

Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja, Bimbingan Karir Terhadap Kinerja Bripka Polres Lebak**Yumhi***

* Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info**Keywords:***Self Efficacy, Work Interest, Career Guidance and Performance***Corresponding Author:**

yumhi@latansamashiro.ac.id

The Asia Pacific Journal of Management Studies

Volume 9 Nomor 1

Januari – April 2022

Hal. 19 - 28

©2022 APJMS. All rights reserved.

Abstract

This study analyzes the effect of self-efficacy on performance by focusing on self-efficacy factors that affect performance related to its contribution to organizational goals. Then this study analyzes the effect of work interest on performance by focusing on the factors of work interest that affect performance related to its contribution to organizational goals. Furthermore, this study analyzes the effect of career guidance on performance by focusing on career guidance factors that affect performance related to its contribution to organizational goals. To see the extent to which these factors have an effect, the researchers conducted a research analysis together so that it would be seen how much these factors influenced behavior in the organization.

Penelitian ini menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dengan memfokuskan pada faktor-faktor efikasi diri yang mempengaruhi kinerja terkait kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Kemudian penelitian ini menganalisis pengaruh minat kerja terhadap kinerja dengan memfokuskan pada faktor-faktor minat kerja yang mempengaruhi kinerja terkait kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Selanjutnya penelitian ini menganalisis pengaruh bimbingan karir terhadap kinerja dengan memfokuskan pada faktor-faktor bimbingan karir yang mempengaruhi kinerja terkait kontribusinya terhadap tujuan organisasi.

Untuk melihat sejauh mana faktor – faktor tersebut berpengaruh , maka peneliti melakukan analisis penelitian secara bersama – sama sehingga akan terlihat seberapa besar faktor- faktor tersebut memengaruhi perilaku pada organisasi.

Pendahuluan

POLRI sesuai amanat yang diembannya berfungsi menjalankan tugas dibidang keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat yang bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya ketertiban masyarakat. Saat ini ditengah situasi dimana dunia sedang menghadapi tragedi pandemi Covid- 19, tidak terkecuali Indonesia, anggota kepolisian Republik Indonesia

(POLRI), sebagai bagian garda terdepan apartatur pemerintah, saat ini betul - betul sedang diuji integritasnya, pengabdianya, komitmennya dan tentulah kinerjanya.

Kinerja merupakan seluruh perilaku karyawan baik positif maupun negatif yang berkontribusi dalam pencapaian organisasi (Colquitt et al., 2019). Kinerja berhubungan dengan kualitas, efisiensi dan efektivitas (Ivancevich et al., 2014). Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau

sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Bakker et al., 2012).

Penelitian ini dilakukan di Polres Lebak pada Briпка yang berjumlah sebanyak 97 anggota kepolisian. Dari hasil pengamatan dan hasil olahan data SMK Kepolisian Polres Lebak, terlihat bahwa, kinerja Briпка kepolisian Polres Lebak secara keseluruhan menurut penilaian SMK cukup baik, namun masih ada beberapa personil dinilai berkinerja kurang maksimal. Berikut tabel kinerja hasil olahan data observasi lapangan dan data SMK Briпка Polres Lebak.

Tabel 1.1 Kinerja Briпка kepolisian Polres Lebak

| NO | KEGIATAN | PENILAIAN |
|----|-----------------------|-----------|
| 1. | Keamanan | 80 % |
| 2. | Ketertiban Masyarakat | 87 % |
| 3. | Pengakan Hukum | 78 % |
| 4. | Perlindungan | 57% |
| 5. | Pengayoman | 65% |
| 6. | Pelayanan | 89% |

Data olahan dari hasil observasi dan SMK Tahun 2021 triwulan pertama

Dari data diatas terlihat jelas bahwa kinerja briпка kepolisian secara rata-rata masih perlu ditingkatkan. Aspek yang terlihat dari hasil observasi ada beberapa persoalan teridentifikasi, diantaranya adalah persoalan efikasi diri, ada beberapa Briпка dalam menjalankan tugas keyakinan dalam kemampuannya untuk melakukan suatu masih belum optimal, masih cenderung kurang percaya diri, misalnya, terkait penegakan hukum, masih kalah lantang dengan para praktisi hukum lainnya. Persoalan ketertiban masyarakat saat pengamanan covid -19 terkait dengan protokol kesehatan, ditemukan masih banyak pelanggaran, hal ini diduga peran beberapa Briпка kurang optimal, kinerja mereka masih harus diasah dan ditingkatkan.

Persoalan lainnya adalah minat kerja, pada aspek ini terlihat bahwa ada beberapa Briпка yang kecenderungannya kurang senang dan kurang tertarik pada suatu aktivitas secara fisik, psikis, mental dan sosial, ini mungkin karena aspek kepuasan, status dan imbalan ekonomi belum selaras dengan resiko pekerjaan yang dihadapi. Sementara untuk memperoleh karir dalam kepolisian cukup sulit, misalnya untuk memperoleh jenjang karir ke perwira, ada banyak aspek yang belum terurai secara jelas.

Aspek yang lain yang juga terlihat adalah pola penugasan yang padat ditambah dengan sistem *the jobbing* yang satu membantu yang lain, membuat briпка kepolisian mengalami penurunan minat kerja dan mengakibatkan kinerja belum optimal. Faktor linnya yang turut mendukung kinerja Briпка kurang optimal adalah kompleksitas persoalan masyarakat yang semakin komplek dan perlu penanganan yang inten sementara anggaran sangat kurang, pola kenaikan jenjang yang terbatas, bimbingan karir belum optimal diimplementasikan, sementara kebutuhan struktural sangat mendesak, mengingat cakupan dan bertambahnya kasus-kasus yang mesti ditangani dengan tuntutan menajerial yang baik.

Dari temuan diatas terlihat bahwa ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah efikasi diri, minat kerja dan karir. Temuan ini selaras dengan penelitian Day dan Allen (2004) menemukan ada hubungan antara self efikasi dan karir yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja kemudian minat kerja dijelaskan secara implisit oleh penelitian Valcour & Ladge uang ada kaitannya dengan self efikasi dan karir (Valcour & Ladge, 2008).

Efikasi diri adalah Menurut Gupta et al., (2018) self efficacy adalah keyakinan

seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Efikasi diri merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang (Lung-Guang, 2019). Penelitian McDonald & Siegall, (2012) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

Minat kerja adalah Diskiene et al., (2019) mendefinisikan minat sebagai kehendak, keinginan dan kesukaan. Minat adalah sesuatu yang pribadi dan berhubungan dengan sikap (Han & Sears, 2020). Minat dan sikap merupakan dasar bagi prasangka, dan minat juga penting dalam mengambil keputusan. Minat dapat menyebabkan orang giat melakukan sesuatu yang telah menarik minatnya (Diskiene et al., 2019). Minat kerja berpengaruh terhadap karis sesuai dengan penelitian Menurut McShane & Glinow (2018, p. 32) kinerja individu dipengaruhi oleh *motivation, ability, role perceptions* dan *situational factor*. Motivasi mengandung dimensi minat dalam ketertarikan seseorang terhadap keinginan dan harapan berekspresi (Diskiene et al., 2019).

Bimbingan karir adalah Karir sebagai suatu sekuensi posisi yang di duduki seseorang selama hidupnya (Affum-Osei et al., 2020). Menurut Abu Bakar et al., (2017) karir sebagai suatu pohon keputusan (*decision tree*) yang melukiskan titik – titik keputusan yang dihadapi seseorang melalui sekolah hingga memasuki dunia kerja. Karir sebagai suatu tahapan rangkaian kehidupan atau berbagai konstalasi tugas yang berkembang (Gerrard andersons, 2019). Bimbingan karir berpengaruh terhadap kinerja sesuai dengan penelitian Penelitian (Gruman & Saks, dalam *Human Resource Management Review*, Vol.21. No.2. pp.123-136. Maret 2011.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis regresi. Noor (2012:41) menyatakan bahwa analisis regresi adalah studi regresi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung persamaan regresi antara variabel tersebut, agar dapat ditentukan variabel mana yang berpengaruh. Kekuatan pengaruh antar variabel penelitian ditunjukkan oleh koefisien regresi yang angkanya bervariasi antara -1 sampai +1. Koefisien regresi adalah besaran yang diperoleh melalui perhitungan *statistic* berdasarkan kumpulan data hasil pengukuran dari setiap variabel.

Populasi dan Sampel

Menurut Noor (2014) , “populasi adalah seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari obyek penelitian. aparaturnya kepolisian di Polres Lebak yang berpangkat Bripta. Populasi anggota kepolisian Polres Lebak yang berpangkat Bripta sebanyak 97 anggota.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Noor, 2014). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *random sampling* yaitu pengambilan sampel menggunakan teknik acak. Menurut Noor (2014), *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisioner. Angket atau kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Peneliti menggunakan teknik ini untuk mendapatkan data tentang efikasi diri, minat kerja dan bimbingan karir serta kinerja.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup dengan bentuk *rating-scale*, dimana daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden sendiri dengan memilih jawaban yang sudah tersedia. Sebelum menyusun angket, terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau pertanyaan sebagai instrumen penelitian. Pertanyaan yang diajukan harus sesuai dengan aspek yang tertuang dalam kisi-kisi yang telah disusun. Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala likert. Skala likert merupakan teknik mengukur sikap di mana subyek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan.

Instrumen di uji terlebih dahulu sebelum dipergunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen tersebut meliputi uji keabsahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Dan hasil pengujian tersebut di peroleh butir-butir instrumen yang valid. Instrumen yang tidak valid di buang atau tidak dipergunakan dalam penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah instrumen baku yang disusun berdasarkan definisi konseptual dan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Tapi variabel dilengkapi dengan alternatif pilihan yang di sediakan tiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian yang digunakan.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh antar variabel adalah positif. ketiga hipotesis penelitian yang diajukan signifikan, yaitu Efikasi Diri (X_1), Minat Kerja (X_2), Kepribadian (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama Hal itu ditunjukkan oleh hasil analisis yang diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap kinerja Anggota Kepolisian Polres Lebak, temuan ini diperkuat dengan bukti bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung kepada keberhasilannya dalam menunjukkan Efikasi Diri yang baik Bakker et al., (2012) Berpendapat bahwa jika efikasi diri karyawan ditingkatkan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Efikasi diri yang ada pada seorang diri karyawan akan menguntungkan bagi kinerja organisasi secara keseluruhan karena kinerja pegawai berkaitan dengan catatan yang dihasilkan dari perilaku pegawai dalam suatu rentang waktu tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi (Carlos & Rodrigues, 2016).

Kinerja didefinisikan sebagai perilaku evaluatif dan episodik yang diadopsi seseorang terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari kemampuan kognitif,

personalitas dan pengalamannya, yang memberikan nilai bagi organisasi (McShane & Glinow, 2018). Karena implikasinya mencakup keseluruhan perilaku dalam pekerjaan yang berada dalam kendali karyawan dan menempatkan batasan mengenai perilaku pekerjaan yang tidak relevan dengan pekerjaan (Bandura, 1978). Kajian tentang pengaruh efikasi diri atas kinerja karyawan telah dilakukan, misalnya (Gupta et al., 2018; Lung-Guang, 2019; Arazzini Stewart & De George-Walker, 2014; Drago et al., 2018; König et al., 2010; Beattie et al., 2014; Niu, 2010; Cherian & Jacob, 2013) menghasilkan temuan yang signifikan terhadap pengaruhnya.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diduga bahwa efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kualitas Efikasi Diri makin baik kualitas makin baik kinerja pegawai.

2. Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Minat Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Anggota Kepolisian Polres Lebak, Menurut McShane & Glinow (2018, p. 32) kinerja individu dipengaruhi oleh *motivation, ability, role perceptions* dan *situational factor*. Motivasi mengandung dimensi minat dalam ketertarikan seseorang terhadap keinginan dan harapan berekspresi (Diskiene et al., 2019). Pekerjaan yang secara efisien dan akurat melibatkan penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan pada seseorang atau menyelesaikan pekerjaan di atas standar kualitas, kuantitas dan indikator efektivitas lainnya yang diharapkan (Han & Sears, 2020).

Menurut Tien, (2011) minat merupakan rasa lebih suka dan rasa

ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang mempengaruhi. Pada lingkungan organisasi perusahaan minat menjadi kekuatan (Diskiene et al., 2019), minat perlu diarahkan agar mendapatkan hasil kinerja karyawan yang optimal (Han & Sears, 2020). Minat kerja adalah sesuatu yang baru pada bidang penelitian perilaku dan praktik sumberdaya manusia tetapi pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karyawan (Ingerick & Rumsey, 2014). Penelitian Earl et al., (2019) yang membahas tentang minat kerja yang sesuai untuk jalur karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah menemukan pengaruh yang positif dan signifikan ditemukan diantara variabel predictor terutama variabel minat kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diduga bahwa minat kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Bimbingan Karir Terhadap Kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Bimbingan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja Anggota Kepolisian Polres Lebak, Abu Bakar et al., (2017) menggambarkan bimbingan karir sebagai suatu pohon keputusan (*decision tree*) yang melukiskan titik – titik keputusan yang dihadapi seseorang melalui sekolah hingga memasuki dunia kerja. Seorang karyawan yang karirnya dibina akan menemukan suatu keputusan yang tepat dalam membangun karir pada jabatan tertentu (Affum-Osei et al., 2020). Sebagai suatu tahapan rangkaian kehidupan atau berbagai konstalasi tugas yang berkembang (Gerrard andersons, 2019).

Peningkatan bimbingan karir akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan karena ditemukan suatu

pencerahan yang logis (Barnes & Collier, 2013), seorang karyawan akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila sesuatu yang dikerjakannya sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuan serta minatnya (Affum-Osei et al., 2020). Abu Bakar et al., (2017) menyatakan bahwa seseorang dapat bekerja dengan baik, senang dan tekun diperlukan adanya kesesuaian tuntutan dari pekerjaan atau jabatan yang diembannya, diperlukan bimbingan secara intens, hal tersebut merupakan tugas organisasi atau perusahaan untuk mengarahkannya. Affum-Osei et al., (2020) berpendapat bahwa bimbingan karir adalah proses membantu individu untuk mengembangkan kesatuan dan gambaran diri serta peranannya dalam dunia kerja.

Menurut Gerrard andersons, (2019) bimbingan karir merupakan bantuan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, pemilihan lapangan pekerjaan atau jabatan tertentu serta membekali diri agar siap memangku jabatan tersebut dan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan dari pekerjaan sebagai tanggungjawab individu (jabatan). Hooley & Rice, (2019) pada penelitiannya menemukan pengaruh yang signifikan bimbingan karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan karena implikasinya yang terlibat langsung pada suatu proses mengarahkan untuk mengerti dan menerima gambaran tentang pribadi dan gambaran tentang dunia kerja diluar dirinya, mempertemukan gambaran dirinya dengan dunia kerja. sedangkan (Robertson, 2013; Hooley & Rice, 2019; Swaney et al., 2012) menemukan sedikit pengaruh bimbingan karir terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang mendapatkan bimbingan dari system formal organisasi hanya sebagai pengantar dan gambaran masa depan sedangkan keputusan dan tindakan akan kembali

kepada pribadinya.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diduga bahwa bimbingan karir berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja, Bimbingan Karir Terhadap Kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Efikasi Diri, Minat Kerja, Bimbingan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja Anggota Kepolisian Polres Lebak, temuan ini diperkuat dengan bukti bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung kepada keberhasilannya dalam menunjukkan Efikasi Diri yang baik Bakker et al., (2012) Berpendapat bahwa jika efikasi diri karyawan ditingkatkan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Kemudian pendapat McShane & Glinow (2018, p. 32) kinerja individu dipengaruhi oleh *motivation, ability, role perceptions* dan *situational factor*. Motivasi mengandung dimensi minat dalam ketertarikan seseorang terhadap keinginan dan harapan berekspresi (Diskiene et al., 2019).

Selanjutnya menurut pendapat (Gupta et al., 2018; Lung-Guang, 2019; Arazzini Stewart & De George-Walker, 2014; Drago et al., 2018; König et al., 2010; Beattie et al., 2014; Niu, 2010; Cherian & Jacob, 2013) menghasilkan temuan yang signifikan Efikasi Diri, Minat Kerja, Bimbingan Karir Terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Efikasi Diri, Minat Kerja, Bimbingan Karir berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian Polres Kabupaten Lebak.

Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian menggunakan prosedur penelitian ilmiah, dengan menggunakan software SPSS versi

2.0, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa jika efikasi diri ditingkatkan, maka kinerja anggota Kepolisian Polres Lebak akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh minat kerja terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa jika minat kerja ditingkatkan, maka kinerja anggota Kepolisian Polres Lebak akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh bimbingan karir terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa jika bimbingan karir ditingkatkan, maka kinerja anggota Kepolisian Polres Lebak akan meningkat.
4. Terdapat pengaruh secara Bersama -sama efikasi diri, minat kerja dan bimbingan karir terhadap kinerja. hal ini menunjukkan bahwa jika secara Bersama -sama efikasi diri, minat kerja dan bimbingan karir ditingkatkan, maka kinerja anggota Kepolisian Polres Lebak akan meningkat.

Penelitian ini menemukan bahwa efikasi diri, minat kerja dan bimbingan karir terhadap kinerja. hal ini menunjukkan bahwa jika secara Bersama -sama efikasi diri, minat kerja dan bimbingan karir ditingkatkan, maka kinerja anggota Kepolisian Polres Lebak akan meningkat. Upaya memperbaiki efikasi diri, minat kerja dan bimbingan karir dapat dilakukan dengan cara melakukan pelatihan dan atau penugasan lapangan sesering mungkin, dimotivasi secara terus-menerus, dan diberikan saran dan contoh - contoh agar anggota memiliki tekad yang kuat untuk menjalankan tugas. Anggota didorong untuk giat melakukan pekerjaan, senang melakukan pekerjaan dan sungguh – sungguh melakukan pekerjaan. Anggota diberikan pemahaman tentang karir, diberikan pelatihan dan penguatan terkait kompetensi, dan diberikan kesempatan seluas – luasnya untuk meniti karir.

Daftar Pustaka

- Abu Bakar, N. F. N., Mustafa Kamil, B. A., Abdul Hamid, S. N., & Abd Rani, S. H. (2017). Non-Monetary Incentives to Improve Job Performance at Property Company in Penang Malaysia. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 3(2). <https://doi.org/10.26710/jbsee.v3i2.89>
- Affum-Osei, E., Adom Asante, E., Kwarteng Forkouh, S., & Abdul-Nasiru, I. (2020). Career adaptability and ambidextrous behavior among customer-service representatives: the role of perceived organizational support. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 40(1). <https://doi.org/10.1080/08853134.2019.1594241>
- Arazzini Stewart, M., & De George-Walker, L. (2014). Self-handicapping, perfectionism, locus of control and self-efficacy: A path model. *Personality and Individual Differences*. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.038>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.008>
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–

1378.
<https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Beattie, S., Fakehy, M., & Woodman, T. (n.d.). Examining the moderating effects of time on task and task complexity on the within person self-efficacy and performance relationship. *Psychology of Sport and Exercise*, 15(6), 605–610. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.06.007>
- Beattie, S., Fakehy, M., & Woodman, T. (2014). Examining the moderating effects of time on task and task complexity on the within person self-efficacy and performance relationship. *Psychology of Sport and Exercise*. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.06.007>
- Carlos, V. S., & Rodrigues, R. G. (2016). Development and Validation of a Self-Reported Measure of Job Performance. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z>
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14>
- p80
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.1002/pdh.22>
- Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72–91.
- Diskiene, D., Pauliene, R., & Ramanauskaite, D. (2019). Relationships between leadership competencies and employees' motivation, initiative and interest to work. *Montenegrin Journal of Economics*, 15(1). <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2019.15-1.9>
- Drago, A., Rheinheimer, D. C., & Detweiler, T. N. (2018). Effects of Locus of Control, Academic Self-Efficacy, and Tutoring on Academic Performance. *Journal of College Student Retention: Research, Theory and Practice*. <https://doi.org/10.1177/1521025116645602>
- Earl, J., Iskandar, F., & Elizondo, F. (2019). Take a Job, Any Job: Exploring the Importance of Matched Interests to Career Paths and Work Satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 56(1). <https://doi.org/10.1002/joec.12101>
- Gupta, P. D., Bhattacharya, S., Sheorey, P., & Coelho, P. (2018). Relationship between onboarding experience and turnover intention: intervening role of locus of control and self-efficacy. *Industrial and Commercial Training*.

- <https://doi.org/10.1108/ICT-03-2017-0023>
- Han, Y., & Sears, G. J. (2020). The Influence of Holland's Vocational Interests on Work-Family Conflict: An Exploratory Analysis. *Journal of Employment Counseling*, 57(2). <https://doi.org/10.1002/joec.12138>
- Hooley, T., & Rice, S. (2019). Ensuring quality in career guidance: a critical review. *British Journal of Guidance and Counselling*, 47(4). <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1480012>
- Ingerick, M., & Rumsey, M. G. (2014). Taking the measure of work interests: Past, present, and future. *Military Psychology*, 26(3). <https://doi.org/10.1037/mil0000045>
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (2014). *Organizational Behavior and Management* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Juliansyah Noor. (2014). *Metodologi Penelitian*. Igarss 2014.
- König, C. J., Debus, M. E., Häusler, S., Lendenmann, N., & Kleinmann, M. (2010). Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity-job performance relationship. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358629>
- Lung-Guang, N. (2019). Decision-making determinants of students participating in MOOCs: Merging the theory of planned behavior and self-regulated learning model. *Computers and Education*. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.02.004>
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2018). *Organizational Behavior Emerging Knowledge*. Global Reality (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Niu, H. J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. In *International Journal of Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.03.006>
- Robertson, P. J. (2013). The well-being outcomes of career guidance. *British Journal of Guidance and Counselling*, 41(3). <https://doi.org/10.1080/03069885.2013.773959>
- Swaney, K. B., Allen, J., Casillas, A., Hanson, M. A., & Robbins, S. B. (2012). Interests, Work Values, and Occupations: Predicting Work Outcomes With the WorkKeys Fit Assessment. *Journal of Career Assessment*, 20(4). <https://doi.org/10.1177/1069072712448730>
- Tien, H. L. S. (2011). An exploration of adult career interests and work values in Taiwan. *Asia Pacific Education Review*, 12(4). <https://doi.org/10.1007/s12564-011-9157-x>

Valcour, M., & Ladge, J.J. (2008). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean career explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 300-309