargai. Kepuasan kerja ditemukan memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja dan berfungsi sebagai variabel mediasi parsial yang menjembatani pengaruh motivasi serta pengembangan karir terhadap kinerja tenaga perawat. Secara keseluruhan, kepuasan kerja menjadi mekanisme psikologis utama dalam menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan komitmen perawat untuk bekerja secara optimal sesuai standar operasional yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, Z., Mala, D., & Aira, F. (2025). *Faktor Intrinsik yang Berperan pada Motivasi Kerja dari Perspektif Teori Dua Faktor pada CO BTPNS. 4.*
- Alsadaan, N., Salameh, B., Ahmed, F., Elsaid, A., Alruwaili, R. F., Alruwaili, M., Ahmed, S., Ali, A., Alruwaili, A. N., Hefnawy, G. R., Alshammari, M. S. S., Ghazi, A., Alrumayh, R., Alruwaili, A. O., & Jones, L. K. (2023). *Impact of Nurse Leaders Behaviors on Nursing Staff Performance : A Systematic Review of Literature.* <https://doi.org/10.1177/00469580231178528>
- Arisandi Tri Hardiansyah, Aisyah Amelia, M. S. (2024). *The Influence Of Leadership Style And Rganizational Culture On Employee Performance.* 7(2), 318–333.
- Beiranvand, M. S., Piri-nargeseh, R., & Mohammadipour, F. (2025). *Evaluation and selection of the highest personal factor of nurses ' job satisfaction by applying analytical network process methods.* 5.
- Deressa, A. T., & Zeru, G. (2019). Work motivation and its effects on organizational performance : the case of nurses in Hawassa public and private hospitals : Mixed method study approach. *BMC Research Notes*, 1–6. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>
- Erlina Erlina, A. A., & Salamah, A. U. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Labuang Baji Makassar.* 2020, 335–341.
- Eze, A. U., Marufu, T., Amagyei, A., Nelson, D., & Laparidou, D. (2026). *Assessing the Effectiveness of Interventions Implemented by Nurses to Reduce Medication Administration Errors in Hospitalised Acute Adult Patient Settings : Systematic Review and Meta- - Analysis.* 1104–1124. <https://doi.org/10.1111/jocn.70109>
- Fauzi, B., & Rahman, A. A. (2025). *The Relationship Between Motivation In Nurses ' Performance : A Literature Review.* 7(25), 873–881. <https://doi.org/10.35631/AIJBES.725060>
- Harcourt, P., Professional, G., Safety, H., & Professional, G. (2025). *The Dynamics of Organizational Behaviour : A Paradigm Shift.* 13(2), 25–38. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15298088>
- Hidayah, N., & Hendarsjah, H. (2021). *The impact of quality of work life (QWL) and work motivation on the organizational citizenship behavior (OCB) with job satisfaction as a mediating variables.* 7(3), 499–506.
- Hidayah, N., Rahmawati, N. I., & Wismar, D. (2024). *The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Work Productivity through Employee Satisfaction As an Intervening Variable at PT . Tarindo 3 Juwana Pati.* 2024, 142–156. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i17.16318>
- Hindman, J., Zugai, J., & Raeburn, T. (2026). *Determination Theory as a Framework for Research and Design of Digital Applications for Nurses ' Well- - Being.* 897–906. <https://doi.org/10.1111/jan.16895>
- Indonesia, P. K. (2023). *Profil Kesehatan Indonesia 2023.*
- Ismail, A., Hendratni, T. W., Putrianti, F. G., Soeprapto, A., & Lubis, F. M. (2025). *Analisis Pengaruh Self-Leadership , Workplace Well Being Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Pada Industri Jasa.* 14, 1953–1962. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1550>
- Jenang, H., Kerja, K., & Sakit, R. (2021). *The Relationship Between Career Ladder And.* 9(1), 55–66. <https://doi.org/10.20473/jaki.v9i1.2021.55-66>
- Kallio, H., Liljeroos, H., Koivunen, M., Kuusisto, A., Hult, M., & Kangasniemi, M. (2024). *Organizational Support for Nurses ' Career Planning and Development : A Scoping Review.* 2024. <https://doi.org/10.1155/2024/8296762>
- Komalasari, D., Halim, H., & Sulaiman, E. (2025). *Assessing the Role of Career Development , Motivation , and Job Satisfaction in Enhancing Nurse Performance at Pertamina Hospital.* 4(3), 68–79.
- Kowalczyk, K. (2024). *Areas of professional life and job satisfaction of nurses.* April, 1–9.

<https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1370052>

- Leung, T., & Lam, C. (2025). *Linking Professional Development Opportunities to Work Performance Among Chinese Kindergarten Teachers : The Mediating Roles of Commitment and Engagement*.
- Margie, N., Artati, N. E., Rusmawati, A., & Sugiyarti, G. (2023). *The Influence of Career Development and Compensation through Motivation on the Performance of Healthcare Workers in Buaran and Kedungwuni Sub-District Community Health Center*. 9414, 561–569. <https://doi.org/10.36348/sjef.2023.v07i11.011>
- Messineo, L., Allegra, M., & Seta, L. (2019). *Self-reported motivation for choosing nursing studies : a self-determination theory perspective*. 1–14.
- Murni, D., Arif, Y., Suwandi, F. R., Zuela, S., Departement, B. N., Andalas, U., Sumatera, W., Academy, B. N., & Sumatera, W. (2022). *Nurse's motivation and job satisfaction In providing nursing services during pandemic covid-19*. 11(2), 159–164. <https://doi.org/10.30644/rik.v11i2.679>
- Nawangwulan, K., & Yusfik, Y. (2025). *The Impact of Supervision Compensation Work Team and Career Advancement Opportunities on Nurse Job Satisfaction at Hospital X 2024*. 17(1), 69–83.
- Persada, D., Pramudita, D., Mayasari, A., & Patricia, J. (2025). *The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Hospital Employee Performance*. 10(1), 29–40. <https://doi.org/10.33062/mjb.v10i01.88>
- Price, S., & Reichert, C. (2017). *administrative sciences The Importance of Continuing Professional Development to Career Satisfaction and Patient Care : Meeting the Needs of Novice to Mid- to Late-Career Nurses throughout Their Career Span*. 41–52. <https://doi.org/10.3390/admsci7020017>
- Roza, N. (2023). *Modeling Nurse Job Satisfaction Mediated Remuneration Supported Career Development and Transformational Leadership*. 264–278.
- Saleh, M. O., Eshah, N. F., & Rayan, A. H. (2022). *Empowerment Predicting Nurses ' Work Motivation and Occupational Mental Health*. <https://doi.org/10.1177/23779608221076811>
- Sangeeta, M. J. (2025). *Human Resource Development Practices and Employee Performance in Private Hospitals : Evidence from Emerging Healthcare Systems*. 4(May), 185–194.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 4, 131–144.
- Setyawati, N. W., Sri, D., Pg, W., & Richo, M. (2022). *Career Development , Motivation and Promotion on Employee Performance*. 1(9), 1957–1970.
- Sholeha, A., Priyanti, A., Ratnawati, R., Sakufa, A., Health, P., Program, S., Bhakti, S., & Madiun, H. M. (2024). *The Influence Of Competence And Work Motivation On Nurses ' Performance At Rsi Siti*. 4(07), 5876–5891.
- Swedana, I. N. (2023). *The Role Of Workload And Work Motivation In Influencing Performance Through Job Satisfaction*. 27(02), 401–427.
- Syarif, A. (2025). *Why Nurses Excel : The Role of Work Environment and Motivation*. 4(2), 121–131.
- Wang, Q., & Xue, M. (2022). *The implications of expectancy-value theory of motivation in language education*. November, 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992372>
- Wentao, D. (2023). *The effect of job training , financial compensation , and career development on nurse performance in the inpatient room of royal prima hospital Medan*. 955–958.
- Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., & Asakura, K. (2022). *Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement : A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities*.