# PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, SELF-EFFICACY, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS PINOLOSIAN, KECAMATAN PINOLOSIAN, KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Oleh
**Yulandari Bonde[1]**
**Christoffel Kojo[2]**
**Rudie Yobie Lumantow[3]**

[123]Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:
[1]yulaanbonde21@gmail.com
[2]christoffelkojo@unsrat.ac.id
[3]lumantowr@yahoo.co.id

***Abstract:*** *This study aims to examine and analyze the role of independent variables (Career Development, Self-Efficacy, Workload) on the dependent variable (Healthcare Worker Performance) both partially and simultaneously among healthcare workers at the Pinolosian Community Health Center (Puskesmas Pinolosian), Pinolosian District, South Bolaang Mongondow Regency. This research employs a quantitative approach. The sampling technique used was purposive sampling. Data collection was conducted using a questionnaire, with a total sample of 64 respondents. The data in this study were analyzed using multiple linear regression analysis utilizing Eviews 14 software. The results indicate that Career Development has a significant effect on Healthcare Worker Performance, Self-Efficacy has a significant effect on Healthcare Worker Performance, and Workload has a significant effect on Healthcare Worker Performance. Simultaneously, Career Development, SelfEfficacy, and Workload significantly influence Healthcare Worker Performance at the Pinolosian Community Health Center, Pinolosian District, South Bolaang Mongondow Regency. This study recommends that the health center management optimize healthcare worker performance by facilitating transparent career development, strengthening Self-Efficacy, and managing workloads proportionally to prevent burnout. Furthermore, future studies are advised to expand the research locus and integrate additional variables, such as leadership or incentive systems, to yield more comprehensive findings.*

***Keywords:*** *Rewards, Jobs Satisfaction, Employee Performance and Work Motivation*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam mencapai keberhasilan organisasi, termasuk organisasi pelayanan publik seperti puskesmas. Dalam konteks pelayanan kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan menjadi ujung tombak yang sangat menentukan kualitas layanan yang diberikan. Menurut Kasmir (2022), manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola tenaga kerja melalui perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga pemberian kompensasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan seperti Puskesmas, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola tenaga kesehatan agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat serta meningkatkan kinerja tenaga Kesehatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja tenaga kesehatan merupakan aspek penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Puskesmas. Kinerja dapat dilihat melalui beberapa indikator, seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama. Dari aspek kuantitas kerja, tenaga kesehatan dituntut mampu menyelesaikan berbagai tugas pelayanan sesuai target yang telah ditetapkan. Dari aspek kualitas kerja, tenaga kesehatan harus memberikan pelayanan yang tepat, teliti, dan sesuai standar pelayanan kesehatan. Selain itu, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas serta kemampuan bekerja sama dengan sesama tenaga kesehatan juga menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Berdasarkan data yang tersedia, jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas Pinolosian tahun 2025 sebanyak 70 orang, dengan jumlah pegawai ASN 38 orang, PPPK 26 orang dan Pegawai kontrak/honorer 6 orang. Meskipun didukung oleh jumlah tenaga kesehatan yang cukup beragam, dinamika pelayanan dilapangan menunjukkan adanya tantangan yang memengaruhi kinerja. Salah satu faktor yang memengaruhi kondisi tersebut adalah pengembangan karir. Rostini et al. (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja

individu untuk mencapai karir yang diinginkan, dengan tujuan menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan kesempatan karir yang tersedia dalam organisasi, baik saat ini maupun di masa yang akan datang.

Selain pengembangan karir, beban kerja juga memengaruhi kinerja. Menurut Lineuwih dkk (2022), beban kerja merupakan serangkaian pekerjaan yang diberikan kepada seseorang sehingga dapat menimbulkan ketidak sesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan tenaga kerja. Permasalahan lain yang dihadapi yang dapat memengaruhi kinerja adalah perbedaan tingkat *Self-Efficacy* antar tenaga kesehatan. Menurut Khine dan Nielsen (2022), *Self-Efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk belajar atau melakukan suatu aktivitas pada tingkat tertentu yang telah ditentukan. Seperti tenaga kesehatan yang dihadapkan pada kasus-kasus insidental yang memerlukan tindakan segera.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa dinamika pelayanan kesehatan menuntut kesiapan tenaga kesehatan untuk mampu bekerja secara profesional di tengah beban kerja yang tinggi, keterbatasan kesempatan pengembangan karir, serta variasi keyakinan diri individu. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dikelola secara optimal, maka berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin mengangkat penelitian dengan judul; "Pengaruh Pengembangan Karir, *Self-Efficacy*, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Pinolosian, Kecamatan Pinolosian, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan".

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, *Self-Efficacy*, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Pinolosian.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Pinolosian.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Pinolosian.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Pinolosian.

## TINJAUAN PUSTAKA

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia, menurut Asmirin dkk (2023) adalah salah satu cabang ilmu manajemen yang mengkaji peran individu dalam organisasi. Sumber daya manusia menjadi factor kunci utama dalam pengelolaan terhadap sumber daya organisasi yang lain karena mampu merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), mengarahkan (*actuating*) dan mengontrol (*controlling*) secara menyeluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks kesehatan Manajemen sumber daya manusia yang berkinerja baik memastikan tenaga kesehatan mempunyai kemampuan merencanakan, mengorganisasi, dan mengontrol tugas mereka.

**Pengembang Karir**

Menurut Salamun dkk (2023), pengembangan karir merupakan suatu proses tertentu peningkatan kinerja pada seorang karyawan, proses itu menuju tingkat kematangan, kompetensi dan juga tanggung jawab lebih besar. Promosi maupun kenaikan jabatan umumnya sering terjadi didalam suatu organisasi, karena hal ini adalah satu bentuk cara yang dilakukan organisasi dalam pengembangan karir pada karyawannya.

***Self-Efficacy***

*Self-Efficacy*, menurut Waddington (2023), *Self-Efficacy* merupakan evaluasi individu terhadap kapasitas dirinya untuk melakukan suatu tindakan secara berhasil dalam situasi tertentu. Individu yang memiliki *Self-Efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menghadapi tekanan kerja, serta lebih gigih dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

**Beban Kerja**

Menurut Purwatiningsih dan Pamungkas (2022), beban kerja sangat berkaitan dengan pekerjaan yang dijalankan seseorang, Dimana penilaian terhadap tugas atau tanggung jawab yang menuntut kemampuan mental dan fisik serta harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dapat menimbulkan dampak, bak positif maupun negative, terhadap pelaksanaan pekerjaan.

**Kinerja**

Kinerja dalam suatu organisasi bersifat personal, apalagi mengingat kema-puan setiap karyawan/tenaga kesehatan dalam menyelesaikan tugas berbeda satu sama lain. Menurut Fahmi (2020), kinerja adalah hasil kerja yang dicapau oleh suatu organisasi, baik organisasi yang berorientasi pada keuntungan maupun organ-isasi yang tidak berorientasi pada keuntungan, yang diperoleh dalam suatu perioede waktu tertentu sebagai hasil dari pelaksanaan aktivitas organisasi.

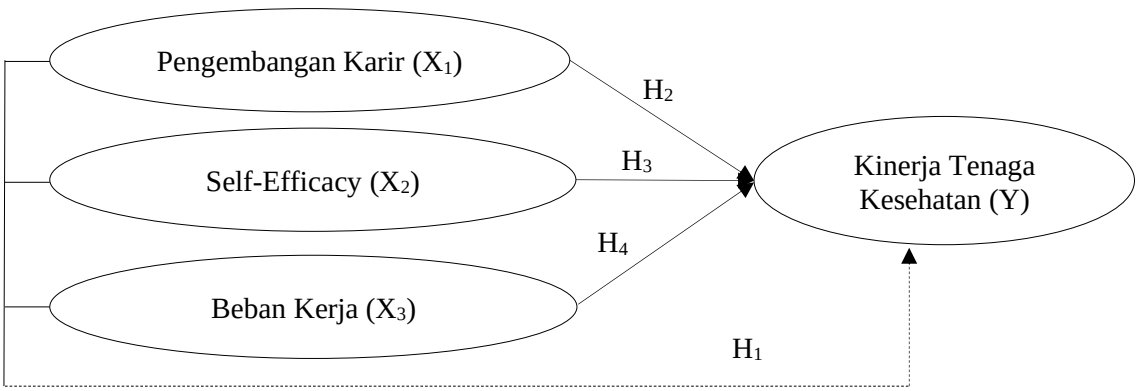
**Penelitian Terdahulu**

Penelitian Surajiyo, Rahman, Aprianto dan Suyadi (2024) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir dan Self-Efficacy terhadap kinerja karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau. Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai responden yang berjumlah 32 orang karyawan . Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner . Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Outer Model, Reliabilty, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau, 2) Terdapat pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau, 3) Terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau.

Penelitian Anjani (2023) bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh pengembangan karier dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di CV. Danagung D'briquetess, Bantul, Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (sensus) dikarenakan jumlah populasi di perusahaan tersebut relatif kecil. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan melalui pemilik perusahaan. Analisis data mencakup uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier dan efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang paling dominan berasal dari variabel efikasi diri, diikuti oleh pengembangan karier.

Penelitian Mustapa, Nelwan dan Lengkong (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kebahagiaan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara Selama Pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi adalah pegawai di Dinas Penanaman Modal Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara, yang berjumlah 62 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 62 orang responden. Hasil penelitian menunjukan bahwa berdasarkan pengujian simultan ditemukan motivasi kerja, pengembangan karir dan kebahagiaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan pengujian parsial ditemukan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Model Penelitian**




**Gambar 1. Kerangka Berpikir**
*Sumber: Kajian Teoritik, 2026*

**Hipotesis Penelitian**

$H_1$: Diduga Pengembangan Karir, *Self-Efficacy* dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan.
$H_2$: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan.
$H_3$: Diduga *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan.
$H_4$: Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan.

## METODE PENELITIAN

**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif. Menurut Kasmir (2022), penelitian kuantitatif merupakan suau metode penelitian yang bertujuan untuk menguji dan membuktikan teori, baik yang berkaitan dengan pengaruh maupun hubungan antarvariabel. Penelitian asosiatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir ($X_1$), *Self-Efficacy* ($X_2$), dan Beban Kerja ($X_3$) terhadap kinerja Tenaga Kesehatan (Y) di Puskesmas Pinolosian, Kecamatan Pinolosian, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

**Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

Menurut Kasmir (2022), populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang dapat berupa organisasi, individu, wilayah, maupun data lain yang menjadi sasaran penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Pinolosian yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang berstatus pegawai tetap, yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 64 orang.

**Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini perlu menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer merupakan data mentahyang dikumpulkan secara langsung dari lapangan oleh peneliti untuk keperluan penelitian (Kasmir, 2022). Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber yang telah tersedia dan sudah diolah (Kasmir, 2022).

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama penelitian. Kuesioner dipilih karena efektif dalam mengungkap persepsi, sikap, dan penilaian responden terhadap variabel penelitian secara kuantitatif dan terukur. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada tenaga kesehatan di Puskesmas Pinolosian dengan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur.

**Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

| Variabel | Definisi | Indikator |
|---|---|---|
| Pengembangan Karir (X1) | Menurut Hidayat dkk (2022), pengembangan karir adalah Upaya yang dilakukan suatu Perusahaan atau organisasi untuk menyiapkan karyawan agar mampu mengisi berbagai posisi atau jabatan yang tersedia dalam organisasi, baik untuk kebutuhan saat ini maupun dimasa mendatang. | Menurut Cen (2022)<br>- Pengalaman kerja<br>- Loyalitas<br>- Profesionalisme<br>- Prestasi kerja |
| *Self-Efficacy* (X2) | Menurut Sumaila dan Rossanty (2022), *Self-Efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah dtetapkan. | Menurut Hasanah dkk (2023)<br>- Kemampuan menyelesaikan tugas<br>- Kemampuan memotivasi diri dalam bekerja.<br>- Keyakinan untuk bekerja keras dan tekun.<br>- Keyakinan menghadapi kesulitan dan hambatan. |

| | | |
|---|---|---|
| Beban Kerja (X3) | Menurut Marhaendra (2022), beban kerja merupakan sejumlah tugas yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu. | Menurut Ali dkk (2022)<br>- Banyaknya pekerjaan<br>- Target kerja<br>- Standar pekerjaan<br>Kondisi pekerjaan |
| Kinerja Tenaga Kesehatan | Kinerja Tenaga Kesehatan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yag diberikan kepadanya (Le dkk, 2023) | MenurutMangkunegara (2020)<br>- Kualitas kerja<br>- Kuantitas kerja<br>- Ketepatan waktu<br>- Kerja sama |

**Teknik Analisis Data**

**Uji Instrumen**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Menurut Kasmir (2022), uji validitas merupakan tahap awal dalam peneltian yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang digunakan sudah valid atau belum. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik dari korelasi melalui koefisien korelasi product Moment.

Menurut Kasmir (2022), uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana insrumen penelitian dapat dipercaya dalam mengukur suatu variable. Penelitian ini menggunakan *rumus Alpa Cronbach* untuk menguji reliabilitas instrument.

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas: bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak (Kasmir, 2022).
2. Uji Multikolinearitas: bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau korelasi antar variabel independen (Kasmir, 2022). Dalam mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinieritas di dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation factor* (VIF). Dasar pengambilan Keputusan: Jika VIF ≥ 10 maka Ha diterima (adanya multikolinieritas), Jika VIF < 10 maka Ha ditolak (tidak ada multikolinieritas)
3. Uji Heteroskedastisitas: bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Kasmir, 2022).

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu model regresi yang melibatkan lebih dari satu ariabel independent untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel dependen, dengan menggunakan program Eviews 14 sebagai alat bantu analisis.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan**:**

Y = Kinerja
$X_1$ = Pengembangan Karir
$X_2$ = *Selff-Efficacy*
$X_3$ = Beban Kerja
a = Konstanta
$\beta_1,\beta_2,\beta_3$ = Koefisien regresi
e = standar *eror*

**Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi ($R_2$)**

Uji determinisasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel dependen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk melihat besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat (Surajiyo dkk, 2020).

**Uji Hipotesis**

**Uji F dan T**

Dalam pngujian hipotesis penelitian ini digunkan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji t merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen

(Y). Uji F adalah pengujian yang dilakukan secara bersama-sama atau simultan dari seluruh variabel bebas (independen) yang ada dalam model untuk melihat apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

| Variabel | Pernyataan | Nilai Signifikansi | *Correlation Probability* | r Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| Pengembangan Karir ($X_1$) | $X_{1.1}$ | <,001 | 0.825 | 0,246 | Valid |
| | $X_{1.2}$ | <,001 | 0.510 | 0,246 | Valid |
| | $X_{1.3}$ | <,001 | 0.680 | 0,246 | Valid |
| | $X_{1.4}$ | <,001 | 0.870 | 0,246 | Valid |
| *Self-Efficacy* ($X_2$) | $X_{2.1}$ | <,001 | 0.936 | 0,246 | Valid |
| | $X_{2.2}$ | <,001 | 0.709 | 0,246 | Valid |
| | $X_{2.3}$ | <,001 | 0.943 | 0,246 | Valid |
| | $X_{2.4}$ | <,001 | 0.914 | 0,246 | Valid |
| Beban Kerja ($X_3$) | $X_{3.1}$ | <,001 | 0.806 | 0,246 | Valid |
| | $X_{3.2}$ | <,001 | 0.620 | 0,246 | Valid |
| | $X_{3.3}$ | <,001 | 0.904 | 0,246 | Valid |
| | $X_{3.4}$ | <,001 | 0.837 | 0,246 | Valid |
| Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) | $Y_{1.1}$ | <,001 | 0.913 | 0,246 | Valid |
| | $Y_{1.2}$ | <,001 | 0.636 | 0,246 | Valid |
| | $Y_{1.3}$ | <,001 | 0.912 | 0,246 | Valid |
| | $Y_{1.4}$ | <,001 | 0.896 | 0,246 | Valid |

*Sumber: Olah Data Eviews 14, 2026*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2, seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Pengembangan Karir ($X_1$), *Self-Efficacy* ($X_2$), Beban Kerja ($X_3$), dan Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Correlation Probability* (r hitung) masing-masing item yang berada di atas nilai r tabel sebesar 0,246. Selain itu, seluruh item memiliki nilai sig-nifikansi < 0,001, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan memenuhi kriteria validitas dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel | *Cronbach's Alpha* | Nilai Ketetapan | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Pengembangan Karir ($X_1$) | 0,649 | 0,60 | *Reliable* |
| *Self-Efficacy* ($X_2$) | 0,895 | 0,60 | *Reliable* |
| Beban Kerja ($X_3$) | 0,761 | 0,60 | *Reliable* |
| Kinerja Tenaga Keseahatan (Y) | 0,839 | 0,60 | *Reliable* |

*Sumber: Olah Data Eviews 14, 2026*

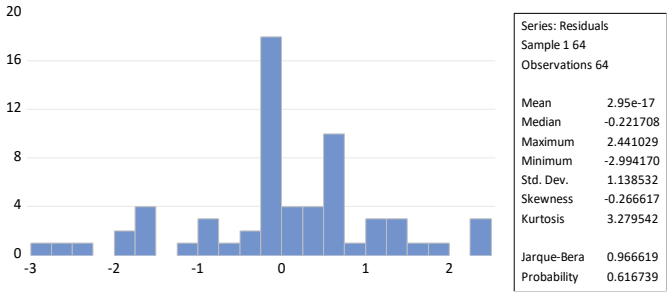
Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada 3, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar daripada nilai batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data karena mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten dan stabil.

### Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pada tabel 4, disimpulkan bahwa nilai probabilitas Jarque Be-ra 0.616739 dimana lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0.05. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini, disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi dengan normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**




*Sumber: Olah Data Eviews 14, 2026*

**Uji Multikolineritas**

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas**

Variance Inflation Factors
Date: 06/25/26 Time: 00:18
Sample: 1 64
Included observations: 64

| Variable | Coefficient Variance | Uncentered VIF | Centered VIF |
|---|---|---|---|
| C | 0.632238 | 29.72899 | NA |
| X1 | 0.005630 | 77.77641 | 3.087228 |
| X2 | 0.008773 | 128.0561 | 4.853429 |
| X3 | 0.010895 | 156.1852 | 5.665402 |

*Sumber: Olah Data Eviews 14, 2026*

Berdasarkan hasil pada 5 di atas, disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang terkait dengan variabel bebas. Hal ini dapat dilihat dari nilai Centered VIF (*Varian Inflation Factors*) dari ketiga variabel independent yang ku-rang dari 10. Oleh sebab itu, hasil regresi tidak dipengaruhi oleh masalah multikolineritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedasticity Test: Glejser
Null hypothesis: Homoskedasticity

| | | | |
|---|---|---|---|
| F-statistic | 0.592577 | Prob. F(3,60) | 0.6223 |
| Obs*R-squared | 1.841680 | Prob. Chi-Square(3) | 0.6059 |
| Scaled explained SS | 2.022593 | Prob. Chi-Square(3) | 0.5677 |

*Sumber: Olah Data Eviews 14, 2026*

Dari data yang tercantum dalam 6 di atas, uji heteroskedastisitas menun-jukan bahwa nilai probabilitas *Chi-Squared* melebihi tingkat signifikansi a=5% (0.6059 > 0.05). Hasil ini menunjukan bahwa tidak ada indikasi masalah heteroske-dastisitas dalam model regresi.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan Tabel 7, hasil model estimasi regresi dalam penelitian ini di-peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y= 0{,}195780 + 0{,}243095X_1 + 0{,}330427X_2 + 0{,}429071X_3 + \epsilon$$

1. Pengembangan Karir ($X_1$) sebesar 0,243095 dengan nilai positif. Artinya variabel Pengembangan Karir meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) akan meningkat sebesar 0,243029 satuan dengan asumsi variabel-variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan.
2. *Self-Efficacy* ($X_2$) sebesar 0,330427 dengan nilai positif. Artinya variabel *Self-Efficacy* meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) akan meningkat sebesar 0,330427 satuan dengan asumsi var-iabel-variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan.

3. Beban Kerja ($X_3$) sebesar 0,429071 dengan nilai positif. Artinya variabel beban kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) akan meningkat sebesar 0,429071 satuan dengan asumsi var-iabel-variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan.

**Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda**

Dependent Variable: Y
Method: Least Squares
Date: 06/25/26 Time: 00:16
Sample: 1 64
Included observations: 64

| Variable | Coefficient | Std. Error | t-Statistic | Prob. |
|---|---|---|---|---|
| C | 0.195780 | 0.795134 | 0.246223 | 0.8063 |
| X1 | 0.243095 | 0.075033 | 3.239860 | 0.0020 |
| X2 | 0.330427 | 0.093667 | 3.527686 | 0.0008 |
| X3 | 0.429071 | 0.104381 | 4.110634 | 0.0001 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| R-squared | 0.889410 | Mean dependent var | 17.34375 |
| Adjusted R-squared | 0.883880 | S.D. dependent var | 3.423628 |
| S.E. of regression | 1.166649 | Akaike info criterion | 3.206609 |
| Sum squared resid | 81.66413 | Schwarz criterion | 3.341539 |
| Log likelihood | -98.61148 | Hannan-Quinn criter. | 3.259765 |
| F-statistic | 160.8474 | Durbin-Watson stat | 1.430588 |
| Prob(F-statistic) | 0.000000 | | |

*Sumber: Olah Data Eviews 14, 2026*

**Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi ($R_2$)**

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari Tabel 7 di atas, *Adjusted R Square* menunjukan nilai 0,883880 mengindikasikan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 88,3% variasi dalam Kinerja Tenaga Kesehatan. Nilai R *Squared* sebesar 0.889410 menunjukan bahwa 88,9% variasi dalam Kinerja Tenaga Kesehatan dapat dijelas-kan oleh variabel independen seperti Pengembangan Karir, *Self-Efficacy* dan Beban Kerja. Sementara itu, 11,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Koefisien Determinasi yang tinggi menunjukan bahwa model yang digunakan memiliki kemampuan baik dalam menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Uji Hipotesis**

**Uji F (Simultan)**

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 7, dengan membandingkan nilai Fhitung > Ftabel, untuk menentukan Ftabel dapat dihitung dengan df1 dan df2 dengan signifikansi 0,05. Nilai dF1 didapat dari jumlah variabel bebas yakni 3. Selanjutnya pada nilai df2 diperoleh dengan rumus jumlah sample – jumlah variabel independen -1. Dalam hal ini, df2 = 64-3-1=60. Sehingga diperoleh nilai Ftabel =2,75, maka Fhitung > Ftabel (160.8474 > 2,75), maka H0 (Hipotesis nol) ditolak. Dengan demikian, H1 (Hipotesis alternatif) diterima, yang menunjukan bahwa variabel Pengembangan Karir, *Self-Efficacy*, Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Pinolosian, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

**Uji T (Parsial)**

**Tabel 8. Hasil Analisis Uji Parsial**

| Variabel | Coefficient | Std. Error | t-Statistic | prob | Kesimpulan |
|---|---|---|---|---|---|
| Pengembangan Karir ($X_1$) | 0,243095 | 0.075033 | 3.239860 | 0.0020 | Signifikan |
| *Self-Efficacy* ($X_2$) | 0,330427 | 0.093667 | 3.527686 | 0.0008 | Signifikan |
| Beban Kerja ($X_3$) | 0,429071 | 0.104381 | 4.110643 | 0.0001 | Signifikan |

*Sumber: Olah Data Eviews 14, 2026*

Berdasarkan tabel 8, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir ($X_1$), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan, dikarenakan nilai t hitung 3,239860 > t tabel 2,000, dengan tingkat probabilitas sebe-sar 0,00 < 0,05. Artinya Pengembangan Karir mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan.
2. *Self-Efficacy* ($X_2$), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan, dikarenakan nilai t hitung 3.527686 > t tabel 2,000, dengan tingkat probabilitas sebesar 0,00 < 0,05. Artinya *Self-Efficacy* mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan.

3. Beban Kerja ($X_3$), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan, dikarenakan nilai t hitung 4.110643 > t tabel 2,000, dengan tingkat probabilitas sebesar 0,00 < 0,05. Artinya Beban Kerja mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan.

**Pembahasan**

**Pengaruh Pengembangan Karir, *Self-Efficacy*, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan**

Hasil pengolahan data menunjukan bahwa nilai f hitung melebihi nilai F tabel dengan nilai signifikan. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif ($H_1$) diterima, yaitu bahwa Pengembangan Karir ($X_1$), *Self-Efficacy* ($X_2$), dan Beban Kerja ($X_3$) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y). Artinya, variabel-variabel tersebut secara kolektif memengaruhi kinerja tenaga kesehatan secara signifikan dalam konteks penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan hasil dari berbagai studi sebelumnya. Misalnya, penelitian oleh (Surajio dkk, 2024). Hasil pengujian menunjukan bahwa variabilitas dalam Kinerja Tenaga Kesehatan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen ini. Sementara sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model ini. Temuan ini menjelaskan bahwa Pengembangan Karir, *Self-Efficacy* dan Beban Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan.

**Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan**

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, seperti yang terlihat dalam komitmen peningkatan kompetensi berke-lanjutan yang diterapkan di Puskesmas Pinolosian, Kecamatan Pinolosian, Kabu-paten Bolaang Mongondow Selatan. Pihak manajemen puskesmas berhasil me-nanamkan motivasi yang kuat di lingkungan kerja dengan menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas melalui pelatihan klinis, workshop program kesehatan dasar, serta kesempatan melanjutkan pendidikan bagi bidan, perawat, dan staf medis lainnya. Dalam penelitian ini, temuan mengenai pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan sejalan dengan hasil dari berbagai studi sebelumnya. Misalnya, penelitian oleh (Anjani, 2023) menunjukan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketika tenaga kesehatan diberikan kesempatan yang jelas untuk naik pangkat, mengikuti pelatihan, dan mengembangkan kemampuan mereka, maka semangat dan hasil kerja mereka otomatis akan menjadi lebih baik.

**Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan**

*Self-Efficacy* (keyakinan diri) secara signifikan mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan, seperti yang terlihat dalam rasa percaya diri kuat yang dibangun oleh para pegawai di Puskesmas Pinolosian, Kecamatan Pinolosian, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Puskesmas Pinolosian berhasil menanamkan keyakinan yang kuat di benak setiap staf medis bahwa mereka mampu menjadi pelopor pelayanan kesehatan masyarakat yang cekatan, mandiri, dan berkualitas tinggi meski berada di wilayah puskesmas pedesaan. Identitas mental yang melekat erat sebagai bagian dari garda terdepan penyelamat kesehatan ini memberikan nilai kebanggaan tersendiri bagi bidan, perawat, dan dokter saat menangani pasien atau turun lang-sung ke desa-desa. Dalam penelitian ini, temuan mengenai pengaruh signifikan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan sejalan dengan hasil dari berbagai studi sebe-lumnya. Misalnya, penelitian oleh (Pirayanti, 2025) menunjukan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rasa percaya diri dan keyakinan tenaga kesehatan terhadap kemampuan mereka sendiri sangat menentukan kualitas kerja mereka di lapangan.

**Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan**

Beban Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan, seperti yang terlihat dalam tanggung jawab profesi yang dijalankan oleh para pega-wai di Puskesmas Pinolosian, Kecamatan Pinolosian, Kabupaten Bolaang Mon-gondow Selatan. Puskesmas Pinolosian berhasil menanamkan pola pikir yang kuat di benak setiap staf medis bahwa tuntutan tugas yang tinggi merupakan pemicu un-tuk menjadi pelayan masyarakat yang cekatan, produktif, dan memiliki jam terbang tinggi dalam menangani berbagai kasus kesehatan. Dalam penelitian ini, temuan mengenai pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan sejalan dengan hasil dari berbagai studi sebelumnya. Misalnya, penelitian oleh (Nisak dan Andriani, 2022) menunjukan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa porsi atau jumlah tugas yang diberikan kepada staf medis sangat memengaruhi hasil kerja mereka sehari-hari.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan dengan menggunakan hasil pengujian aplikasi Eviews 14, serta pembahasan mengenai pengaruh Pengembangan Karir, *Self-Efficacy* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Pinolosian, Kecamatan Pinolosian, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengembangan Karir secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Pinolosian, Kecamatan Pinolosian, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
2. *Self-Efficacy* secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Pinolosian, Kecamatan Pinolosian, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
3. Beban Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Pinolosian, Kecamatan Pinolosian, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut

1. Puskesmas Pinolosian bersama Dinas Kesehatan disarankan untuk memfasilitasi pengembangan karier yang transparan melalui pelatihan dan jenjang kepangkatan yang jelas, serta mengelola beban kerja agar tetap dinamis dan berkeadilan tanpa memicu *burnout*. Selain itu, berdasarkan hasil analisis deskriptif, aspek *Self-Efficacy* menjadi bagian yang perlu lebih diperhatikan dan ditingkatkan, khususnya dalam menjaga semangat dan motivasi kerja ketika menghadapi rutinitas pelayanan yang padat. Oleh karena itu, pihak manajemen disarankan untuk memberikan dukungan dan motivasi, apresiasi terhadap kinerja, serta kesempatan berbagi pengalaman dan kasus antar tenaga kesehatan. Hal tersebut diharapkan dapat mem-perkuat keyakinan dan semangat tenaga kesehatan dalam menjalankan tugas sehingga kinerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat semakin optimal.
2. Peneliti selanjutnya direkomendasikan untuk mengembangkan variabel penelitian lain yang relevan seperti kepemimpinan, fasilitas, atau insentif serta memperluas cakupan wilayah studi ke puskesmas lain di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. https://greenpub.org/JIM/article/view/16

Anjani, A. D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Danagung D'Briquettess Bantul Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(1). https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/1657

Asmirin Noor, A. R. (2023). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Fahmi, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta

Hidayat, A., Manggabarani, A. F., & Sumardjo, M. (2021). Analisis Kompetensi Dan Pengembangan Karir Pegawai Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Dalam Peningkatan Kinerja ASN. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 8(3), 879–894. https://journal2.uinjkt.ac.id/index.php/salam/article/view/20566

Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.

Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.

Khine, M. S., & Nielsen, T. (2022). *Academic Self-Efficacy in Education: Nature, Assessment, and Research*. Singapore: Springer.

Le, M., Obon, W., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh motivasi berprestasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pelita Maumere. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 180–196. https://doi.org/10.59603/cuan.v1i2.25

Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayallah, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Berbagai Variabel Organisasi (Termasuk Kinerja). *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*. https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jbmk/article/view/32187

Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marhaendra, T. B. P. (2022). *Ergonomi Dinamika Beban Kerja* (E. S. Mulyanta, Ed.). Yogyakarta: Andi.

Mustapa, T. R., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4). https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43799

Nisak, Q., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 304–313. https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.432

Pirayanti, L. P. D., Suryani, N. N., & Novarini, N. N. A. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Arya Mesari Bangli. *EMAS*, 6(1), 233–246. https://doi.org/10.36733/emas.v6i1.11282

Purwatiningsih, A. P., & Pamungkas, I. D. (2022). Peningkatan Penjualan Melalui Optimalisasi Digital Marketing. *IJCOSIN*, 2(2), 135–142. https://doi.org/10.20895/ijcosin.v2i2.604

Rostini. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas).* Rizmedia Pustaka Indonesia.

Salamun, H. S. (2023). Manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan. Yayasan Kita Menulis.

Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). *Pengaruh Self-Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8(1), 28–37. https://intelib.perpus.untad.ac.id/index.php?p=show_detail&id=6519

Surajiyo, Rahman, E., Aprianto, R., & Suyadi. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 29(1), 12–23. https://doi.org/10.32767/jurnalmediaekonomi.v29i1.2237

Surajiyo., Nasruddin., Paleni. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm SPSS 22 For Windows).* Deepublish.

Waddington, J. (2023). Self-Efficacy. *ELT Journal*, 77(2), 237–240. https://doi.org/10.1093/elt/ccac046