

Pengaruh Kepribadian, Kompetensi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit JIH Purwokerto

Anggi Nur Aisah¹, Purnadi², Fatmah Bagis³, Dian Widyaningtyas⁴

^{1,2} Faculty of Economics and Business,

Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia

angginur134@gmail.com, tugaspurnadi@gmail.com, fatmahbagis2014@gmail.com,

dianoer@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of personality, competence, work motivation, and career development on job satisfaction among healthcare workers at JIH Purwokerto Hospital. This study used a quantitative approach with a non-probability sampling method and a saturated sampling technique, involving 127 healthcare workers. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression, the F-test, and the t-test using SPSS software. The t-test results indicated that personality and work motivation variables had a positive and significant effect on job satisfaction. Conversely, competency and career development variables were found to have no significant effect on job satisfaction among the study subjects. Simultaneously (F-test), all independent variables influenced job satisfaction with a coefficient of determination of 43.1%. Healthcare worker job satisfaction at JIH Purwokerto Hospital was more dominantly influenced by psychological and motivational factors (personality and motivation) than technical or structural aspects (competence and career). Hospital management is advised to continue strengthening character development and creating a supportive work environment to maintain the stability of healthcare workers' motivation and job satisfaction.

Keywords: Personality, Competence, Work Motivation, Career Development, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian, kompetensi, motivasi kerja, dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan Rumah Sakit JIH Purwokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *non-probability sampling* dan teknik sampel jenuh, yang melibatkan 127 responden tenaga kesehatan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda, uji F, serta uji t melalui perangkat lunak SPSS. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepribadian dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, variabel kompetensi dan pengembangan karier ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada objek penelitian ini. Secara simultan (uji F), seluruh variabel independen berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,1%. Kepuasan kerja tenaga kesehatan di RS JIH Purwokerto lebih dominan dipengaruhi oleh faktor psikologis dan motivasional (kepribadian dan motivasi) dibandingkan aspek teknis atau struktural (kompetensi dan karier). Manajemen rumah sakit disarankan untuk terus memperkuat

pembinaan karakter dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif guna menjaga stabilitas motivasi dan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Kata Kunci: Kepribadian, Kompetensi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan pelayanan kesehatan di Indonesia menunjukkan transformasi dari fasilitas kesehatan dasar yang terbatas menjadi jejaring rumah sakit dan puskesmas dengan cakupan nasional. Dalam sistem ini, rumah sakit pemerintah tetap memegang peran utama dalam pelayanan kesehatan publik dan sebagai rujukan kasus medis lanjutan, sementara rumah sakit swasta berkembang untuk melengkapi kapasitas layanan melalui penyediaan layanan spesialis dan inovasi pelayanan. Oleh karena itu, kesejajaran antar rumah sakit tidak dapat disamakan secara langsung karena adanya perbedaan fungsi, peran, dan cakupan layanan dalam sistem kesehatan nasional. Meskipun demikian, keberadaan rumah sakit pemerintah dan swasta secara bersama-sama berkontribusi dalam menjamin akses pelayanan kesehatan di tingkat kabupaten/kota, dari layanan medis dasar hingga lanjutan (Ardiyani, 2021). Salah satunya ada di Kabupaten Banyumas cukup banyak berdiri Rumah Sakit swasta. Menurut Nurcahyanti et al., (2021) ada beberapa Rumah Sakit Swasta di Kabupaten Banyumas diantaranya: RS Hermina Purwokerto, RS Islam Purwokerto (RSI), RS JIH, RS St. Elisabeth.

Rumah Sakit JIH adalah rumah sakit terbaru di Purwokerto, Jawa Tengah yang baru saja resmi beroperasi pada tahun 2022 yang merupakan cabang dari RS JIH di Yogyakarta. Rumah Sakit "JIH" berada di Jalan KH Ahmad Dahlan, Dusun III, Dukuhwaluh, Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. <https://www.rs-jih.co.id/rsjihpurwokerto/> Pengambilan data sentimen ini menggunakan komentar ulasan dari Google Maps, karena banyak pasien dan pengunjung rumah sakit JIH di Purwokerto yang memberikan komentar atau ulasan mengenai perasaan mereka tentang rumah sakit tersebut. Tujuan dari ulasan ini adalah untuk memberikan kritik dan saran serta memperbaiki lingkungan rumah sakit, fasilitas pasien, dan fasilitas lainnya. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pasien menunjukkan bahwa pelayanan rumah sakit dinilai cukup baik pada aspek keramahan petugas, kejelasan informasi medis, dan kelancaran pendaftaran. Namun masih ditemukan ketidakpuasan terkait waktu tunggu yang lama, kurangnya komunikasi petugas mengenai estimasi layanan, respons perawat yang lambat pada beberapa shift, serta kebersihan kamar mandi dan keterlambatan distribusi makanan di ruang rawat inap. Di dalam operasional pelayanan kesehatan di RS JIH pasti membutuhkan banyak sumber daya manusia yang bekerja sebagai tenaga medis dan non medis.

Sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki oleh manusia untuk dapat melakukan suatu pekerjaan. Jika dikaitkan dengan organisasi, maka manusia merupakan sumber daya utama karena manusia adalah yang menggerakkan segala aktivitas organisasi itu sendiri. SDM di dalam Rumah sakit harus mampu melayani

semua pasien yang memuaskan sehingga semua pasien merasa nyaman (Nikmat, 2022). Kepuasan kerja akan didapat jika seluruh atau sebagian besar dari kebutuhan tersebut terpenuhi (Zainal et al., 2024). Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam sebuah perusahaan. Fungsi dari sumber daya manusia (SDM) untuk mengambil inisiatif dan untuk memberikan pedoman, dukungan dan layanan pada berbagai hal yang berkaitan dengan karyawan dalam organisasi (Nurkumalasari et al., 2024).

Berdasarkan wawancara dengan Erniaty HRD RS. JIH., (2025) tingkat kepuasan kerja pegawai belum sepenuhnya optimal dan masih ditemukan ketidakpuasan terkait waktu tunggu yang panjang, kurangnya komunikasi petugas mengenai estimasi layanan, respons perawat yang lambat pada beberapa shift, serta kebersihan kamar mandi dan keterlambatan distribusi makanan di ruang rawat inap. Adanya perbedaan sikap dan perilaku kerja antarpegawai yang memengaruhi kerja sama tim dan pelayanan kepada pasien. Beberapa tenaga kesehatan tampak kurang mampu beradaptasi dengan tekanan kerja dan lingkungan yang dinamis. Kemampuan dan keterampilan pegawai masih belum merata, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi dan tuntutan pelayanan kesehatan yang tinggi. Sebagian tenaga kesehatan belum menunjukkan kompetensi yang sesuai dengan standar profesi, sehingga dapat memengaruhi kepuasan kerja. Adanya penurunan semangat kerja pada sebagian pegawai yang disebabkan oleh persepsi terhadap sistem penghargaan, beban kerja, dan dukungan organisasi yang belum optimal. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kepuasan serta produktivitas kerja. Pengembangan karir yang terjadi di RS JIH yaitu adanya kesempatan pegawai untuk mengikuti pelatihan, promosi, dan pembinaan karier masih terbatas. Hal ini menimbulkan rasa kurang puas terhadap prospek karier dan berdampak pada penurunan motivasi kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepribadian.

Kepribadian adalah menggambarkan serangkaian karakteristik abadi yang membuat kita unik sebagai individu (Romi et al., 2024). Kepuasan kerja akan tercapai apabila terdapat kesesuaian antara ciri dan tipe kepribadian dengan jabatannya sehingga karyawan akan merasa menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi (Lestari et al., 2024). Penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Romi et al., (2024), Shodiqin et al., (2024), Lestari et al., (2024) dan Setiawan et al., (2025) mengatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan oleh Mandagi et al., (2025) dan Hisan et al., (2025) mengatakan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Kompetensi.

Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau stat mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik (Suyatmi et al., 2024). kompetensi adalah peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, kematangan, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan (Wele et al., 2024). Penelitian terdahulu oleh Rialdy et al., (2025), Waleleng et al., (2024), Damanik et al., (2024) dan

Permatasari et al., (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Fadillah et al., (2023) dan Nuzulman et al., (2024) menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor motivasi juga mempengaruhi kepuasan kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas kerja dengan semangat dan dedikasi (Riskiansyah et al., 2025). Motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas untuk mendapatkan kepuasan yang dicarinya Hulu et al., (2024). Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Firmansyah et al., (2024). Safitri et al., (2024). Vebianti et al., (2025), Puspasari et al., (2025) dan Nggode et al., (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan pendapat dengan Shavira et al., (2023). dan Dinsar et al., (2023). Menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karier.

Pengembangan karir adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Suri et al., (2024). Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperubahan saat ini dan saat mendatang (Muslim, 2024). Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Damanik et al., (2024). Safitri et al., (2024). Vebianti et al., (2025) dan Auris et al., (2025) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian oleh Febrianti, (2021) dan Mansur et al., (2023) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya Shodiqin et al., (2024) dengan variabel "Kepribadian, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kemudian menambahkan satu variabel berasal dari Fatmala et al., (2022) "Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai". Penambahan variabel pengembangan karir dilakukan karena aspek ini relevan dengan kebutuhan tenaga kesehatan akan kejelasan pengembangan karir dan peningkatan profesionalisme, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih kuat dalam menjelaskan kepuasan kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit JIH Purwokerto.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2018). Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, objek-objek yang dapat diamati sebagai sasaran dalam penelitian kuantitatif, objek tersebut dapat diamati sebagian (sampel) atau secara

keseluruhan (populasi), data yang dikumpulkan dari objek tersebut berupa angka-angka yang kemudian dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistika, dari perhitungan statistik tersebut dapat mendeskripsikan suatu objek yang dapat dimunculkan dalam bentuk tabel ataupun grafik. Metode penelitian non probability sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian kuantitatif ini memfokuskan pada 127 tenaga kesehatan di Rumah Sakit JIH Purwokerto. Data yang dianalisis menggunakan software SPSS, dengan serangkaian uji sebagai berikut: uji statistic deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji F dan uji t.

Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode statistik yang menyajikan penggambaran akan data yang ada tanpa membuat generalisasi. Deskripsi jawaban responden mengevaluasi setiap pertanyaan dalam kuesioner dengan menggunakan skala 1 hingga 5 (Sugiyono, 2023).

Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev	Makna Mean
Kepuasan Kerja (Y)	127	1	5	4.11	0.789	Setuju
Kepribadian (X1)	127	1	5	4.40	0.681	Setuju
Kompetensi (X2)	127	2	5	4.31	0.690	Setuju
Motivasi Kerja (X3)	127	2	5	4.24	0.704	Setuju
Pengembangan Karir (X4)	127	3	5	4.28	0.688	Setuju

Berdasarkan tabel 2 hasil uji statistik deskriptif menggunakan SPSS menunjukkan jumlah responden (N) ada 127, nilai variabel terkecil (minimum) adalah 1, dan nilai variabel terbesar (maximum) adalah 5, semua variabel penelitian yang terdiri dari kepuasan kerja, kepribadian, kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir mempunyai makna mean sudah baik. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel penelitian tersebut harus dipertahankan supaya mempunyai kinerja yang efisien dan efektif

Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. "Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur". Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pernyataan kuesioner adalah product moment pearson dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pernyataan kuesioner dan membandingkan r_{tabel} dengan r_{hitung} (Sugiyono, 2023).

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Makna Mean
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.754	0.1743	Valid
	Y.2	0.716	0.1743	Valid
	Y.3	0.801	0.1743	Valid
	Y.4	0.705	0.1743	Valid
	Y.5	0.734	0.1743	Valid
	Y.6	0.767	0.1743	Valid
	Y.7	0.716	0.1743	Valid
	Y.8	0.789	0.1743	Valid
	Y.9	0.692	0.1743	Valid
	Y.10	0.676	0.1743	Valid
	Y.11	0.800	0.1743	Valid
	Y.12	0.751	0.1743	Valid
	Y.13	0.687	0.1743	Valid
	Y.14	0.618	0.1743	Valid
Kepribadian (X1)	X1.1	0.525	0.1743	Valid
	X1.2	0.707	0.1743	Valid
	X1.3	0.656	0.1743	Valid
	X1.4	0.699	0.1743	Valid
	X1.5	0.648	0.1743	Valid
	X1.6	0.590	0.1743	Valid
	X1.7	0.471	0.1743	Valid
	X1.8	0.497	0.1743	Valid
	X1.9	0.593	0.1743	Valid
	X1.10	0.592	0.1743	Valid
Kompetensi	X2.1	0.643	0.1743	Valid
	X2.2	0.707	0.1743	Valid
	X2.3	0.537	0.1743	Valid
	X2.4	0.492	0.1743	Valid
	X2.5	0.625	0.1743	Valid
	X2.6	0.660	0.1743	Valid
	X2.7	0.615	0.1743	Valid
	X2.8	0.663	0.1743	Valid
	X2.9	0.651	0.1743	Valid
	X2.10	0.515	0.1743	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.453	0.1743	Valid
	X3.2	0.465	0.1743	Valid
	X3.3	0.552	0.1743	Valid
	X3.4	0.502	0.1743	Valid

Variabel	Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Makna Mean	
	X3.5	0.522	0.1743	Valid	
	X3.6	0.578	0.1743	Valid	
	X3.7	0.485	0.1743	Valid	
	X3.8	0.576	0.1743	Valid	
	X3.9	0.476	0.1743	Valid	
	X3.10	0.378	0.1743	Valid	
	X3.11	0.493	0.1743	Valid	
	X3.12	0.469	0.1743	Valid	
	X3.13	0.565	0.1743	Valid	
	X3.14	0.464	0.1743	Valid	
	X3.15	0.408	0.1743	Valid	
	X3.16	0.544	0.1743	Valid	
	X3.17	0.556	0.1743	Valid	
	X3.18	0.563	0.1743	Valid	
	X3.19	0.623	0.1743	Valid	
	X3.20	0.546	0.1743	Valid	
	Pengembangan Karir (X4)	X4.1	0.625	0.1743	Valid
		X4.2	0.604	0.1743	Valid
		X4.3	0.632	0.1743	Valid
		X4.4	0.537	0.1743	Valid
X4.5		0.453	0.1743	Valid	
X4.6		0.491	0.1743	Valid	
X4.7		0.414	0.1743	Valid	
X4.8		0.428	0.1743	Valid	
X4.9		0.469	0.1743	Valid	
X4.10		0.408	0.1743	Valid	
X4.11		0.473	0.1743	Valid	
X4.12		0.543	0.1743	Valid	
X4.13		0.574	0.1743	Valid	
X4.14		0.570	0.1743	Valid	
X4.15		0.543	0.1743	Valid	

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas tiap indikator variabel menggunakan SPSS adalah sebagai berikut: Nilai r tabel pada tabel r statistik didapatkan sebesar 0.1743. Pada uji validitas yang dilakukan pada variabel kepribadian, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja yang dapat dilihat pada Pearson Correlation, diketahui bahwa semua nilai r hitung > r tabel, yang artinya semua indikator pada pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian (Sugiyono, 2023). Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan sebaliknya, apabila nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2023).

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Kepribadian (X1)	10	0.801	0.60	Reliabel
Kompetensi (X2)	10	0.815	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	20	0.855	0.60	Reliabel
Pengembangan karir (X4)	15	0.803	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	14	0.931	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 hasil uji reliabilitas dilakukan kepada seluruh responden dengan melakukan perbandingan antara nilai Cronbach's Alpha dengan nilai standar uji yaitu 0.60. Apabila Cronbach's Alpha > 0.6. Maka instrument tersebut dapat dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian variabel Kepribadian, Kompetensi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang berdistribusi normal dikatakan valid dalam uji statistic (Ghozali, 2021)

**Tabel 5. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		127	
Test Statistic		0.090	
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.013 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	0.235 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.224
		Upper Bound	0.246

a. Test distribution is Normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardi
zed Residual

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Berdasarkan tabel 5 hasil uji normalitas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar $0.235 > 0.05$. maka sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Toleranc e	VIF
1 (Constant)		
Kepribadian (X1)	0.342	2.926
Kompetensi (X2)	0.375	2.670
Motivasi Kerja (X3)	0.375	2.669
Pengembangan Karir (X4)	0.322	3.105

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji multikolinearitas dari table output "Coefficients" pada bagian "Collinearity Statistics" diketahui nilai Tolerance untuk variabel kepribadian, kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir lebih besar dari 0.10, sementara nilai VIF untuk kepribadian, kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir lebih kecil daripada 10.00. Maka dapat disimpulkan dasar pengambilan uji multikolinearitas tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a	
Model	Sig.
1 (Constant)	0.056

Kepribadian (X1)	0.353
Kompetensi (X2)	0.080
Motivasi Kerja (X3)	0.176
Pengembangan Karir (X4)	0.223

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel 7 hasil heteroskedastisitas dari output diatas diketahui nilai signifikan (Sig.) untuk variabel kepribadian (0.353), kompetensi (0.080), motivasi kerja (0.176), dan pengembangan karir (0.223) karena nilai signifikan dari setiap variabel lebih dari 0.05 maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan bersal dari regresi linier sederhana, yaitu menambah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih pada variabel bebas (Ghozali, 2021). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepribadian, Kompetensi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit JIH Purwokerto. Maka dengan demikian digunakan metode analisis data secara kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda.

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-10.488	6.960		-1.507	0.134
Kepribadian (X1)	0.555	0.226	0.282	2.451	0.016
Kompetensi (X2)	0.149	0.209	0.078	0.712	0.478
Motivasi Kerja (X3)	0.279	0.122	0.251	2.284	0.024
Pengembangan Karir (X4)	0.212	0.179	0.140	1.184	0.239

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 8 hasil analisis regresi linier berganda diatas maka diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -10.488 + 0.555KP + 0.149KM + 0.279MK + 0.212PK$$

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai (konstan) menunjukkan nilai sebesar - 10.488 artinya jika nilai variabel independen (bebas) adalah nol, maka variabel dependen (terikat) bernilai - 10.488. Dalam penelitian ini, jika pengaruh kepribadian, kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir bernilai 0 (nol), maka tingkat kepuasan kerja bernilai sebesar -10.488%.

- b. Nilai Koefisien regresi kepribadian sebesar 0.555, artinya jika nilai kepribadian terhadap kepuasan kerja meningkat sebesar 0.1 satuan. Maka kepribadian akan meningkat sebesar 0.555 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap
- c. Nilai Koefisien regresi kompetensi sebesar 0.149, artinya jika nilai kompetensi terhadap kepuasan kerja meningkat 0.1 satuan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0.149 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- d. Nilai Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.279 artinya jika nilai motivasi kerja terhadap kepuasan kerja meningkat 0.1 satuan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0.279 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- e. Koefisien regresi pengembangan karier sebesar 0.212 artinya jika nilai pengembangan karir terhadap kepuasan kerja meningkat 0.1 satuan, maka pengembangan karir akan meningkat sebesar 0.212 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kelengkapan model dalam regresi, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa dekat garis regresi dengan nilai data asli yang dibuat menggunakan model. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R-Square (R^2) pada tabel model summary. Nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2021),

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.431	6.081

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X4), Kompetensi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepribadian (X1)

Berdasarkan tabel 9 hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adjusted R square sebesar 0,431 artinya bahwa 43,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepribadian, kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji F

Nilai F hitung digunakan untuk menguji ketepatan model (goodness of fit). Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan, untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Untuk menyimpulkan model masuk dalam kategori cocok (fit) atau tidak, kita harus membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan derajat kebebasan: df: a, (k-1), (n-k) (Suliyanto, 2011).

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3674.850	4	918.713	24.841	.000 ^b
	Residual	4512.032	122	36.984		
	Total	8186.882	126			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X4), Kompetensi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepribadian (X1)

F tabel di cari pada distribusi nilai f tabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus F tabel 2.45 dan Nilai F hitung 24.841. Sehingga F tabel $2.45 < F$ hitung 24.841. Uji F menunjukkan bahwa model regresi mempunyai cocok model untuk menjelaskan variasi kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kepribadian, kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir

Uji t

Berdasarkan tabel 8 analisis regresi linear berganda dapat kita lihat nilai t hitung dan nilai signifikan untuk uji t. nilai probabilitas yang digunakan 0.05 maka hasilnya:

- Variabel kepribadian memiliki nilai t hitung $2.451 > t$ tabel 1.979 dengan nilai signifikansi $0.016 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dinyatakan **diterima**.
- Variable kompetensi memiliki nilai t hitung $0.712 < t$ tabel 1.979 dengan nilai signifikansi $0.478 > 0.05$. Dengan demikian hipotesis kedua menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dinyatakan **ditolak**.
- Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung $2.284 > t$ tabel 1.979 dengan nilai signifikansi $0.024 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis ketiga menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dinyatakan **diterima**.
- Variabel pengembangan karir memiliki nilai t hitung $1.184 < t$ tabel 1.979 dengan nilai signifikansi $0.239 > 0.05$. Dengan demikian hipotesis keempat menyatakan pengembangan karir tidak pengaruh terhadap kepuasan kerja dinyatakan **ditolak**.

Pembahasan

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji statistic deskriptif kepribadian yang dimiliki karyawan sudah baik karena sudah menunjukkan karakter individu seperti tanggung jawab, sikap positif, dan kemampuan mengendalikan diri memiliki peran penting dalam membentuk perasaan puas terhadap pekerjaan sehingga harus dipertahankan Teori dua faktor menyatakan bahwa Kepribadian yang baik, seperti tanggung jawab, kedisiplinan, dan sikap positif, mendorong terpenuhinya faktor motivator, khususnya pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Ketika tenaga kesehatan memiliki kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugas secara profesional, mereka cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, meskipun berada dalam lingkungan kerja dengan tuntutan dan risiko yang tinggi (Herzberg 1959).

Penelitian ini didukung oleh oleh Romi et al., (2024), Shodiqin et al., (2024), Lestari et al., (2024) dan Setiawan et al., (2025) mengatakkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan berdasarkan hasil uji statistic deskriptif kompetensi kerja yang terjadi di tempat kerja sudah baik. Hal ini menunjukkan tingkat kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki individu belum tentu menentukan rasa puas terhadap pekerjaannya. Teori dua faktor oleh Herzberg (1959) Bagi tenaga kesehatan, kepuasan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan, sehingga meskipun kompetensi telah terpenuhi dengan baik, hal tersebut belum tentu meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Penelitian ini didukung oleh [Masruchiyah et al., 2024; Alam et al., 2024] menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji statistic deskriptif motivasi kerja di tempat kerja sudah baik karena individu yang memiliki dorongan kerja kuat cenderung menunjukkan semangat, komitmen, dan keterlibatan tinggi dalam melaksanakan tugas, sehingga mampu merasakan pencapaian dan makna dalam pekerjaannya. Teori dua faktor menjelaskan bahwa Ketika tenaga kesehatan memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung merasa dihargai dan memiliki makna dalam pekerjaannya, sehingga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan menjadi lebih tinggi meskipun menghadapi beban dan risiko kerja yang besar (Herzberg, 1959).

Penelitian ini didukung oleh Firmansyah et al., (2024). Safitri et al., (2024). Vebianti et al., (2025), Puspasari et al., (2025) dan Nggode et al., (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pengembangan karir di tempat kerja sudah baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain sehingga meskipun program pengembangan karier tersedia, hal tersebut belum menjadi faktor utama dalam membentuk kepuasan kerja. Teori dua faktor bagi tenaga kesehatan, kepuasan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian dalam pelayanan, sehingga meskipun pengembangan karier tersedia, hal tersebut belum tentu meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan (Herzberg, 1959).

Penelitian ini didukung oleh oleh Fadillah et al., (2023) dan Nuzulman et al., (2024) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tenaga kesehatan dipengaruhi secara signifikan oleh kepribadian dan motivasi kerja, sementara kompetensi dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena kedua variabel tersebut lebih berfungsi sebagai faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan sebagaimana dijelaskan dalam Teori Dua Faktor Herzberg, sedangkan kepribadian dan motivasi kerja berkaitan langsung dengan faktor motivator seperti tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek psikologis dan motivasional memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan aspek teknis dan struktural organisasi, sehingga manajemen rumah sakit diharapkan memprioritaskan penguatan kepribadian positif dan peningkatan motivasi kerja melalui pembinaan karakter berkelanjutan dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif, di samping tetap mempertahankan serta meningkatkan kompetensi, kompensasi, dan pengembangan karier secara periodik. Namun, penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek dan variabel, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel, menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi dan kepemimpinan, serta menggunakan pendekatan longitudinal guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kepuasan kerja tenaga kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, R. R., Kurniawan, A. W., Dipoatmodjo, T. S. P., Haeruddin, M. I. M., & Ruma, Z. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar. *Equivalent:*

- Journal of Economic, Accounting and Management*, 2(2), 432-445.
- Ardiyani, S. (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Wates Kulon Progo Indonesian *Journal of Hospital Administration*, 4(2), 56-62.
- Auris, Z. M., & Majid, R. (2025). Hubungan Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Kendari 2024. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, 5(4), 474-483.
- Damanik, S. W. H., Utami, F. L., & Zulkifli, S. M. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 286-301.
- Dinsar, A., Budiandriani, B., & Nurnajamuddin, M. (2023). Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(1), 82-90.
- Fadillah, S. I. H., & Marzuki, F. (2023). Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Telkom Akses. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(2), 156-172.
- Fatmala, K., Yani, P., & Nasution, Z. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 52-57.
- Firmansyah, D., Priatna, D. K., & Sukmayana, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Dprd Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(3), 183-190.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. 8 ed.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hisan, M. R., Marhalinda, M., Suryani, R. E., & Mahanani, E. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi Dan Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Faunaland Ancol Jakarta Utara. *Ikraith-Ekonomika*, 8(3), 190-199
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2).
- Lestari, S., Priatna, D. K., & Avianti, W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Situasi, Kepribadian, dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Greenation Ilmu Akuntansi*, 2(1), 55-61
- Mandagi, J. G. A., Pandowo, M., & Nelwan, O. (2025). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kebahagiaan, Dan Kontribusi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Manado Tateli Resort. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 13(01), 767-779.
- Mansur, M., Idris, A., Husen, S. (2023). Pengembangan Karier Terhadap Kualitas Kerja Dan Kepuasan Karyawan. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia (FMI) 2023 Papua, Vol 1, hal 566.*

- Mantika, D. C., & Rovita, A. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Sinergi Integra Services. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 3(1), 614-626.
- Masruchiyah, N., Gumay, O. A. P., & Ratnasih, C. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19 di PT. Kao Indonesia. *Jurnal Green Growth Dan Manajemen Lingkungan*, 13(1), 80-89.
- Mony, R. Q. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv Waring Raya Kendal. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 11(1), 163-174.
- Muslim, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Pelita Indonesia Djaya. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 26-36.
- Nggode, M. R., Ardan, M., & Umar, Z. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 6(1), 142-147.
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi: Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai*. Penerbit P4I.
- Noviana, A., Melinda, L. D., & Burhanudin, J. (2024). Pengaruh Kompetensi Teknologi Informasi Komunikasi Guru Terhadap Kepuasan Siswa di SMK Negeri 3 Bandung. *ATRBIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 10(1), 196-208.
- Nurchayanti, K. K., & Kuswandani, D. R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Persepsi Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi Terhadap Loyalitas Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Swasta Tipe D Di Kabupaten Banyumas). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(02), 814-823.
- Nurkumalasari, S., Sinollah, S., & Lestari, R. H. S. (2024). Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Wava Husada dilihat dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Journal Islamic Business and Entrepreneurship*, 3(2), 135-145.
- Nuzulman, N. N., Safitri, H. M., Budi, A. S., & Nabila, S. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Visioner & Strategis*, 13(1), 65-74
- Permatasari, U., Harlen, H., & Machasin, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 8600-8616.
- Puspasari, O. E., Komar, D., & Jas, T. (2025). Pengaruh Motivasi dan Empati Terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat di RS TK IV Atambua Nusa Tenggara Timur (NTT). *Dinasti Health and Pharmacy Science*, 2(4), 8-15.
- Ramdhan, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Caturbina Guna Persada. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(1), 84-108.
- Rialdy, N., Tanjung, I. S., & Yusnandar, W. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Rs Martha Friska. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 519-

528.

- Riskiansyah, A., Azariah, A., Salsabilla, C., & Novrianto, A. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Restoran Bebek Sawah Pattimura Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(3), 1727-1734.
- Romi, H. A., & Wisra, M. Y. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan Dan Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Komitmen Organisasional. *Jurnal Akuntansi Barelang*, 9(1), 119-126.
- Safitri, Y., & Susilowati, I. H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia Jakarta. *Masman Master Manajemen*, 2(3), 178-190
- Septenti, E. R., & Budiarti, W. (2024). Pengaruh kepribadian, budaya organisasi dan work life balance (WLB) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik. *Soetomo Management Review*, 2(2), 168-195.
- Setiawan, D., Mawarti, H., & Nasrudin, N. (2025). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 15(2), 273-284.
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1010-1022.
- Shodiqin, M., Purnadi, & Suyoto, (2024). Pengaruh Kepribadian, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Agro Mina Lestari Wotgalar, Banjarnegara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 243-254.
- Sianipar, S. M., Zalukhu, G., Tarigan, J., & Napitupulu, R. B. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 13(1), 78-87.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=1978>.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian*. In *Repository Informatika dan Bisnis Darmajaya*.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Suri, N. M., & Suharini, S. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 54-63.
- Suyatmi, S., Latunreng, W., Yosepha, S. Y., & Arifin, A. L. (2024). Analisis pengaruh kompetensi, kedisiplinan, dan budaya kerja tenaga kesehatan terhadap kepuasan pasien rawat jalan di Rumah Sakit Umum Daerah Khidmat Sehat Afiat Kota Depok Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 9(1), 64-73
- Vebianti, M., Suwarsono, B., & Kurniawan, B. W. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Stres Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Kediri. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 3(1), 208-224.

- Wardhani, T. E., Setyawati, Y., Alami, K., & Abidin, J. (2024). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Hotel Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 7(3), 83-89.
- Wele, V. A. D., & Khuzaini, K. (2024). Pengaruh Kompetensi, Kualitas Pelayanan Dan Citra Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Pada Kantor Pos Semolowaru Tengah Surabaya). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 13(12).
- Waleleng, J. J., Tewal, B., & Lumanauw, B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Kantor Cabang Calaca Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(03), 379-388.
- Yanti, Y., & Mukminin, A. (2021). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Capital: Kebijakan Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 134-147.
- Zainal, A., & Idris, M. (2024). Pengaruh Kompetensi, Tunjangan Kinerja Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *Sparkling Journal Of Management (Sjm)*, 2(1), 56-70.