

## PENGARUH KOMPETENSI DAN SELF-EFFICACY TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PERAWAT DI PUSAT KANKER NASIONAL RUMAH SAKIT KANKER “DHARMAIS” JAKARTA

Tuti Syafaatinur<sup>1</sup>, Tulus Santoso<sup>2\*</sup>

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Indonesia

Email : [tsyafaatinur@gmail.com](mailto:tsyafaatinur@gmail.com)<sup>1</sup>, [tulus@stiami.ac.id](mailto:tulus@stiami.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

#### Keywords

Competency, Self-Efficacy dan Career Development

*The thesis discusses about “The Influence of Competency and Self-Efficacy on Nurse Career Development in National Cancer Center of “Dharmais” Cancer Hospital Jakarta, with the background of the low percentage of nurses who conducting career development activity in orientation nurse level competency. The aim of this study is to find out the magnitude of the influence of competency and self-efficacy on nurse career development di National Cancer Center of “Dharmais” Cancer Hospital Jakarta. The method used in this study is quantitative method, using a sample of 90 respondents of orientation nurse and its sampling technique using saturation sampling. Based on the results of the research, it shows that the effect of Competence (X1) on Career Development (Y) is partially 18.7%, the effect of Self-Efficacy (X2) on Career Development (Y) is partially 35.4% and the Effect of Competence (X1) and Self-Efficacy (X2) simultaneously have an effect on career development (Y), in the amount of 47.9%.*

### PENDAHULUAN

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.340/MENKES/PER/III/2010 Rumah Sakit adalah pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Rumah sakit adalah institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan dengan karakteristik yang berbeda dengan organisasi pada umumnya dan menyelenggarakan pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Penyelenggaraan pelayanan keperawatan di rumah sakit ditentukan oleh tiga komponen utama yaitu jenis pelayanan keperawatan yang diberikan, sumber daya manusia dan tenaga keperawatan. Tenaga Keperawatan merupakan salah satu dari sekian banyak sumber daya manusia yang bekerja di rumah sakit dan memegang peranan penting karena melakukan kontak pasien hampir 24 jam, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu berkisar 40 – 60 % (Swansburg, 2000). Dengan demikian, rumah sakit harus melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) perawat, antara lain dengan memperhatikan sistem pengembangan karir perawat. Dalam proses kegiatan pengembangan karier tidak terlepas dari pihak-pihak yang berperan antara lain Substansi Pelayanan Keperawatan, Komite Keperawatan dan Tenaga Kesehatan Lain, Instalasi Rawat Inap, Instalasi Rawat Jalan dan satuan kerja yang terkait lainnya. Pengembangan karir perawat tergambar seperti anak tangga, dimana semakin meningkat kompetensinya maka semakin naik atau berkembang kewenangan klinis yang dimilikinya sehingga dapat memberikan pelayanan keperawatan yang efektif dan efisien. Pengembangan karir profesional perawat di PKN Rumah Sakit Kanker “Dharmais” diatur dalam Peraturan Menteri

Kesehatan RI No. 40 Tahun 2017 yaitu mencakup empat peran utama perawat yaitu, Perawat Klinis (PK), Perawat Manajer (PM), Perawat Pendidik (PP), dan Perawat Peneliti/Riset (PR). Perawat Klinis (PK) yaitu, perawat yang memberikan asuhan keperawatan langsung kepada klien sebagai individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat, dan masing-masing pengembangan karir perawat di Rumah Sakit memiliki 5 (lima) level yaitu, level I sampai dengan level V.

Pengembangan karir profesional perawat mempunyai makna tingkatan level kompetensi untuk melaksanakan asuhan keperawatan sesuai batas kewenangan klinis serta dapat meningkatkan pelayanan profesional perawat. Dari pengembangan karir tersebut lebih menekankan pada kompetensi dan self-efficacy yang tinggi dimana perawat tersebut harus mempunyai kemampuan dalam berpikir rasional, mengakomodasi kondisi lingkungan, mengenali diri sendiri, belajar dari pengalaman dan mempunyai aktualisasi diri. Kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan dan keterampilan dalam lingkungan manajemen, yang menunjukkan kemampuan fisik dan mental maksimum seseorang dengan karakteristik yang stabil (Putri et al., 2019). Kompetensi berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan seseorang di tempat kerja, kompetensi tersebut dapat mengidentifikasi keterampilan, karakteristik, dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh perawat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai kualitas profesional di tempat kerja. Selain kompetensi yang dapat mempengaruhi pengembangan karir, self- efficacy juga harus diperhatikan. self-efficacy diartikan suatu keyakinan tentang kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan berhasil, juga mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya, mobilisasi, motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Konsep self-efficacy sendiri berkaitan dengan sejauh mana individu memiliki keahlian dan pengetahuan pada dirinya, lalu diaplikasikan menjadi sebuah tindakan tertentu dalam menghadapi semua situasi yang ada. Menurut Alwisol (2016:287), self-efficacy berperan sebagai persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Selanjutnya self-efficacy berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

*Self-efficacy* yang tinggi akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stress dan tidak terpengaruh oleh situasi yang mengancam. Individu dengan *self-efficacy* rendah akan cenderung tidak mau berusaha atau tidak menyukai pekerjaan saat dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas yang tinggi dan dapat membantu menentukan berapa banyak upaya yang akan dikeluarkan orang untuk suatu kegiatan, pada saat menghadapi situasi yang menekan akan berusaha lebih keras dan bertahan lama serta akan lebih berani menetapkan target atau tujuan yang akan dicapai dan akan berusaha melaksanakan tugas atau tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan berusaha beradaptasi dengan berbagai rintangan rintangan dalam pekerjaan mereka. Dalam proses pengembangan karir, seorang perawat perlu mempunyai keyakinan tentang dirinya, memiliki keyakinan akan potensi intelektualnya, dan yakin dengan kelebihan yang dimiliki yang membedakannya dari perawat lain. Dengan adanya *self-efficacy* yang baik maka akan dapat meningkatkan proses pengembangan karir, karena keyakinan atas kemampuan yang dimiliki dapat meningkatkan pengembangan karir. Kesuksesan karir seorang perawat adalah yang memiliki self efficacy yang tinggi. Apabila seorang memiliki self efficacy yang tinggi maka ia akan terus menggambarkan tentang keberhasilan sehingga akan tetap terus berjuang, memotivasi diri sendiri sehingga akan memiliki perilaku yang positif.

Berikut data pengembangan karir di Pusat Kanker Nasional Rumah Sakit Kanker “Dharmas” :

**Tabel. 1.1**  
**Data Persentasi Pengembangan Karir Perawat**  
**di Pusat Kanker Rumah Sakit Kanker “Dharmais”**

No	Level Kompetensi	Existing Perawat	Naik Ke Level	Yang Harus Diasesmen	Yang Sudah Diasesmen	Yang Belum Diasesmen	%
1	Perawat Orientasi	90	PK I	85	6	79	7%
2	PK I	114	PK II	26	16	10	62%
3	PK II	144	PK III	53	27	26	51%
4	PK III	215	PK IV	100	49	51	49%
5	PK IV	7					

Sumber Data : Data Substansi Pelayanan Keperawatan PKN RS Kanker “Dharmais”

Dari data diatas menunjukkan bahwa rendahnya angka persentasi perawat yang melakukan kegiatan pengembangan karir terdapat pada perawat level kompetensi perawat orientasi sehingga berpengaruh terhadap pengembangan karir perawat tersebut, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Pada tahun 2019 terjadi pandemi covid-19, perawat Rumah Sakit Kanker “Dharmais” banyak terkonfirmasi covid-19, sehingga perawat RSKD harus melaksanakan isolasi secara mandiri dan sampai harus di rawat, hal ini menyebabkan proses kegiatan pengembangan karir perawat terhambat dan dengan kondisi ini perawat merasakan stress dan lelah karena disamping harus merawat pasien kanker dengan covid-19 dan mempunyai resiko besar terancam terkonfirmasi covid-19.
2. Titik awal pengembangan karier dimulai dari diri perawat itu sendiri, apabila perawat tersebut malas otomatis pengembangan karirnya akan terhambat, dimana setiap orang bertanggungjawab atas pengembangan atau kemajuan kariernya dan belum mempunyai komitmen yang sama untuk melakukan proses kegiatan pengembangan karir tersebut.

**Tabel.1.2**  
**Rekapitulasi Turn Over Perawat berdasarkan Status Kepegawaian di PKN Rumah**  
**Sakit Kanker “Dharmais”**

No	Status Kepegawaian	Tahun / Jumlah / Prosentase						Total	%
		2020		2021		2022			
		Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1	PNS	2	6%	1	2%		0%	3	3%
2	BLU Non PNS Tetap	5	15%	11	27%	5	25%	21	22%
3	BLU Non PNS Tidak Tetap	26	79%	29	71%	15	75%	70	74%
<b>JUMLAH</b>		<b>33</b>		<b>41</b>		<b>20</b>		<b>94</b>	

Sumber Data : Data Substansi Pelayanan Keperawatan Pusat Kanker Nasioanl Rumah Sakit Kanker “Dharmais”

Dari data turn over perawat diatas, terdapat angka presentasi tertinggi pada status kepegawaian BLU Non PNS tidak Tetap/Perawat orientasi dengan alasan yang berbeda- beda, diantaranya mengundurkan diri, diterima PNS dan alasan keluarga. Hal ini disebabkan karena perawat merasa proses kegiatan pengembangan karir tidak berdampak pada kompensasi yang ia dapat sehingga perawat merasa tidak yakin akan pengembangan karir mereka, tidak yakin dengan kemampuan yang ia miliki dan tidak mampu bertahan lama dan berpikir positif. Kondisi dan tuntutan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir, kompetensi dan self-efficacy pada seorang perawat sangat dibutuhkan untuk menghadapi tekanan yang terjadi didalam pekerjaan dan meningkatkan kepercayaan individu dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul. Kurangnya kompetensi dan self efficacy menjadikan penghambat pengembangan karir pada perawat, Maka dari ketiga variabel tersebut sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Peneliti akan memfokuskan pada perawat orientasi atau perawat klinik Level 1 (satu) yaitu perawat baru yang sedang menjalani program orientasi di pelayanan keperawatan, perawat tersebut dalam proses pengenalan dibawah bimbingan pembimbing lapangan/preseptor. Preseptor menjadi role model bagi perawat baru, mengarahkan dan mengevaluasi pencapaian kompetensi berdasarkan level karir.

Dari uraian diatas, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai **“Pengaruh Kompetensi Dan Self-Efficacy Terhadap Pengembangan Karir Perawat Di Pusat Kanker Nasional Rumah Sakit Kanker “Dharmais” Jakarta”**

## KAJIAN PUSTAKA

1. **Perawat** : Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014)
2. **Kompetensi** : Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai standar profesinya (Linawati, 2012)
3. **Self-Efficacy** : Self-Efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu (Bandura 1997)
4. **Pengembangan Karir** : Menurut Samsudin (2016:153) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

## Kerangka Pemikiran

### 1. Pengaruh Antar Variabel

- a. Pengaruh Kompetensi terhadap pengembangan karir

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap, apabila kompetensi, Kompetensi berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan seseorang di tempat kerja, kompetensi tersebut dapat mengidentifikasi keterampilan, karakteristik, dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh perawat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai kualitas profesional di tempat kerja.

pengembangan karier dapat membuka kesempatan untuk berkarya lebih baik dalam melakukan pekerjaan, peningkatan kinerja perawat dan dapat meningkatkan potensi-potensi untuk meraih tujuan dari organisasi. Dari uraian di atas maka kompetensi penting dalam suatu organisasi karena sebagai salah satu penentu pengembangan karir perawat, apabila kompetensi tersebut semakin baik maka akan berdampak terhadap pengembangan karirnya.

b. Pengaruh self-efficacy terhadap pengembangan karir

Self-efficacy adalah sebuah keyakinan seorang perawat akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan secara tepat waktu. Konsep self-efficacy sendiri berkaitan dengan sejauh mana individu memiliki keahlian dan pengetahuan pada dirinya, lalu diaplikasikan menjadi sebuah tindakan tertentu dalam menghadapi semua situasi yang ada. Dengan adanya self-efficacy yang baik maka akan dapat meningkatkan proses pengembangan karir, karena keyakinan atas kemampuan yang dimiliki dapat meningkatkan pengembangan karir. Kesuksesan karir seorang perawat adalah yang memiliki self efficacy yang tinggi. Apabila seorang perawat memiliki self efficacy yang tinggi maka ia akan terus menggambarkan tentang keberhasilan sehingga akan tetap terus berjuang, memotivasi diri sendiri sehingga akan memiliki perilaku yang positif.

c. Pengaruh kompetensi dan self efficacy terhadap pengembangan karir

Kompetensi dan self efficacy adalah aspek yang tidak bisa di pisahkan dalam metode yang mempengaruhi pengembangan karir perawat. Pengembangan karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik. Kompetensi dan self efficacy adalah variabel yang menunjang dalam pelaksanaan pengembangan karir perawat, apabila kompetensi dan self efficacy seorang perawat tersebut rendah maka pengembangan karir perawat tersebut akan terhambat. Dalam penerapan kompetensi dan pengembangan karir perawat di Pusat Kanker Nasional Rumah Sakit Kanker “Dharmas” mempunyai makna tingkatan kompetensi untuk melaksanakan asuhan keperawatan yang akuntabel dan etis sesuai batas kewenangan. Dalam upaya memenuhi tuntutan pelayanan perlu mengembangkan jenjang karir profesional perawat kanker, sehingga setiap perawat kanker mempunyai kompetensi yang jelas sesuai dengan kewenangan yang dimiliki.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini yaitu terdiri variabel terikat (dependent) atau disebut dengan variable Y dan variable bebas (independent) atau yang disebut variabel X. Dalam penelitian ini yang berupa variabel Y yaitu pengembangan karir, sedangkan yang berupa variabel X yaitu kompetensi dan self efficacy. Metode ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh kompetensi dan self efficacy terhadap pengembangan karir.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel- variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%, derajat kebebasan (df) = n- k = 90 - 3 = 87 sehingga nilai tabel sebesar 1,662.

**Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.397	4.438		.766	.446		
KOMPETENSI	.701	.375	.259	1.870	.065	.284	3.516
SELF-EFFICECY	1.059	.299	.491	3.545	.001	.284	3.516

Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

Dari table diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi Kompetensi (X1) bernilai positif tetapi tidak signifikan. Sedangkan koefisien *self-efficacy* (X2) bernilai positif tetapi dan signifikan. Interpretasi dari hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi (X1) terhadap Pengembangan karir (Y)

Nilai thitung variabel Kom[petensi (X1) sebesar 1,870 lebih besar dari ttabel sebesar 1,662 (1,870 > 1,662) maka H0 ditolak dan Ha diterima dengan nilai signifikansi sebesar 0,065 lebih besar dari 0,05 (0,065 > 0,05), artinya kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap pengembangan karir (Y).

2. Variabel self-efficacy (X2) terhadap pengem,bangan karir (Y)

Nilai thitung variabel self-eficecy (X2) sebesar 3,545 lebih besar dari ttabel sebesar 1,662 (3,545 > 1,662) maka H0 ditolak dan Ha diterima dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05), artinya self-eficecy (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (Y).

**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2084.501	2	1042.251	47.964	.000 <sup>b</sup>
Residual	1890.488	87	21.730		
Total	3974.989	89			

- a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR
- b. Predictors: (Constant), SELF-EFFICACY, KOMPETENSI

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

1.  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 47,964 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,10 atau ( $47,964 > 3,10$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2. Signifikansi  $< 0,05$

Dari tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan self-efficacy (X2) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karir (Y) secara simultan.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan seseorang di tempat kerja, kompetensi tersebut dapat mengidentifikasi keterampilan, karakteristik, dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh perawat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai kualitas profesional di tempat kerja. pengembangan karier dapat membuka kesempatan untuk berkarya lebih baik dalam melakukan pekerjaan, peningkatan kinerja perawat dan dapat meningkatkan potensi- potensi untuk meraih tujuan dari rumah sakit, maka kompetensi dapat berpengaruh pada pengembangan karir perawat, apabila kompetensi tersebut semakin baik maka akan berdampak terhadap pengembangan karirnya.

Dari Hasil analisis penelitian ini secara parsial hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) bernilai kecil pengaruhnya terhadap pengembangan karir yaitu pada indikator keterampilan mengelola tugas (Task management skills) dalam butir pertanyaan "Saya mampu menjalankan tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan" dengan nilai skor rata-rata 4,22. Hal tersebut karena perawat orientasi masih menyesuaikan diri dan masih memerlukan bimbingan oleh pembimbing lapangan dalam melakukan tugas asuhan keperawatan dan hal ini juga dapat ditimbulkan karena adanya faktor lain yang lebih mempengaruhi pengembangan karir contohnya kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan lain lain. Hal Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh perawat orientasi maka semakin tinggi pula peluang perawat tersebut untuk berkembang karirnya. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anastasia Lisa Bintari (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir Kompetensi perawat orientasi Rumah Sakit Kanker Dharmas diharapkan dapat lebih ditingkatkan kemampuan, pengetahuan, keahlian, dan sikap dalam melakukan asuhan keperawatan yang berdampak pada pengembangan karir dan kualitas kerja perawat menjadi lebih optimal.



## 2. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Pengembangan Karir

Self-efficacy adalah sebuah keyakinan seorang perawat akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan secara tepat waktu. Konsep self-efficacy sendiri berkaitan dengan sejauh mana individu memiliki keahlian dan pengetahuan pada dirinya, lalu diaplikasikan menjadi sebuah tindakan tertentu dalam menghadapi semua situasi yang ada, dengan adanya self-efficacy yang baik maka akan dapat meningkatkan proses pengembangan karir, karena keyakinan atas kemampuan yang dimiliki dapat meningkatkan pengembangan karir. Kesuksesan karir seorang perawat adalah yang memiliki self efficacy yang tinggi. Apabila seorang perawat memiliki self efficacy yang tinggi maka ia akan terus menggambarkan tentang keberhasilan sehingga akan tetap terus berjuang, memotivasi diri sendiri sehingga akan memiliki perilaku yang positif.

Dari Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi self-efficacy yang dimiliki oleh perawat orientasi maka semakin tinggi pula peluang perawat tersebut untuk berkembang karirnya. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tessya Diant Eka Putri (2021) dan Nelly Febriani (2021) yang menyatakan adanya hubungan antara self-eficacy dengan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan.

## 3. Pengaruh Kompetensi dan Self-Efficacy Terhadap Pengembangan Karir

Kompetensi dan self efficacy adalah aspek yang tidak bisa di pisahkan dalam metode yang mempengaruhi pengembangan karir perawat. Pengembangan karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik. Kompetensi dan self efficacy adalah variabel yang menunjang dalam pelaksanaan pengembangan karir perawat, apabila kompetensi dan self efficacy seorang perawat tersebut rendah maka pengembangan karir perawat tersebut akan terhambat. Dalam penerapan kompetensi dan pengembangan karir perawat di Pusat Kanker “Nasional” Rumah Sakit Kanker “Dharmais” mempunyai makna tingkatan kompetensi untuk melaksanakan asuhan keperawatan yang akuntabel dan etis sesuai batas kewenangan. Dalam upaya memenuhi tuntutan pelayanan perlu mengembangkan jenjang karir profesional perawat kanker, sehingga setiap perawat kanker mempunyai kompetensi yang jelas sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. Jenjang karir merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme sesuai bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi.

Dalam pengembangan sistem jenjang karir profesional bagi perawat dapat dibedakan antara pekerjaan (job) dan karir (career). Pekerjaan diartikan sebagai suatu posisi atau jabatan yang diberikan/ ditugaskan, serta ada keterikatan hubungan antara atasan dan bawahan, serta mendapatkan imbalan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, tingkatan karir secara bertahap akan menjamin individu dalam mempraktekan bidang profesinya, karena karir merupakan investasi dan bukan hanya sekedar untuk mendapatkan penghargaan / imbalan. Komitmen terhadap karir, dapat dilihat dari sikap perawat terhadap profesinya serta motivasi untuk bekerja sesuai dengan karir yang telah dipilihnya. Perawat profesional diharapkan mampu berpikir rasional, mengakomodasi kondisi lingkungan, mengenal diri sendiri, belajar dari pengalaman dan mempunyai aktualisasi diri sehingga dapat meningkatkan jenjang karir profesinya.



Dari hasil analisis penelitian ini, secara bersama-sama kompetensi dan self-efficacy mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi dan self-efficacy yang dimiliki oleh perawat maka semakin tinggi pula pengembangan karir yang akan dimiliki oleh perawat tersebut sehingga semakin baik kemampuan dalam melaksanakan tugas.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji statistik dan analisis data yang diperoleh, dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y) secara parsial adalah sebesar 18,7%.
2. Pengaruh Self-Efficacy (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y) secara parsial adalah sebesar 35,4%.
3. Pengaruh Kompetensi (X1) dan Self-Efficacy (X2) secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan karir (Y), adalah sebesar 47,9%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia Lisa Bintari 2018, yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Purnama Indonesia Sidoarjo” dalam Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 4 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya tahun 2018
- Anastasia Lisa Bintari, 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Purnama Indonesia Sidoarjo. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 4. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya tahun 2018
- Andi Batary Citta 2019 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang” dalam jurnal STIM Lasharan Jaya Makassar Vol. 8, Nomor 1 Januari – Juni, 2019
- Andi Batary Citta, 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Jurnal STIM Lasharan Jaya Makassar Vol. 8, Nomor 1 Januari – Juni, 2019.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 1–10. <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm/article/view/2191/pdf>
- Ardi, V, T, P, Astuti,E,S dan Sulistyio,M,C,W. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol.52 No.1 November 2017
- Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.13726>
- Danu Budi Utomo, 2014 yang berjudul “Pengaruh pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel Grasia Semarang),” dalam Jurnal Ilmu adminisrasi bisnis 12 Vol 1.Tahun 2014, E-Jurnal Undip semarang
- Distyawaty, 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. 57 e Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 4, April 2017 hlm 56-68. ISSN: 2302-2019
- Dwiyanti; (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1(2), 121–130. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23154>
- Ebtsam Aly Abou Hashish, 2019. The effect of career awareness on perceived career and talent development self-efficacy and career barriers among nursing students. Journal of Research in Nursing 2019, Vol. 24(3–4) 233–247
- Kaseger, Regina Gledy. 2013. Pengembangan Karir dan Self-efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square. Jurnal EMBA. Vol. 1, hal 906-916.

- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2017. Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis.
- Putu Surya Parama Putra dan Luh Kadek Pande Ary Susilawati, 2018. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Self Efficacy Dengan Tingkat Stres Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah. Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana* 2018, Vol.5 , No.1, 145-157
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tessya Deant Eka Putri, Nelly Febriani yang berjudul “Hubungan Self-Efficacy Dan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan” dalam jurnal *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia* Vol.5 No.1, April 2021
- Tessya Deant Eka Putri, Nelly Febriani, 2021. Hubungan Self-Efficacy Dan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan. *jurnal Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia* Vol.5 No.1, April 2021
- Wahyu , Indra. 2016. Pengembangan Jenjang Karir sebagai Strategi Mengelola Ketidakpuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Kedokteran*. Vol 29,hal 285- 290.
- Yati Suhartini, 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Quality Of Work Life Pada Perawat Rumah Sakit Di Kota Yogyakarta, Universitas PGRI Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika* Vol. 17 No. 2 Tahun 2020