

KOMPENSASI MOTIVASI DAN LINGKUNGAN TERHADAP MINAT KARIR SEBAGAI GURU DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Agustina Marzuki¹, Crystha Armereo², Agung Anggoro Seto³

^{1,2} Universitas Tridnanti Palembang

³ Politeknik Negeri Sriwijaya

e-mail: ¹agustina@gmail.com , ²crystha@gmail.com , *³agung.anggoro.seto@polstri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan terhadap minat karir sebagai guru dengan self efficacy sebagai variabel intervening pada lulusan sekolah menengah atas (SMA) di Kota Palembang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh lulusan SMA di Kota Palembang pada tahun 2008 yang berjumlah 49.170 dengan teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Metode analisis data menggunakan path analysis. Hasil analisis menemukan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat karir sebagai guru pada lulusan SMA di Kota Palembang baik secara parsial maupun simultan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Besar pengaruh motivasi terhadap minat karir adalah sebesar 70,7%, sedangkan kompensasi dan lingkungan memberikan pengaruh masing-masing sebesar 16,6% dan 12,7%. Penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel self efficacy terbukti berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan terhadap minat karir menjadi guru pada lulusan SMA di kota Palembang.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Lingkungan, Self Efficacy, Minat Karir

PENDAHULUAN

Profesi guru merupakan profesi yang sangat penting bagi perkembangan sumber daya manusia bagi suatu negara. Melalui guru dan sekolah akan lahir generasi-generasi muda terpelajar yang akan meneruskan pembangunan bangsa.

Meskipun dinilai sebagai profesi yang mulia, nyatanya profesi guru justru menjadi profesi yang kurang diminati oleh sebagian besar generasi muda. Berdasarkan data yang dirilis oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2018 diketahui bahwa Indonesia justru mengalami kekurangan jumlah guru yang mencapai 3.017.000 guru. Kekurangan jumlah guru ini dapat bertambah parah jika melihat angka statistik jumlah guru yang akan pensiun dalam lima tahun kedepan yang hampir mencapai 20% dari total guru yang berstatus pegawai negeri sipil aktif.

Kebutuhan akan jumlah guru yang cukup banyak semakin diperparah oleh rendahnya minat generasi muda seperti lulusan SMA untuk berkarir menjadi guru. Survei yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2018 menemukan bahwa hanya 11% siswa lulusan SMA yang berminat melanjutkan karir sebagai guru. Sisanya secara gamblang menyatakan tidak berminat untuk berkarir menjadi guru.

Menurut Seto (2019), Achchuthan dan Kandaiya (2013) Minat karir adalah kondisi di mana seseorang memusatkan seluruh perhatiannya pada suatu jenis pekerjaan/profesi tertentu dengan perasaan senang. Minat merupakan salah satu aspek psikis manusia yang dapat mendorong untuk mencapai tujuan.

Minat karir sangat dipengaruhi oleh beberapa hal, Seto dan Septianti (2018) serta Rachmawati (2018) mengungkapkan salah satu hal yang mempengaruhi minat karir seseorang adalah persepsi kompensasi yang akan didapatkan. Semakin besar kompensasi yang akan didapatkan akan semakin membuat seseorang berminat akan profesi tersebut.

Selain kompensasi, hal lainnya yang dapat mempengaruhi minat karir seseorang adalah motivasi orang itu sendiri. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya. Ismail dan Lestari (2012), Nurhayani (2012) dan Surifah dkk (2016) menemukan bahwa motivasi sosial, motivasi karir dan motivasi ekonomi mempengaruhi minat seseorang. Selain motivasi dan kompensasi, keberadaan lingkungan dimana seseorang tumbuh juga sangat mempengaruhi pilihan minat karirnya. Lingkungan adalah tempat dimana seseorang berada, tumbuh dan berkembang, lingkungan sangat erat kaitannya dengan pola pikir seseorang.

Kajian yang dilakukan oleh Akanbi (2013) dan Lestari dan Wijaya (2012) menemukan bahwa lingkungan terutama lingkungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap tumbuhnya minat. Penelitian ini juga didukung oleh kajian yang dilakukan Koranti (2013) yang menemukan bahwa lingkungan keluarga dan lingkungan sekitar (lingkungan sosial) sebagai variabel lingkungan eksternal berpengaruh terhadap minat.

Berdasarkan kajian terdahulu setidaknya terdapat tiga faktor yang disinyalir mempengaruhi minat karir seseorang, namun masih terdapat beberapa kajian yang bertentangan meskipun jumlahnya tidak banyak, oleh karena itulah penelitian ini memunculkan satu variabel intervening yaitu *self efficacy*.

Self Efficacy atau efikasi diri merupakan suatu bentuk kepercayaan seseorang untuk mencapai sesuatu. Berdasarkan penelitian Utomo dkk (2013), *self efficacy* merupakan variabel yang terbukti mampu memperkuat pengaruh variabel lain terhadap variabel minat karir.

Keberadaan guru baik secara kualitas maupun kuantitas sangat penting bagi suatu negara, namun tidak semua generasi muda terutama lulusan SMA memiliki minat untuk karir menjadi guru. Beberapa faktor disinyalir menyebabkan rendahnya minat karir lulusan SMA untuk menjadi guru.

METODE

Jenis penelitian ini adalah *Asosiatif* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari tahu pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan terhadap minat karir sebagai guru dengan *self efficacy* sebagai variabel interevning.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh lulusan SMA di Kota Palembang pada tahun 2018 yang berjumlah 49.170 orang (Dinas Pendidikan Kota Palembang, 2018). Sedangkan jumlah sampel dihitung dengan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 397 responden. Jenis Sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara kebetulan artinya siapapun sampel yang ditemui peneliti pada saat peneliti melakukan penelitian dapat dijadikan sampel.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen yaitu kompensasi, motivasi, dan lingkungan, satu variabel dependen yaitu minat karir serta satu variabel intervening yaitu *self efficacy*. Variabel penelitian pada penelitian ini didefinisikan sebagai berikut :

1. Kompensasi didefinisikan sebagai sebuah persepsi mengenai besaran balas jasa yang akan didapatkan seorang yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidupnya jika memutuskan berminat menjadi guru. Indikator kompenasai yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial
2. Motivasi didefinisikan sebagai dorongan melakukan usaha atau kegiatan dengan tujuan menjadi seorang guru dimana kegiatan tersebut berlangsung terus menerus dan secara sadar. Indikator motivasi yaitu motivasi berprestasi, berafiliasi dan berkuasa.

3. Lingkungan

Lingkungan adalah keseluruhan fenomena peristiwa, situasi atau kondisi fisik atau sosial yang mempengaruhi seseorang untuk menyalurkan minatnya. Indikator lingkungan yaitu : lingkungan keluarga dan sosial.

4. *Self Efficacy*

Kepercayaan seseorang atas kemampuannya untuk menjadi guru dan menjalankan profesi guru. Indikator *self efficacy* adalah *locus control*, kontrol pribadi dan keinginan sosial.

4. Minat Karir

Minat adalah kondisi di mana sesorang memusatkan seluruh perhatiannya pada suatu profesi tujuannya. Indikator minat antara lain : Faktor Sosial, Faktor Psikis dan Faktor Ekonomi.

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, dengan teknik analisis menggunakan metode *partial least square* (PLS) dimana evaluasi yang dilakukan meliputi inner model atau model structural. Analisis struktur model dilakukan dengan mengevaluasi hasil estimasi parameter

koefisien jalur dan tingkat signifikansinya. Adapun persamaan inner model dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Persamaan 1:

$$\eta_1 = \gamma_1\xi_1 + \gamma_2\xi_2 + \gamma_3\xi_3 + \zeta$$

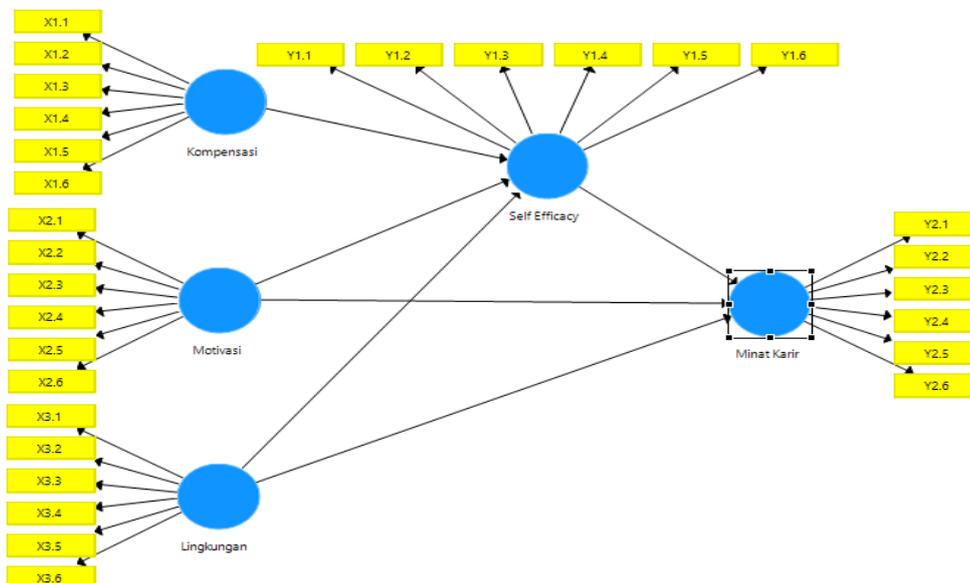
Persamaan 2

$$\eta_2 = \gamma_1\xi_1 + \gamma_2\xi_2 + \gamma_3\xi_3 + \gamma_4\xi_4 + \zeta$$

Dimana :

- η_1 : *Self Efficacy*
- η_2 : Minat Karir
- $\gamma_{1,2,3,4}$: Konstanta
- ξ_1 : Kompensasi
- ξ_2 : Motivasi
- ξ_3 : Lingkungan
- ξ_4 : *Self Efficacy* Sebagai intervening
- ζ : Tingkat kesalahan model

Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini diantaranya:

- H₁ : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap *self efficacy* pada lulusan SMA di Kota Palembang
- H₂ : Terdapat pengaruh motivasi terhadap *self efficacy* pada lulusan SMA di Kota Palembang

- H₃ : Terdapat pengaruh lingkungan terhadap *self efficacy* pada lulusan SMA di Kota Palembang
- H₄ : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap minat karir sebagai guru pada lulusan SMA di Kota Palembang
- H₅ : Terdapat pengaruh motivasi terhadap minat karir sebagai guru pada lulusan SMA di Kota Palembang
- H₆ : Terdapat pengaruh lingkungan terhadap minat karir sebagai guru pada lulusan SMA di Kota Palembang
- H₇ : Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap minat karir sebagai guru pada lulusan SMA di Kota Palembang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

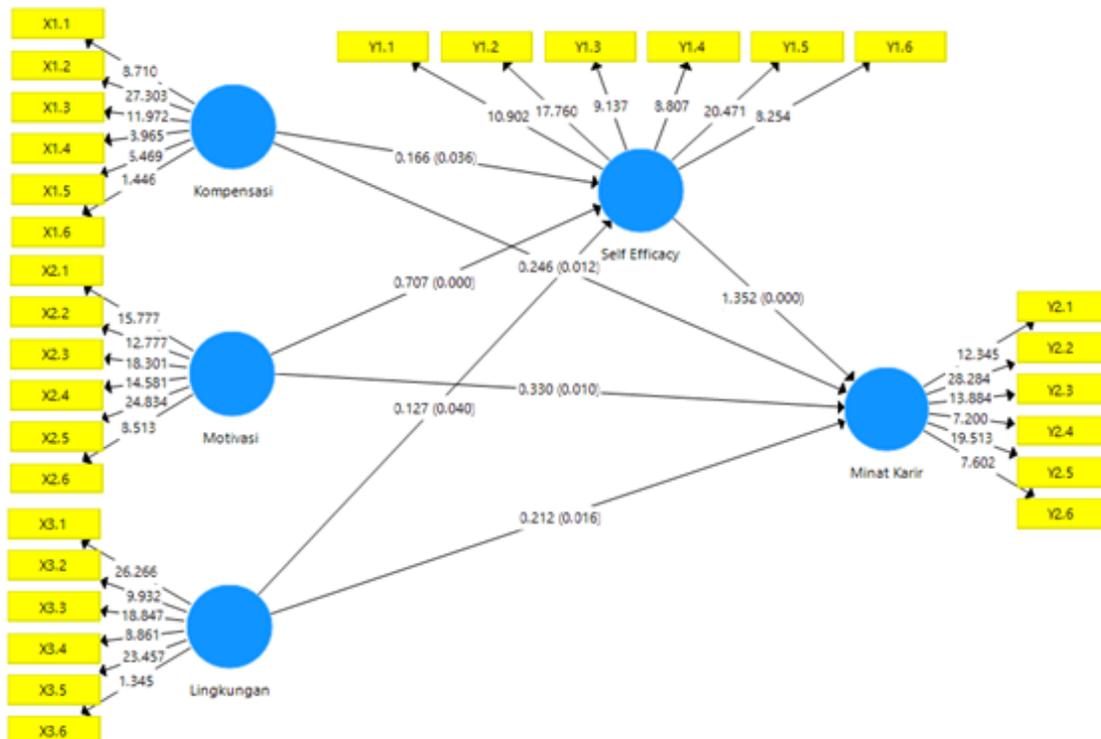
Uji Model Penelitian

Uji model penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa baik model penelitian dibangun. Penelitian ini menggunakan analisis fit model untuk menilai seberapa baik model penelitian ini. Hasil fit model dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil *Fit Model*

Kriteria	Cut of Value	Hasil	Evaluasi
<i>Average R Square</i>	P-value $\leq 0,05$	0.781	Kuat
<i>Average adjusted R-square</i> (AARS)	P-value $\leq 0,05$	0.715	Kuat
<i>Average block VIF</i> (AVIF)	$\leq 3,3$ namun nilai ≤ 5 masih diterima	1.018	Fit Model
<i>Average full collinearity VIF</i> (AFVIF)	$\leq 3,3$ namun nilai ≤ 5 masih diterima	1.021	Fit Model
<i>Temenhaus</i>	$\geq 0,10$, $\geq 0,25$, dan $\geq 0,36$	0.481	Besar/ Kuat
<i>Sympson sparadox ratio</i> (SPR)	Idealnya 1, namun $\geq 0,7$ masih diterima	1.000	Fit Model
<i>R-squared contribution ratio</i> (RSCR)	Idealnya 0,9-1, namun $\geq 0,7$ masih diterima	0.926	Fit Model
<i>Statistical suppression ratio</i> (SSR)	Harus $\geq 0,7$	0.757	Fit Model

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini secara keseluruhan telah cukup baik dimana semua indikator fit model mampu dipenuhi. Selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah, maka dilakukan pengujian analisis jalur (*path analysis*). Berikut ini adalah hasil uji analisis jalur pada penelitian ini.



Gambar 1. Full Model Penelitian

Tabel 2. Hasil Evaluasi *Path Analysis*

Jalur (<i>Path</i>)	<i>Direct Effect</i>	
	Koefisien	P-Value
Kompensasi → <i>Self efficacy</i>	0,166	0.036
Motivasi → <i>Self efficacy</i>	0,707	0.000
Lingkungan → <i>Self efficacy</i>	0,127	0.040
Kompensasi → Minat Karir	0,246	0.012
Motivasi → Minat Karir	0,330	0.010
Lingkungan → Minat Karir	0,212	0.016
<i>Self Efficacy</i> → Minat Karir	1,352	0.000

Berdasarkan hasil pengujian *path analysis* dengan menggunakan Smart PLS diketahui bahwa semua jalur menunjukkan pengaruh positif antar variabel.

Tabel 3. Hasil Evaluasi Jalur Mediasi

Jalur Mediasi	<i>Effect for with 2 Segment</i>	
	<i>Indirect Effect</i>	<i>P-Value</i>
Kompensasi terhadap minat karir sebagai guru yang dimediasi oleh <i>self efficacy</i>	0,332	0.000
Motivasi terhadap minat karir sebagai guru yang di mediasi oleh <i>self efficacy</i>	0,955	0,000
Lingkungan terhadap minat karir sebagai guru yang di mediasi oleh <i>self efficacy</i>	0,287	0.000

Selain itu, hasil pengujian efek mediasi pada model penelitian ini dengan melihat nilai P-value dimana semua jalur mediasi menghasilkan nilai 0,000 atau lebih kecil dibandingkan 0,05 yang artinya bahwa variabel *self efficacy* terbukti sebagai variabel intervening hal ini dibuktikan dari koefisien *indirect effect* yang lebih besar dibandingkan *koefisien direct effect*.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Self efficacy*

Hasil analisis jalur pengaruh kompensasi terhadap *self efficacy* menghasilkan nilai 0,036 < dibandingkan 0,05 yang artinya bahwa H1 diterima yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy*. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap *self efficacy* adalah sebesar 16,6%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan kajian yang dilakukan oleh Dishon-Berkovits (2019), Rizki (2016) serta Mitchell et al. (1990) yang menyatakan bahwa *self efficacy* sangat erat hubungannya dengan dengan persepsi akan kompensasi yang didapatkan. Seseorang yang memiliki *self efficacy* atau kepercayaan diri yang tinggi akan kemampuannya umumnya cenderung akan memilih pekerjaan yang menawarkan kompensasi yang sebanding dengan kemampuan dimiliki oleh orang tersebut. Sebaliknya seseorang yang tidak memiliki *self efficacy* yang tinggi akan cenderung mengambil jenis pekerjaan meskipun kompensasi yang ditawarkan tidak terlalu tinggi.

Pengaruh Motivasi Terhadap *Self efficacy*

Berdasarkan analisis jalur didapat nilai signifikansi motivasi terhadap *self efficacy* sebesar 0,000 yang artinya bahwa H₂ diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap *self efficacy* terhadap lulusan sekolah menengah atas (SMA) di Kota Palembang. Besarnya pengaruh motivasi terhadap *self efficacy* adalah senilai 70,7%.

Hasil ini sejalan dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Rizki (2016) yang menyatakan bahwa motivasi dan *self efficacy* memiliki hubungan positif yang signifikan. Motivasi yang tinggi untuk berkarir menjadi guru akan sangat mempengaruhi keyakinan seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan maupun tindakan yang dapat menjadi bekal untuk mencapai minat

karirnya tersebut. Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi yang tinggi pada lulusan SMA untuk berkarir menjadi guru akan secara signifikan meningkatkan rasa percaya dirinya atas kemampuannya.

Pengaruh Lingkungan Terhadap *Self efficacy*

Hasil analisis jalur pengaruh lingkungan terhadap *self efficacy* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,040 yang artinya bahwa H_3 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh lingkungan terhadap *self efficacy* pada lulusan SMA di Kota Palembang. Besarnya pengaruh lingkungan terhadap *self efficacy* adalah sebesar 12,7%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan kajian yang dilakukan oleh Puspitaningsih (2016) dan Utomo dkk (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan terutama lingkungan keluarga sangat mempengaruhi tingkat *self efficacy* seseorang. Hasil ini juga mendukung teori perilaku perencanaan (*Theory of Planned Behavior*) yang menyatakan bahwa keputusan untuk menampilkan tingkah laku tertentu merupakan hasil dari urutan berfikir yang dimulai dari lingkungan. Hasil ini juga sejalan dengan teori perkembangan dan pemilihan karir yang diungkapkan oleh Ginzberg dalam Patrikha dkk (2016) yang menyatakan perkembangan minat karir seseorang merupakan sesuatu yang tidak instan. Seseorang yang berada pada usia remaja akan lebih dulu mengenal karir atau pekerjaan melalui lingkungan terdekatnya sehingga meningkatkan *self efficacy* pada pekerjaan tersebut.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Minat Karir

Hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap minat karir sebagai guru menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$ yang artinya bahwa terdapat H_4 diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap minat karir sebagai guru pada lulusan SMA di Kota Palembang. Besarnya pengaruh langsung antara kompensasi terhadap minat karir sebesar 24,6%.

Kompensasi merupakan imbal hasil atas usaha dan kerja keras seseorang. Penelitian ini menemukan bahwa ekspektasi akan kompensasi berkarir sebagai guru sangat mempengaruhi minat lulusan SMA untuk memutuskan berkarir sebagai guru. Adanya isu-isu yang menyangkut kesejahteraan guru sangat mempengaruhi minat kaum muda seperti lulusan SMA untuk menjadikan guru sebagai cita-citanya. Namun, isu peningkatan kesejahteraan guru melalui sertifikasi guru dan adanya istilah guru sebagai pahlawan tanpa tanda jasa juga memberikan sentimen positif yang dapat meningkatkan minat lulusan SMA untuk berkarir sebagai guru.

Hasil kajian ini mendukung kajian sebelumnya yang dilakukan oleh Seto dan Septianti (2018) serta Rachmawati (2018) yang mengungkapkan bahwa kompensasi yang ditawarkan suatu pekerjaan akan memberikan impact positif terhadap minat seseorang untuk berkarir pada

pekerjaan tersebut. Seseorang ataupun kaum muda seperti lulusan SMA akan lebih berminat mencapai suatu profesi yang menawarkan kompensasi yang menjamin kehidupannya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Karir

Hasil analisis pengaruh motivasi terhadap minat karir sebagai guru pada lulusan SMA di Kota Palembang adalah sebesar 0,010 atau lebih kecil dibandingkan 0,05. Hal ini berarti bahwa H_5 diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh langsung antara motivasi terhadap minat karir sebagai guru pada lulusan SMA di Kota Palembang. Besarnya pengaruh langsung antara motivasi terhadap minat karir adalah sebesar 33%.

Guru merupakan suatu profesi yang memerlukan keahlian sehingga tanpa adanya motivasi terutama motivasi dalam diri seseorang akan sangat sulit untuk mencapai keahlian tersebut. Penelitian ini juga menemukan bahwa minat berkarir sebagai seorang guru akan sangat ditentukan oleh motif intrinsik dan ekstrinsik individu.

Hasil ini sejalan dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Nurhayani (2012) dan Surifah dkk (2016) yang menemukan bahwa motivasi sosial, motivasi karir dan motivasi ekonomi mempengaruhi minat seseorang serta Ismail dan Lestari (2012) dan Seto (2019) yang menemukan bahwa kualitas motivasi dan motivasi karir berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap minat.

Pengaruh Lingkungan Terhadap Minat Karir

Hasil analisis pengaruh lingkungan terhadap minat karir menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Hal ini berarti H_6 diterima yang artinya bahwa lingkungan secara langsung berpengaruh terhadap minat karir menjadi guru pada lulusan SMA di Kota Palembang. Besarnya pengaruh lingkungan terhadap minat karir adalah sebesar 21,2%. Hasil ini membuktikan bahwa lingkungan seperti lingkungan keluarga dan lingkungan sosial merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi minat karir seseorang, anak yang terlahir dari keluarga pendidik akan cenderung memiliki minat karir menjadi pendidik lebih besar dibandingkan anak yang lahir dari keluarga non pendidik.

Uji Mediasi Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Terhadap Minat Karir dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian indirect effect pada model penelitian menghasilkan nilai signifikansi 0,000 untuk pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan terhadap minat karir sebagai dosen dengan self efficacy sebagai variabel intervening. Dimana besarnya pengaruh tidak

langsung kompensasi terhadap minat karir sebesar 33,2% lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya sebesar 24,6%.

Sedangkan besar pengaruh tidak langsung motivasi terhadap minat karir adalah sebesar 95,5%, lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya yaitu sebesar 33%. Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan terhadap minat karir adalah sebesar 28,7% lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya sebesar 21,2%.

Besarnya pengaruh tidak langsung dibandingkan pengaruh langsung pada semua variabel dependen yang diujikan membuktikan bahwa variabel *self efficacy* terbukti berperan sebagai variabel intervening antara pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan terhadap minat karir menjadi guru pada lulusan SMA di Kota Palembang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat karir sebagai guru pada lulusan SMA di Kota Palembang baik secara parsial maupun simultan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Variabel Motivasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh signifikan terhadap minat karir sebagai guru dengan besarnya pengaruh sebesar 70,7%, sedangkan kompensasi dan lingkungan memberikan pengaruh masing-masing sebesar 16,6% dan 12,7%. Penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel *self efficacy* terbukti berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan terhadap minat karir menjadi guru pada lulusan SMA di kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Achchuthan, S., & Kandaiya, S. (2013). Entrepreneurial intention among undergraduates: Review of literature. *Sivarajah, K., & Achchuthan, S.(2013). Entrepreneurial Intention among Undergraduates: Review of Literature. European Journal of Business and Management, 5(5), 172-186.*
- Akanbi, S. T. (2013). Familial factors, personality traits and self-efficacy as determinants of entrepreneurial intention among vocational based college of education students in Oyo State, Nigeria. In *The African Symposium* (Vol. 13, No. 2, pp. 66-76).
- Dishon-Berkovits, M. (2019). The role of general self-efficacy in work-family compensation and satisfaction. *Current Psychology, 1-14.*
- Ismail, M., & Lestari, E. (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) di Perguruan Tinggi Sumatera Utara. *Jurnal Keuangan & Bisnis Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan, 4(2), 160-171.*

- Koranti, K. (2013). Analisis Pengaruh Faktoreksternal Dan Internal Terhadap Minat Berwirausaha. *Prosiding PESAT*, 5.
- Lestari, R. B., & Wijaya, T. (2012). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa di STIE MDP, STMIK MDP, dan STIE MUSI. In *Forum Bisnis Dan Kewirausahaan Jurnal Ilmiah STIE MDP* (Vol. 1, No. 2, pp. 112-119). STIE MDP.
- Mitchell, L. K., Brodwin, M. G., & Benoit, R. B. (1990). Strengthening the workers' compensation system by increasing client efficacy. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 21(4), 22-26.
- Nurhayani, U. (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta Medan). *Jurnal Mediasi*, 4(01), 59-67.
- Patrikha, Finicia Dwijayanti., Dewi, Retno Mustika. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dalam keluarga dengan mediasi Self Efficacy terhadap minat berwirausaha siswa SMK (SMEA) di Kota Malang. *Jurnal Pluralisme Dalam Ekonomi dan Pendidikan*. Surabaya : Universitas Negeri Surabaya.
- Puspitaningsih, Flora. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan Keluarga terhadap Minat Wirausaha dengan Self Efficacy sebagai variabel Intervening pada Mahasiswa STKIP PGRI Trenggalek. *STKIP PGRI Trenggalek* : STKIP PGRI Trenggalek.
- Rachmawati, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Konsep Diri Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik di Kota Palembang. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 93-93.
- Rizki Noviawati, Dian (2016). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan human resources pt. coca-cola distribution indonesia, surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- Seto, A. A. (2019, May). Compensation Motivation and Competence to Interest in Doing Research on Lecturers at Tridnanti University of Palembang. In *1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)*. Atlantis Press.
- Seto, A. A., & Septianti, D. (2018, September). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kompetensi Terhadap Minat Melakukan Penelitian Pada Dosen di Universitas Tridnanti Palembang. In *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF)* (Vol. 2, No. 1, pp. 1479-1486).
- Surifah, S., Mustiati, E., Syaifullah, M. Z., & Bowo, A. N. A. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 46(2), 246-258.
- Utomo, Bambang Budi., Mashudi & Asriati, Nuraini. (2013). Pengaruh Kewirausahaan dalam Keluarga dan di Sekolah terhadap Minat Berwirausaha dengan Mediasi Self Efficacy Siswa Kelas XI. Wahyudin, Agus. (2015). Metode Penelitian : Penelitian Bisnis & Pe