

PENGARUH KEAHLIAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PERAWAT PADA RSUD BOLAANG MONGONDOW SELATAN

THE INFLUENCE OF WORK SKILLS, CAREER DEVELOPMENT AND SELF-EFFICACY ON THE WORK EFFECTIVENESS OF NURSES AT BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Oleh:

Gabriela Glarenia Britney Lukar¹

Bernhard Tewel²

Arrazi Bin Hasan Jan³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹glarenialukar@gmail.com

²bernhardtewel@unsrat.ac.id

³arrazihasanjan@gmail.com

Abstrak: Keahlian Kerja, Pengembangan Karir dan *Self-efficacy* merupakan aspek penting dalam meningkatkan Efektivitas Kerja Perawat di RSUD Bolaang Mongondow Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keahlian Kerja, Pengembangan Karir dan *Self-efficacy* terhadap Efektivitas Kerja Perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan. Efektivitas kerja perawat menjadi sebuah tolak ukur utama dari keberhasilan suatu rumah sakit. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 72 responden dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Keahlian kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Efektivitas kerja perawat, secara parsial Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas kerja perawat, secara parsial *Self-efficacy* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Efektivitas kerja perawat, selanjutnya Keahlian kerja, Pengembangan karir dan *Self-efficacy* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas kerja perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan.

Kata Kunci: Keahlian Kerja, Pengembangan Karir, *Self-efficacy*, Efektivitas Kerja

Abstract: *Work Skills, Career Development and Self-efficacy* are important aspects in increasing the Work Effectiveness of Nurses at Bolaang Mongondow Selatan Regional Hospital. This research aims to determine the influence of Work Skills, Career Development and *Self-efficacy* on the Work Effectiveness of Nurses at Bolaang Mongondow Selatan Regional Hospital. The effectiveness of nurses' work is the main measure of the success of a hospital. This research is quantitative research using an associative approach. The number of samples used in this research was 72 respondents using simple random sampling techniques. The data collection method in this research used a questionnaire distributed to all nurses at Bolaang Mongondow Selatan Regional Hospital. The analytical method used in this research is multiple linear regression. The results of this study show that partially work skills have a positive and insignificant effect on the work effectiveness of nurses, partially career development has a significant positive effect on the work effectiveness of nurses, partially *self-efficacy* has a positive and insignificant effect on the work effectiveness of nurses, then work skills, career development and *Self-efficacy* simultaneously have a significant positive effect on the work effectiveness of nurses at Bolaang Mongondow Selatan Regional Hospital.

Keyword: *Work Skills, Career Development, Self-efficacy, Work Effectiveness*

Latar Belakang

Seiring berkembangnya zaman dan teknologi membuat kehidupan manusia ikut berkembang mengikuti perubahan yang terjadi, sehingga hal ini mengharuskan manusia harus lebih mempunyai kemampuan yang lebih baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah pelaksanaan seluruh kebijakan sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan dan keahlian yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu diketahui oleh semua tingkatan manajemen disebuah organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi ditentukan dengan bagaimana organisasi tersebut dapat menyusun kegiatan pendayagunaan manusia, melalui kegiatan pendayagunaan tersebut akan dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit adalah suatu tempat yang menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan baik itu rawat inap dan rawat jalan kepada masyarakat, rumah sakit mempunyai tugas dan perannya dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara berdaya guna dengan mengutamakan kegiatan pelayanan dan penyembuhan pada pasien. Para perawat atau tenaga medis didalam rumah sakit mempunyai tugas dan perannya masing-masing tugas utama dari perawat dirumah sakit yaitu merawat dan mendukung pasien dalam menjaga kesehatan dan mengatasi penyakit dari pasien. Namun perawat juga mempunyai tanggung jawab dalam mencatat riwayat medis dan gejala dari pasien yang telah dilayani.

Menurut Pasolong (2017) efektivitas pada dasarnya berasal dari kata efek dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat, efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Efektivitas kerja menjadi faktor penting dalam suatu organisasi rumah sakit agar mampu berjalan dan bertahan dengan suatu kondisi yang akan datang dimasa depan karena hal ini yang dapat menentukan maju mundurnya sebuah organisasi.

Keahlian kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain (Syahdan, 2017). Keahlian kerja dapat mempengaruhi efektivitas kerja dalam sebuah organisasi, keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus ditingkatkan.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja suatu individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Fauzan (2023) menyatakan Pengembangan karir adalah suatu serangkaian posisi atau jabatan yang di tempati seseorang selama dia bekerja, pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan secara berkelanjutan dengan berfokus kepada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian. Pengembangan karir mempengaruhi efektivitas kerja yang ada pada organisasi rumah sakit dimana pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi (Samsudin, 2010:141).

Self-efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Lunenburg, 2017:338). Dengan memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada diri sendiri maka seorang perawat dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan benar sehingga efektivitas kerja dari rumah sakit akan terus meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Amaliya Dwi Anjani (2022) menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir dan *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut Jessi Imanuel dan Syawaludin (2020) menunjukkan hasil dimana pengembangan karir dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja, menurut hasil penelitian dari Imam Khoeri Parmin (2021) menunjukkan hasil dimana variabel *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja, sedangkan menurut hasil penelitian dari Movhammad Alvian Setyabudi (2018) menunjukkan dimana variabel *self-efficacy* secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (studi kasus pada perawat RS. Dr. Moh Saleh), sedangkan variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Menurut hasil penelitian dari Tanjung, Hasibuan dan Sari (2020) menunjukkan dimana keahlian kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan penelitian dari Awaoah (2021) dimana variabel keahlian kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian dari Akbar, Rini, Iskandan dan Rikzan Ulum (2022) menunjukkan hasil dimana keahlian kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Fenomena yang ditemui pada penelitian ini yaitu efektivitas kerja yang belum tercapai dimana kurangnya pemanfaatan waktu dijam kerja, seperti perawat yang seharusnya tetap *stay* ditempat administrasi ataupun layanan adakalanya mereka tidak ada pada saat keluarga pasien mencari mereka, sehingga keluarga pasien harus mencari perawat diruangan-ruangan lain, disisi lain perawat juga merasakan permasalahan mengenai pengembangan karir yang peluangnya kecil untuk diraih. Permasalahan terkait *self-efficacy* yaitu rendahnya keyakinan atau kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan yang baru dalam bekerja, kurang dukungan yang didapatkan sehingga hal itu mempengaruhi efektivitas kerja dari rumah sakit.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh keahlian kerja terhadap efektivitas kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap efektivitas kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap efektivitas kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh keahlian kerja, pengembangan karir dan *self efficacy* terhadap efektivitas kerja

TINJAUAN PUSTAKA

Efektivitas Kerja

Menurut Kusdi (2015:94) bahwa efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi. Indikator efektivitas kerja meliputi : kuantitas kerja, kualitas kerja dan pemanfaatan waktu (Hasibuan, 2018:105).

Keahlian Kerja

Berdasarkan definisi dari Sri Widiastuti (2010), Keahlian atau keterampilan merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Menurut Nurhasana (2019), keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan. Indikator keahlian kerja meliputi : tingkat pendidikan, pengalaman, pelatihan dan profesionalisme (Charter, 2011:52).

Pengembangan Karir

Menurut Salamun, et al., (2023:46), Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kinerja pada seorang karyawan, proses tersebut menuju tingkat kematangan, kompetensi dan juga tanggung jawab yang lebih besar. Indikator pengembangan karir meliputi : kebutuhan karir, perlakuan yang adil dalam berkarir, promosi dan pengembangan tenaga kerja (Rivai, 2015:97)).

Self-efficacy

Greogory (dalam Yusvita dan Pujiani, 2020:87) mengemukakan bahwa *Self-efficacy* merupakan kepercayaan diri untuk mengetahui kemampuan individu untuk melakukan bebrapa bentuk kontrol diri atas manfaat dan peristiwa di lingkungan sekitar. Indikator *self-efficacy* meliputi : dapat menyelesaikan tugas tertentu, dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, yakin akan diri sendiri bahwa mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diterima, yakin akan diri sendiri mampu bertahan dalam menghadapi hambatan dan kesulitan yang akan terjadi dan yakin pada diri sendiri bahwa mampu menyelesaikan masalah yang akan terjadi (Brown., Hasanah dkk, 2019).

Penelitian Terdahulu

Penelitian Tanjung, Hasibuan dan Sari (2020) ini bertujuan untuk mengetahui Penempatan Kerja, Keahlian (*Skill*) Kerja, dan Kepuasan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Metal Elektro Plating”. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 130 karyawan. Pengambilan data melalui observasi dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keahlian kerja berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian Jessi, Tarigan dan Syawaludin (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Pengembangan Karir dan Kompetensi Karyawan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Logikreasi Utama Medan Tehnik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode pengumpulan data

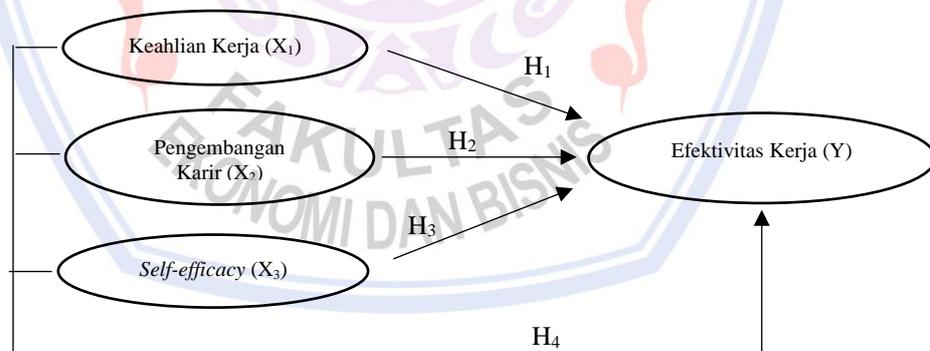
wawancara, kuesioner, studi pusaka dan sutdi dokumentasi. Tekhnik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi.. Sampel pada penelitian ini sebanyak 34 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Logikreasi Utama Medan, berdasarkan hasil penelitian secara simultan pengembangan karir dan kompetensi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Logikreasi Utama Medan.

Penelitian Setyabudi (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada perawat rumah sakit dr.Mohamad Saleh). Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 65 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menyebarkan kusioner dan metode dokumentasi mencatat dokumen-dokumen dan data-data lain yang digunakan sebagai penunjang penelitian.. teknik analisis yang digunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial (uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel pengembangan karir dan *self-efficacy* dengan kinerja perawat, hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yaitu uji t, nilai t hitung sebesar 2,551 > nilai t tabel 1,999. Selanjutnya berdasarkan hasil uji t bahwa variabel *self-efficacy* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di rumah sakit Dr. Mohamad Saleh dikarenakan t hitung lebih rendah dibandingkan nilai t tabel. Secara bersama-sama (simultan) variabel pengembangan karir dan *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit Dr. Mohamad Saleh, hal ini dibuktikan dengan uji f yang memiliki nilai f hitung lebih besar dibandingkan f tabel.

Hipotesis

- H₁: Keahlian kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas kerja perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan.
- H₂: Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas kerja perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan.
- H₃: *Self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas kerja perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan.
- H₄: Keahlian kerja, Pengembangan karir dan *Self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas kerja perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Kajian Teoritik, 2023

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Data kuantitatif berlandaskan data yang konkrit, berupa angka-angka dan akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2019). Jenis penelitian asosiatif merupakan penelitian yang tujuannya yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya ataupun lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel

keahlian kerja, pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap efektivitas kerja perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan.

Populasi Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristiknya sendiri Sugiyono (2019). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh perawat di RSUD Bolaang Mongondow Selatan yang berjumlah 72 perawat. Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat RSUD Bolaang Mongondow Selatan, 72 responden. Teknik sampling yang digunakan yaitu Teknik Sampling Random (*Probability Sampling*) atau *Simple Random Sampling* dimana pengambilan sampel dari populasi akan acak tanpa memandang strata yang ada dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel, caranya yaitu menggunakan sistem kocokan (Anita Rahayu, 2022).

Data dan Sumber

1. Data Primer yaitu, sumber data penelitian yang diperoleh dari sumber asli (sampel) tanpa perantara. Seperti menyebarkan kuesioner kepada responden dan data yang diperoleh secara langsung dari pihak RSUD Bolaang Mongondow Selatan.
2. Data Sekunder yaitu, sumber data yang tidak langsung seperti koran, majalah, jurnal ataupun penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data sekundernya, peneliti memperoleh data tersebut dari situs web, artikel jurnal, dan buku yang berkaitan dengan variabel-variabel pada penelitian ini.

Teknik Pengumpulan data Pengukuran Variabel

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden dan observasi langsung di tempat penelitian. Pengukuran data yang akan digunakan yaitu skala likert. Menurut Sa'adah (2021), skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi dari suatu peristiwa atau fenomena sosial.

Metode Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghozali (2019), Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner bisa dikatakan valid jika pertanyaan dan kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang dimaksudkan dalam isi dan tujuan dari kuisisioner. Uji reliabilitas berguna untuk memastikan apakah kuisisioner dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian yang sedang dijalankan (Marzuki, Armereo, & Rahayu, 2020).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu nilai *residual* terdistribusi dengan normal atau tidak (Duli, 2019:114).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (Duli, 2019:120).

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah pada regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Duli, 2019:122).

Teknik Analisis Data

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda variabel independen yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu Keahlian Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan *Self-efficacy* (X3), sedangkan variabel dependennya yaitu Efektivitas Kerja (Y). Menurut Ramadhani, et al., (2021:300), persamaan umum regresi linear berganda dapat dilihat pada rumus dibawah ini :

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

Pengujian Kelayakan Model**Uji F (Simultan)**

Uji kelayakan model digunakan untuk melihat apakah model regresi dapat atau layak digunakan pada penelitian ini atau tidak. Menurut Ghodang (2020:81), Uji F memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Y dengan menggunakan 2 cara yaitu :

1. Nilai signifikan < 0,05, maka hipotesis diterima. Jika > 0,05, maka hipotesis tidak diterima.
2. Nilai f hitung > f tabel, maka hipotesis diterima. Jika nilai f hitung < f tabel, maka hipotesis tidak diterima

Pengujian Hipotesis**Uji t (Parsial)**

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2019), uji t dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0.05 ($\alpha = 5\%$).

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui kontribusi yang diberikan oleh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat (Surajiyo, et al & dkk., 2020:77). Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh Keahlian kerja (X1), Pengembangan karir (X2) dan *Self-efficacy* (X3) terhadap Efektivitas kerja perawat (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Table 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel dan Daftar Pernyataan	Rhitung	Sig
Keahlian Kerja (X1)		
X1.1 Pekerjaan yang saya jalani saat ini sesuai dengan pendidikan yang telah saya tempuh.	0,685	0,001
X1.2 Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan	0,634	0,001
X1.3 Saya memiliki pengalaman yang banyak dalam dalam bidang pekerjaan saya	0,721	0,001
X1.4 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan karena sudah berpengalaman	0,786	0,001
X1.5 Pelatihan meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,711	0,001
X1.6 Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat dan mampu meningkatkan efektivitas kerja.	0,786	0,001
X1.7 Saya mampu bersikap profesional dalam situasi apapun.	0,689	0,001
X1.8 Saya terbiasa bekerja secara profesional sesuai dengan keahlian saya	0,656	0,001
Pengembangan Karir (X2)		
X2.1 Saya mampu menyesuaikan kebutuhan karir saya dalam pekerjaan.	0,761	0,001
X2.2 Atasan mendukung para perawat dalam pengembangan karir.	0,762	0,001
X2.3 Pihak Rsud memberikan kesempatan yang sama kepada saya untuk mengembangkan karir.	0,728	0,001
X2.4 Saya merasa pihak rumah sakit adil dalam karir.	0,707	0,001
X2.5 Atasan memberikan penghargaan terhadap perawat yang berprestasi.	0,680	0,001
X2.6 Setiap perawat mendapatkan peluang yang sama dalam promosi dan jabatan.	0,702	0,001
X2.7 Pelatihan yang saya dapatkan mampu membuat saya bekerja pada jenjang karir yang lebih tinggi.	0,536	0,001
X2.8 Perawat mengikuti pelatihan atau sosialisasi yang diadakan pihak rsud.	0,723	0,001
Self-efficacy (X3)		
X3.1 Setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan saya dapat menyelesaikannya dengan baik.	0,715	0,001
X3.2 Saya yakin dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	0,757	0,001
X3.3 Saya akan bersemangat jika menghadapi hal baru.	0,735	0,001
X3.4 Saya akan menyelesaikan tugas dengan baik walaupun itu tergolong jenis tugas yang baru.	0,615	0,001
X3.5 Saya memiliki keyakinan jika saya berusaha dengan baik maka pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan mudah.	0,729	0,001
X3.6 Saya yakin bahwa saya dapat bekerja secara efektif pada tugas-tugas yang berbeda dalam pekerjaan saya.	0,620	0,001
X3.7 Ketika menghadapi hal-hal yang sulit saya tetap bisa tampil dengan baik.	0,683	0,001
X3.8 Tetap bersikap tenang ketika menghadapi hambatan dan berusaha mencapai tujuan.	0,671	0,001
X3.9 Saya mampu menyelesaikan masalah yang terjadi disekitar saya saat bekerja.	0,687	0,001
X3.10 Saya tidak putus asa dalam melakukan tugas meskipun itu sulit.	0,525	0,001

Efektivitas Kerja (Y)

Y1 Volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan atasan.	0,733	0,001
Y2 Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana.	0,797	0,001
Y3 Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan pihak rumah sakit.	0,750	0,001
Y4 Saya selalu menjaga kualitas kerja saya mulai dari kerapian, kebersihan dan keteraturan saat bekerja.	0,735	0,001
Y5 Jam kerja saya sesuai dengan kebijakan dari pihak rumah sakit.	0,674	0,001
Y6 Saya menyelesaikan tugas secara tepat waktu.	0,769	0,001

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat di lihat bahwa pernyataan untuk semua variabel menunjukkan hasil $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $\leq 0,05$, artinya bahwa semua item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

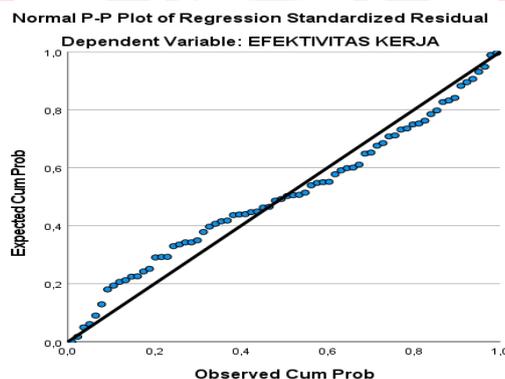
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar α	Keterangan
Keahlian Kerja (X ₁)	0,858	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₂)	0,852	0,60	Reliabel
Self-efficacy (X ₃)	0,867	0,60	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,825	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas semua nilai dari variabel keahlian kerja (X₁) = 0,858, variabel pengembangan karir (X₂) = 0,852, variabel *self-efficacy* (X₃) = 0,867 dan variabel efektivitas kerja (Y) = 0,825, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai uji reliabilitas \geq nilai standar $\alpha = 0,60$. Oleh karena itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau terpercaya dan dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas dapat dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*).

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot**

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27, 2023

Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan hasil dimana penyebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik, yang berarti model terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

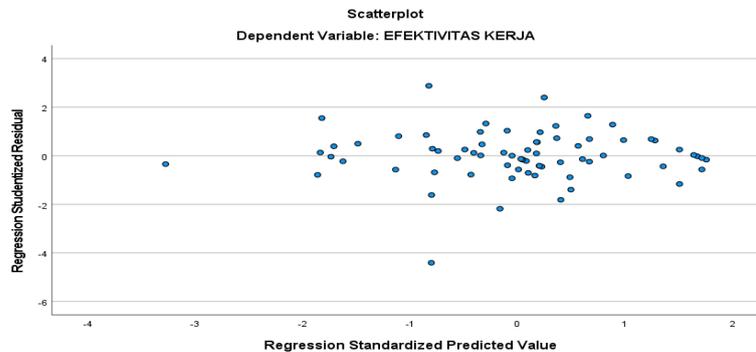
Berdasarkan tabel 3 berikut, bahwa variabel independen yang terdiri dari keahlian kerja (X₁) memiliki nilai *tolerance* ,360, pengembangan karir (X₂) memiliki nilai *tolerance* ,251, dan *self-efficacy* memiliki nilai *tolerance* ,299. Masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* $> 0,100$ maka dapat di simpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antara variabel independen.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Keahlian Kerja (X ₁)	0,360	2,776	Non multikolinieritas
Pengembangan Karir (X ₂)	0,251	3,985	Non multikolinieritas
Self-efficacy (X ₃)	0,299	3,341	Non multikolinieritas

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27, 2023

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27, 2023

Berdasarkan gambar 3 di atas, menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 dan sumbu Y. Hal ini mengartikan bahwa tidak terjadi heteroskedstisitas pada model regresi pada penelitian ini, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk mendeteksi pengaruh Keahlian kerja (X₁), Pengembangan karir (X₂) dan *Self-efficacy* (X₃) terhadap Efektivitas kerja (Y) Perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan.

Hasil Pengujian Model dengan Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	874,367	3	291,456	61,620	<.001 ^b
	Residual	321,633	68	4,730		
	Total	1196,000	71			

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas, di peroleh hasil uji F nilai signifikan sebesar $0,001 \leq$ dari 0,05 dan $f_{hitung} = 61,620 \geq f_{tabel} = 2,76$, maka dapat di simpulkan bahwa secara simultan variabel keahlian kerja (X₁), pengembangan karir (X₂), dan *self-efficacy* (X₃) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan. Jadi Hipotesis 4 (H₄) yang menyatakan diduga keahlian kerja, pengembangan karir dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja perawat RSUD Bolaang Mongondow Selatan dapat diterima atau terbukti.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji T (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,655	1,802		,363	,717
	Keahlian Kerja (X ₁)	,121	,083	,152	1,448	,152
	Pengembangan Karir (X ₂)	,439	,102	,538	4,288	<,001
	Self-efficacy (X ₃)	,146	,077	,218	1,898	,062

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27, 2023

Berdasarkan tabel 5 pengolahan data uji regresi linear berganda di atas, bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 0,655 + 0,121X_1 + 0,439X_2 + 0,146X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda dan hasil uji t variabel keahlian kerja, pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap efektivitas kerja perawat dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai konstan sebesar 0,655 memiliki arti bahwa jika variabel keahlian kerja (X1), pengembangan karir (X2), *self-efficacy* (X3) tidak berubah atau sama dengan nol (0), maka besarnya efektivitas kerja (Y) adalah 0,655 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel keahlian kerja (X1) bernilai positif 0,121 hal ini berarti bahwa apabila ada kenaikan 1 satuan, maka variabel keahlian kerja (X1) akan menyebabkan kenaikan pada efektivitas kerja sebesar 0,121 satuan. Selanjutnya dengan melihat nilai $t_{hitung} = 1,448 < \text{nilai } t_{tabel} = 1,997$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,152 lebih besar dari $\alpha = 0,05$; maka hal ini menunjukkan bahwa Keahlian kerja (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y). Jadi hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan diduga Keahlian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja perawat RSUD Bolaang Mongondow Selatan tidak diterima atau tidak terbukti.
3. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X2) bernilai positif sebesar 0,439. Hal ini berarti bahwa apabila ada kenaikan 1 satuan variabel pengembangan karir (X2), akan menyebabkan kenaikan pada efektivitas kerja (Y) sebesar 0,439 satuan. Selanjutnya dengan melihat nilai $t_{hitung} = 4,288 > t_{tabel} = 1,997$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$; maka hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan karir (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y). Jadi hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan diduga Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja perawat RSUD Bolaang Mongondow Selatan dapat diterima atau terbukti.
4. Nilai koefisien regresi variabel *self-efficacy* (X3) bernilai positif sebesar 0,146. Hal ini berarti apabila ada kenaikan 1 satuan variable *Self-efficacy* (X3), akan menyebabkan kenaikan pada efektivitas kerja (Y) sebesar 0,146 satuan. Selanjutnya dengan melihat nilai $t_{hitung} = 1,898 > t_{tabel} = 1,997$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,062 lebih besar dari $\alpha = 0,05$; maka hal ini menunjukkan bahwa *Self-efficacy* (X3) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y). Jadi hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan diduga *Self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja perawat RSUD Bolaang Mongondow Selatan tidak di terima atau tidak terbukti.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 ^a	,731	,719	2,175

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27, 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat di ketahui bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 0,719 menunjukkan bahwa presentase pengaruh antara variabel independen yaitu Keahlian kerja (X1), Pengembangan karir (X2), dan *Self-efficacy* (X3) terhadap variabel dependen yaitu Efektivitas Kerja (Y) sebesar 71,9% , artinya Keahlian kerja (X1), Pengembangan karir (X2), dan *Self-efficacy* (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Efektivitas Kerja (Y) sebesar 71,9%. sedangkan sisanya 28,1% ($100\% - 71,9\% = 28,1\%$) di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Keahlian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil perhitungan uji parsial diperoleh nilai sign 0,152 lebih besar dari nilai alpha 0,005 dan hasil uji t menunjukkan $1,448 < t_{tabel} 1,997$, maka H_1 ditolak dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial keahlian kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap efektivitas kerja perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian dari Tanjung, Hasibuan dan Sari (2020), dimana hasil peneliti yang diperoleh menyatakan Keahlian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Metal Elektro Plating. Namun sejalan dengan penelitian dari Awoah (2021) dimana variabel keahlian kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja aparatur sipil di kecamatan Bunaken Kota Manado. Mengacu pada hasil penelitian ini bahwa keahlian kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap efektivitas kerja perawat RSUD Bolaang Mongondow Selatan. Maka karena itu, pihak RSUD sebaiknya memperhatikan kembali keahlian kerja dari setiap perawat baik itu adakan sosialisasi maupun pelatihan internal rutin untuk mengembangkan skill tiap perawat, memperhatikan pengalaman kerja perawat, dan tingkat pendidikan perawat untuk meningkatkan efektivitas kerja perawat pada rumah sakit. Karena semakin baik keahlian yang dimiliki perawat maka akan terpenuhi juga tingkat efektivitas kerja yang tinggi.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil perhitungan uji parsial diperoleh nilai sign 0,001 lebih kecil dari nilai alpha 0,005 dan hasil uji t menunjukkan $4.288 > t_{tabel} 1.997$. Maka H_2 dapat diterima dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja Perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Setyabudi (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada perawat RS. dr.M Saleh). Penelitian dari Jessi, Tarigan dan Syawaludin (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Pt. Logikreasi Utama Medan. Mengacu pada hasil penelitian ini bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja perawat RSUD Bolaang Mongondow Selatan, hendaknya pihak RSUD dapat mempertahankan kebijakan yang diterapkan dengan memperhatikan setiap hasil kerja yang diberikan oleh perawat dengan memberikan pengakuan atau apresiasi, penghargaan, promosi jabatan yang sesuai dengan kebijakan, dan peluang yang sama untuk seluruh perawat RSUD Bolaang Mongondow Selatan. Karena hal ini dapat mendorong perawat untuk lebih memberikan hasil kerja yang terbaik karena perawat juga merasakan pengembangan karir yang sesuai dengan harapan, sehingga efektivitas kerja yang dihasilkan juga meningkat. Ini dibuktikan dengan hasil penelitian dimana adanya pengaruh positif pada efektivitas kerja perawat RSUD Bolaang Mongondow Selatan.

Pengaruh Self-efficacy Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil perhitungan uji parsial diperoleh nilai sign 0,062 lebih besar dari nilai alpha 0,05 dan hasil uji t menunjukkan $1.898 < t_{tabel} 1.997$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Self-efficacy* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja Perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan. Maka H_3 dalam penelitian ini ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Self-efficacy* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Efektivitas kerja Perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khoeri, Parmin (2021) dimana menunjukkan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja rumah sakit. Penelitian dari Alvi Afriani Amalia (2023) menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja perawat. Mengacu pada hasil penelitian ini bahwa *self-efficacy* secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap efektivitas kerja perawat RSUD Bolaang Mongondow Selatan. Oleh karena itu, perawat sebaiknya memperhatikan kembali kepercayaan diri yang dimiliki, pemikiran yang ditanamkan dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan masalah yang ada, pola pikir dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, dukungan dari atasan dan lingkungan yang positif dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja rumah sakit. Karena semakin baik *self-efficacy* yang dimiliki perawat maka akan terpenuhi juga tingkat efektivitas kerja yang tinggi.

Pengaruh Keahlian Kerja, Pengembangan Karir dan Self-efficacy terhadap Efektivitas Kerja

Hasil perhitungan uji simultan diperoleh nilai 0,001 lebih kecil dari nilai alpha 0,005. Maka H_4 dapat diterima dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan Keahlian kerja, Pengembangan karir, dan *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja Perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel Keahlian Kerja, Pengembangan Karir dan *Self-efficacy* secara simultan atau bersama-sama memiliki keterkaitan yang kuat dalam meningkatkan Efektivitas Kerja Perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian dari Ronna Tanjung, Rahman Hasibuan dan Novita Sari (2020) menunjukkan bahwa keahlian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian dari Desi Permata Sari dan Yeki Candra (2020) dimana menunjukkan bahwa secara simultan pengembangan karir dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti nyata tentang pengaruh :

1. Variabel Keahlian kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y) Perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan.
2. Variabel Pengembangan karir (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y) Perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan.

3. Variabel *Self-efficacy* (X3) secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y) Perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan.
4. Variabel Keahlian kerja (X1), Pengembangan karir (X2) dan *Self-efficacy* (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) Perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perawat dan Atasan RSUD Bolaang Mongondow Selatan
Terkait dengan keahlian kerja sebaiknya Atasan atau pihak RSUD Bolaang Mongondow Selatan dapat memperhatikan kembali setiap keahlian yang dimiliki perawat dalam menyelesaikan tugas dengan memberikan sosialisasi ataupun pelatihan internal, guna meningkatkan efektivitas kerja dalam rumah sakit. Terkait dengan pengembangan karir sebaiknya pihak RSUD dapat mempertahankan kebijakan yang diterapkan dengan memperhatikan setiap hasil kerja yang dihasilkan oleh perawat dengan memberikan pengakuan yang sesuai dengan hasil kerja yang diberikan oleh perawat, sehingga efektivitas kerja yang dihasilkan terus meningkat tinggi. Terkait dengan self-efficacy sebaiknya perawat dapat memperhatikan pola pikir untuk meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi masalah yang ada, sehingga efektivitas kerja dapat meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti yang berencana melakukan penelitian menggunakan variabel yang sama dalam penelitian ini, diharapkan agar membuat pembaruan serta menambah ruang lingkup penelitian dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja guna mengetahui faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, Rahayu. (2022). *Teknik Simple Random Sampling*, Binus Higher Education. Malang Jawa timur : Binus University. <https://binus.ac.id/malang/2022/09/simple-random-sampling/>
- Amaliya Dwi Anjani. (2022). *Pengembangan karir dan Self-efficacy terhadap kinerja karyawan di Cv. Danagung D'Briquetess Bantul Yogyakarta*. *Jurnal Ekobis Dewantara* vol.5 no.2, (172-179). <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/download/1657/836>. Diakses pada 02 September 2023.
- Alvi, Afriani Amalia. (2023). *Pengaruh Locus Of Control dan Self-efficacy terhadap Kinerja Perawat di rumahsakit Tadjuddin Chalid Makassar*. Dipublikasikan pada Repository unhas. http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/26501/2/A021191152_skripsi_09-05-2023%20bab%201-3.pdf. Diakses pada 02 September 2023
- Awoah, Aldi Geraldi. (2021). *Pengaruh keahlian, komunikasi dan stress kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara di kecamatan bunaken kota Manado*. *Jurnal EMBA : Ekonomi Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 21 No. 3, (91-102). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jbie/article/view/36281/33782>. Diakses pada 02 September 2023
- Charter, M. (2011). *Sustainable Solutions: Developing Products and Services for the Future*. Sheffield, UK, Greenleaf Publishing.
- Desi Permata Sari dan Yeki Candra. (2020). *Pengaruh pengembangan karir, self efficacy dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, Vol 1, Issue 3, <https://www.dinastirev.org/JEMSI/article/download/102/76>. Diakase pada 02 september 2023
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Deepublish.
- Fauzan, R. N. D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar Di Era Modern)*. Padang. Global Eksekutif Teknologi.

- Ghodang, H. 2020. *Path Analysis (Analisis Jalur) Konsep & Praktik dalam penelitian*. Medan:PT Penerbit Mitra
- Ghozali, I. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasanah, dkk.(2019). *Self-efficacy Siswa SMP Pada Pembelajaran Model Learning Cycle 7E (Elicit, Engange, Explore, Explain, Elaborate, Evaluate, and Extend)*. Vol 2, 551-555
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/>. Diakses pada 02 September 2023
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imam Khoeri, Parmin. (2021). *Pengaruh Internal Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Perangkat Desa Kecamatan Ayah)*. Eprints Universitas Putra Bangsa, (1-13).
<http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/142/1/155502264%20ref.pdf>. Diakses pada 02 September 2023.
- Jessi, Imanuel Tarigan dan Syawaluddin. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Logikreasi Utama Medan*. *Ejournal PMCI* Vol. 6 No. 2, (48-57).
<https://ejournal.pmci.ac.id/index.php/jbk/article/download/54/33>. Diakses pada 02 september 2023
- Kusdi. (2015;94). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta Salemba: Humanika
- Lunenburg F.C. (2011). *Organizational culture performance relationships: Views of excellence and theory Z*. In *National forum of educational administration and supervision journal*.
- Marzuki, Armereo, & Rahayu. (2020). *Praktikum Statistik*. Ahli Media Press.
- Mochamad Alvian Setyabudi (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Self-efficacy terhadap kinerja Pegawai (Studi kasus pada perawat rumah sakit dr.Mohamad Saleh Probolinggo)*. Dipublikasikan pada *Repository Universitas Brawijaya*.
<http://repository.ub.ac.id/id/eprint/162544/1/Mochammad%20Alvian%20Setyabudi.pdf>. Diakses pada 02 September 2023
- Nurhasanah, (2019). *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjung pinang*. *Jurnal Bahtera Inovasi* Vol. 2 No. 2
<https://ojs.umrah.ac.id/index.php/bahterainovasi/article/download/1622/766>. Diakses pada 05 September 2023
- Pasolong, Harbani. (2017). *Teori Administrasi Publik*. In: Bandung: Alfabeta.
- Ramadhani, Rahmi. (2021). *Statistika Penelitian Pendidikan: Analisis Perhitungan Matematis dan Aplikasi SPSS*.
https://www.google.co.id/books/edition/Statistika_Penelitian_Pendidikan_Analisi/0WFHEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0
- Rona Tanjung., Rahman Hasibuan., dan Novita Sari. (2020). *Penempatan kerja, keahlian (skill) kerja, dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Metal Elektro Plating*. *Jurnal Unrika*, Vol 9. No 2, (240-254).
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/2535/1769> . Diakses pada 02 September 2023.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisike-7.Depok. <http://repository.stei.ac.id/1343/3/BAB%20II.pdf>
- Sa'adah, L. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. LPPM Universitas KH.A.Wahab.Hasbullah.
https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Ekonomi_dan_Bisnis/LIYwEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0
- Salamun, H. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*.Yayasan Kita Menulis.
https://www.google.co.id/books/edition/ManajemenSumber_Dayamanusia_Bidang_Pen/HEy2EAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0

Samsudin, H. Salidi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia.

Setyabudi, Mochammad Alvian. (2018). *Pengaruh pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja pegawai (Studi pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo)*. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/162544/1/Mochammad%20Alvian%20Setyabudi.pdf>

Sri Widiastuti dan Nur Rohmah Muktiani. (2010). Peningkatan Motivasi dan Keterampilan Menggiring Bola Dalam Pembelajaran Sepakbola Melalui Kucing Tikus Pada Siswa Kelas 4 SD Glagahombo 2 Tempel. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia*. Volume 7 Nomor 1. Hlm. 47-59

Surajiyo., N., & Paleni. H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan lbm Spss 22 for Windows)*. Yogyakarta. Deepublish.

Sugiyono. (2019;13). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, penerbit Alfabeta,Bandung.

Syahdan, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed). Jakarta: Kencana.

Yusvita, R. M., & Pujiani, V. 2020. Influence of Self-Efficacy, and Perceived Ease of Use, Perceived Usefulness Behavioral Intention to Purchase Online On Tokopedia With Perceived Risk, As Variable Mediation (Studies In Society). *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol 5 No 1. http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal_makro_manajemen/article/view/

