



CAREER SEARCH EFFICACY SCALE: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR NARATIF

CAREER SEARCH EFFICACY SCALE: A NARATIF LITERATURE REVIEW

Nadia Nahdatur Ramadhani
Universitas Airlangga
Email: nadia.nahdatur13@gmail.com

ABSTRAK

Dunia kerja yang berubah dan ketidakstabilan karir menyebabkan adanya tuntutan baru mengenai kesiapan karir di perguruan tinggi. Salah satu faktor yang berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan konsep mengenai keyakinan atas kemampuan diri yang digagas oleh Bandura. Studi ini merupakan sebuah tinjauan naratif mengenai alat ukur yang dikembangkan dari teori *self-efficacy* Bandura, yakni *Career Search Efficacy Scale* yang dikembangkan oleh Solberg dkk. Tujuan dari studi literatur ini adalah meningkatkan literasi mengenai CSES terkait dengan faktor yang termuat dalam alat ukur, validitas dan reliabilitas serta penggunaan praktis alat ukur ini untuk mengukur variabel yang memiliki keterkaitan atau hubungan. Alat ukur ini memiliki 35 item yang terbagi dalam empat faktor, yakni personal exploration, career exploration dan job exploration. CSES telah mengalami uji validitas diskriminan dan konvergen, selain itu alat ukur ini juga telah mengalami uji reliabilitas internal dengan hasil mencapai .87 sampai .95.

Kata Kunci: Alat Ukur, Karir, *Self-efficacy*

ABSTRACT

The changing world of work and career tension have resulted in new expectations for career readiness in higher education. Self-efficacy is one of the factors that contribute to job readiness. Self-efficacy concept pioneered by Bandura. This study is a narrative about the Career Search Efficacy Scale, which was developed by Solberg et al. based on Bandura's theory of self-efficacy. The goal of this literature review is to increase literacy about CSES related to the factors in the measuring instrument, as well as the validity and reliability of the measuring instrument, as well as the practical use of this measuring instrument to measure variables that have a relationship or relationship. This measuring tool contains 35 items divided into four categories: personal exploration, career exploration, and job exploration. CSES has been subjected to discriminant and convergent validity tests. Furthermore, this measuring instrument has undergone internal reliability tests, with results ranging from .87 to .95.

Keywords: Career, Measuring Instrument, *Self-efficacy*

PENDAHULUAN

Menurut Vuolo dunia kerja yang berubah dan ketidakstabilan karir menimbulkan tuntutan baru bagi kaum muda dan perguruan tinggi terkait kesiapan karir (Vuolo et al., 2014). Kesiapan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Puspitasari salah satu faktor yang dapat berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja adalah *self-efficacy* (Puspitasari & Bahtiar, 2022). Meskipun *self-efficacy* tidak mengukur kemampuan seseorang, namun *self-efficacy* memberikan kepercayaan diri pada individu

mengenai apa yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam sebuah kondisi dengan kemampuan yang dimiliki (Bandura, 1997). Konsep awal *self-efficacy* Bandura ini awalnya tidak terkhusus untuk membahas karir, konsep ini diarahkan dalam konseling karir oleh Hackett dan Betz pada 1981. Salah satu alat ukur yang terkait dengan kesiapan kerja dan *self-efficacy* adalah CSES (*Career Search Efficacy Scale*) yang dikembangkan oleh Solberg dan rekan-rekannya pada 1991. Alat ukur ini dikembangkan untuk individu yang sedang mencari karir atau pekerjaan,



berpindah karir atau pekerjaan dan memasuki kembali dunia kerja (Solberg et al., 1994). Alat ukur ini merupakan sebuah solusi atas kritik limitasi dari alat ukur *Career Decision Making Self-Efficacy* (CDMSE) yang digagas oleh Taylor dan Betz. Apabila alat ukur CDMSE berfokus pada mahasiswa, maka alat ukur CSES dapat digunakan secara general sesuai dengan tujuan pengembangan alat ukur ini.

Tujuan pengembangan alat ukur didasarkan untuk individu yang sedang mencari pekerjaan, individu yang ingin berganti karir dan individu yang ingin masuk kembali dalam dunia karir secara umum. CSES terdiri atas 35 item yang terbagi atas empat faktor, yakni *job search efficacy*, *interviewing efficacy*, *networking efficacy* dan *personal exploration efficacy*. Pada awalnya, alat ukur ini terdiri atas 72 item yang kemudian gugur sebanyak 37 item setelah mengalami dua kali pilot studi (Solberg et al., 1994). Penelitian berkenaan dengan alat ukur ini mulai berkembang sejak 1991 yang mengaitkan alat ukur ini dengan variabel-variabel lain seperti kursus karir, kepribadian proaktif, hambatan karir, perilaku kesiapan karir. Terdapat pula penelitian yang mengaplikasikan alat ukur *Career Search Efficacy Scale* terhadap individu dengan gangguan kesehatan mental (Corbiere et al., 2004). Selain menghubungkannya dengan variabel lain beberapa penelitian yang mengadaptasi, modifikasi alat ukur CSES yang kemudian diukur kembali validitas dan reliabilitas pasca adaptasi dan modifikasi tersebut. Di Indonesia sendiri, penelitian mengenai kesiapan karir sebagian menggunakan alat ukur *Career Decision Making Self-efficacy* (CDMSE).

Berdasarkan hasil pengumpulan data di Internet pada bulan Juni hingga Juli, baru terdapat satu penelitian yang menggunakan

alat ukur ini. Penelitian tersebut dilakukan oleh Tarigan dan Wimbarti pada 2011 dengan judul "*Career Planning Program to Increase Career Search Self Efficacy in Fresh Graduates*". Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Tarigan tersebut tidak terkhusus untuk mengadaptasi alat ukur CSES ke dalam bahasa dan konteks di Indonesia. Penelitian ini berfokus menjadikan alat tes CSES sebagai alat ukur dalam eksperimennya yang berhubungan dengan *career planning*. Di Indonesia kesiapan kerja menjadi salah satu faktor penyebab pengangguran. Tingkat pengangguran terbuka usia muda di Indonesia mencapai 19,55%, yang artinya terdapat 20 dari 100 penduduk usia muda yang menganggur di tengah bonus demografi yang dihadapi Indonesia (BPS, 2021). Menanggapi hal tersebut peneliti ingin meningkatkan literasi mengenai *self-efficacy* naratif dari alat ukur CSES.

Alat ukur ini dapat digunakan sebagai alternatif lain dan pembanding dari alat tes *Career Decision Making Self-Efficacy* (CDMSE) dalam mengukur kesiapan karir sebab kedua alat ukur ini memiliki validitas konstruk yang konvergen yang telah diuji pada penelitian yang dilakukan oleh Solberg pada 1994. *Career Search Efficacy Scale* memiliki keunggulan dapat digunakan tidak terbatas pada mahasiswa dan dapat digunakan pada individu dengan gangguan kesehatan mental. Tinjauan literatur ini mengenai konsep, validitas, reliabilitas dan penggunaan praktis agar nantinya terdapat peningkatan literasi mengenai CSES sehingga dapat dilakukan proses adaptasi alat ukur ini di kedepannya.

METODE

Studi ini merupakan sebuah tinjauan literatur dengan pendekatan naratif. Adapun



pemilihan artikel dalam tinjauan naratif ini berdasarkan kriteria berikut:

- (1) membahas mengenai alat ukur *Career Search Efficacy Scale*
- (2) artikel ilmiah yang dapat diakses secara lengkap
- (3) penulisan artikel menggunakan bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris.

Data yang diperoleh pada studi ini bersumber pada Google Scholar, Sage Journal dan Scencedirect dengan kata kunci "*Career Search Efficacy*" "*Career Search Efficacy Scale*" dan "*Validity of Career Search Efficacy Scale*". Kata kunci didasarkan pada tujuan dari tinjauan naratif dari artikel ini. Pencarian artikel mengenai *Career Search Efficacy Scale* dimulai sejak bulan Juni hingga Juli. Setelah artikel-artikel ini terkumpul, penulis mensortir secara manual artikel dengan memilah artikel yang terkait dengan tiga kriteria di atas. Literatur review ini menyajikan perihal konsep dasar *Career Search Efficacy Scale*, uji validitas, reliabilitas dan adaptasi yang dilakukan pada skala ini serta penelitian-penelitian yang terkait dengan *Career Search Efficacy Scale*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Career Search Efficacy Scale

Career Search Efficacy Scale merupakan salah satu alat ukur yang mengukur tentang harapan individu mengenai kemampuan diri untuk melaksanakan aktivitas pencarian karir, termasuk eksplorasi pribadi, eksplorasi karir serta aktivitas pencarian kerja. Alat ukur ini juga dapat didefinisikan sebagai alat ukur mengenai tingkatan kepercayaan seseorang pada diri dalam mencari pekerjaan. Alat ukur ini pertama kali dikembangkan pada 1991 oleh Solberg, Good, Nord, Holm, Hohner, Zima, Hefferman, & Malen. Alat ukur ini ada

dilatarbelakangi oleh kelemahan alat ukur CDMSE (*Career Decision-Making Self-efficacy Scale*) yang dikembangkan oleh Taylor dan Betz pada 1983, yakni dinilai hanya berfokus pada mahasiswa saja (Solberg et al., 1994). Lantas Solberg dan teman-temannya ingin mengembangkan alat ukur yang inklusif yang tidak hanya dapat digunakan oleh mahasiswa saja. CSES dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepercayaan seseorang pada dirinya dalam mencari pekerjaan pada individu yang sedang mencari kerja, individu yang memiliki keinginan untuk berganti pekerjaan serta individu yang ingin masuk kembali dalam dunia kerja.

Pada awalnya, alat tes ini terdiri atas 72 item, dimana item tersebut merepresentasikan tiga kategori pencarian karir, diantaranya adalah *personal exploration*, *career exploration* dan *job exploration*. *Personal exploration* sendiri didefinisikan sebagai proses eksplorasi yang dilakukan individu terhadap skill, tujuan dan value yang dimiliki. Sedangkan *career exploration* sendiri dapat didefinisikan sebagai tugas yang berhubungan dengan menghasilkan informasi mengenai pekerjaan atau karir tertentu dan *job exploration* didefinisikan sebagai kegiatan yang berhubungan dengan menemukan pemberi kerja, seperti mengidentifikasi perusahaan atau pemilik perusahaan yang potensial, menghubungi perusahaan tersebut, melakukan wawancara dan lain-lain (Hanin, 1994).

Setelah mengalami dua pilot studi, pada pilot studi pertama analisis yang digunakan dalam menganalisis komponennya adalah analisis varimax. Pada pilot tes kedua juga menggunakan cara serupa untuk mengevaluasi kriteria dalam menentukan jumlah faktor yang akan dirotasi. Dari dua



analisis tersebut terdapat item-item yang berguguran dan menghasilkan item final sebanyak 35 item. 35 item ini tergolong pada empat faktor, yakni *job search efficacy*, *interviewing efficacy*, *networking efficacy* dan *personal exploration efficacy* (Solberg et al., 1994).

Konsep Dasar Career Search Efficacy

Solberg dan rekan-rekannya berangkat dari teori *self-efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura pada 1977 kemudian ditarik oleh Hackett dan Betz ke arah konseling karir. *Self-efficacy* sendiri merupakan sebuah keyakinan seorang individu atas kemampuannya untuk berhasil pada tugas maupun perilaku tertentu. Harapan-harapan yang dijadikan pegangan oleh individu ini dinilai sebagai mediator dalam perubahan perilaku dan perilaku yang ditampilkan oleh seseorang. Harapan ini menentukan mulainya sebuah perilaku, usaha yang dilakukan dan lama bertahan dalam menghadapi rintangan atau pengalaman yang tidak menyenangkan (Lent & Hackett, 1987). Keyakinan individu atas kemampuannya ini juga diharapkan dapat berperan dalam mempengaruhi tingkat motivasi yang ditunjukkan oleh individu ketika melakukan sebuah tugas (Bandura, 1986 dalam (Hanin, 1994)). Keyakinan atas efikasi diri ini dapat dipelajari dengan, pencapaian melalui kinerja seperti keberhasilan dalam melakukan tugas atau perilaku tertentu. Selain itu menurut Bandura konsep efikasi diri ini dapat pula ditanamkan melalui pembelajaran atau modeling. Dapat pula melalui kecemasan melakukan tugas atau perilaku tertentu dan persuasi verbal seperti dukungan dari orang lain atau keputusan.

Membahas mengenai penarikan *self-efficacy* dalam konseling karir Hackett dan Betz pertama kali menerapkan teori *self-efficacy* pada konseling karir di tahun 1981

melalui sebuah penelitian yang meneliti tentang penggunaan teori *self-efficacy* dalam memahami pengembangan karir, keputusan karir, keputusan akademik dan pencapaian serta penyesuaian karir pada wanita dan pria.

Dalam sebuah penelitiannya Hackett dan Betz menemukan bahwa efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir berhubungan negatif dengan tingkat keraguan, kurangnya kepercayaan diri dalam melakukan kegiatan terkait keputusan karir (Hanin, 1994).

Uji Validitas dan Reliabilitas pada Alat Ukur CSES

Alat ukur ini memiliki reliabilitas internal sebesar .87 sampai .95 yang diestimasi dengan menggunakan koefisien alfa, hasil estimasi reliabilitas ini mengindikasikan bahwa alat ukur ini memiliki validitas internal yang baik. Tidak hanya itu, alat ukur ini juga telah mengalami uji validitas konstruk yang terdiri atas validitas konvergen dan diskriminan. Dalam pengujian validitas konvergen dan diskriminan Solberg dan rekan-rekannya menggunakan empat alat ukur pembanding, yakni lima subskala dari *CDMSE (Career Decision Making Self-efficacy)* yang digagas oleh Taylor dan Betz, tiga subskala dari *Personal Attributes Questionnaire (PAQ)* dan tiga subskala dari *Interpersonal Facility* serta *RAS (Rathus Assertiveness Schedule)*. Dari hasil pengukuran validitas konstruk tersebut ditemukan bahwa, alat ukur CSES konvergen dengan hal yang mengindikasikan efikasi diri dalam pencarian karir dan diskriminan dengan hal-hal yang mengindikasikan *human agency* atau konstruksi kepribadian (Solberg et al., 1994).

Dalam perkembangannya, alat ukur *Career Search Efficacy Scale* ini telah diadaptasi ke dalam beberapa bahasa,



diantaranya adalah Korea, China, Prancis. Pada adaptasi versi Korea, penelitian yang dilakukan oleh Shin telah mengukur validitas konten yang memperoleh rentang 0,92 hingga 0,99 yang mengindikasikan bahwa alat ukur tersebut memiliki validitas konten yang baik (J. H. Kim & Shin, 2020). Adapun, reliabilitas versi Korea dari alat ukur ini mencapai 0,97 ketika tahap pengembangan. Kemudian, dalam versi Prancis yang digunakan untuk mengukur kesiapan karir dari individu yang memiliki mental *illness* mengusulkan versi pendek dari alat ukur ini. Disamping itu penelitian ini juga menunjukkan bahwa alat ukur CSES memiliki validitas yang konvergen dengan alat ukur *Rosenberg Self-Esteem Scale* (RSES) (Corbiere et al., 2004).

Di Indonesia sendiri, sepanjang pencarian penulis di *Google Scholar*, *Sage*

Journal dan Science Direct pada kurun waktu dari bulan Juni hingga bulan Juli terdapat satu penelitian yang menggunakan alat ukur ini dengan memodifikasi alat ukur tersebut. Hasil dari modifikasi tersebut memiliki reliabilitas sebesar 0,963 dengan korelasi antar item berkisar 0,377 hingga 0,787. Tidak terdapat item yang digugurkan dalam penelitian yang melakukan uji coba dengan 145 partisipan ini (Tarigan & Wimbari, 2011). Selain modifikasi versi Indonesia, terdapat modifikasi versi Franze dan Ferrari dengan partisipan individu yang sejahtera dan prasejahtera. Dari hasil modifikasi tersebut memperoleh estimasi reliabilitas per subskala berkisar 0,85 sampai 0,95 (Franze & Ferrari, 2002).

Tabel 1. Penelitian-Penelitian dan Variabel yang terkait dengan CSES

Judul Penelitian	Peneliti	Variabel yang Dihubungkan dengan CSES	Hasil
<i>Pathways From Caring and Engaging Adults to Youth Vocational Identity: The Mediation Roles of Career Search Self-efficacy and Goal Capacity</i>	Zi Chen and V. Scott H. Solberg (Chen & Solberg, 2018)	<i>Youth Vocational Identity</i> ; Orang dewasa yang peduli dan terlibat	CSES memediasi secara signifikan antara kedua variabel tersebut
<i>Effects of self-reflection-focused career course on career search efficacy, career maturity, and career adaptability in nursing students: A mixed methods study</i>	Ju Hee Kim, Hye Sook Shin (J. H. Kim & Shin, 2020)	<i>Self reflection focused career course</i>	Tingkat CSES dapat dipengaruhi oleh kursus karir yang berfokus pada refleksi diri



<i>Career Search Self-efficacy and STEM Major Persistence</i>	Autumn L. Cabell (Cabell, 2021)	Perluang bertahan di STEM	CSES berpengaruh secara positif dalam peningkatan peluang bertahan di STEM
<i>Gender Differences in STEM Students' Perfectionism, Career Search Self-efficacy, and Perception of Career Barriers</i>	Philip B. Gnilka and Alexandra Novakovic (Gnilka & Novakovic, 2017)	Perfeksionisme murid Persepsi tentang hambatan karir (Pada wanita)	CSES tidak memediasi kedua variabel tersebut
<i>Chinese Youth Career Adaptability: Contextual Influences and Pathways to Positive Youth Development</i>	Zi Chen, Scott Solberg, and Ai Ye (Chen et al., 2020)	<i>Contextual influence; Positive youth development</i>	CSES memediasi secara signifikan antara kedua variabel tersebut
<i>Career Search Self-efficacy, Family Support, and Career Indecision With Italian Youth</i>	Laura Nota, Lea Ferrari, V. Scott H. Solberg, Salvatore Soresi (Nota et al., 2007)	<i>Family support dan Career Indecision</i>	CSES memediasi antara kedua variabel tersebut baik pada subjek laki-laki maupun perempuan
<i>Career Search Efficacy Among an At-Risk Sample: Examining Changes Among Welfare Recipients</i>	Irene J. Franze Joseph R. Ferrari (Franze & Ferrari, 2002)	Program <i>Job Training</i> Pada Individu yang sejahtera dan tidak sejahtera	Tingkat CSES dapat dipengaruhi oleh program training, baik untuk individu yang sejahtera maupun tidak sejahtera
<i>Career Planning Program to Increase Career Search Self Efficacy in Fresh Graduates</i>	Medianta Tarigan dan Supra Wimbarti (Tarigan & Wimbarti, 2011)	<i>Career Planning Program</i>	Tingkat CSES dapat dipengaruhi oleh program pelatihan <i>career planning</i>
<i>Effects of career barriers on career self-efficacy and career preparation behavior among undergraduates majoring in aviation tourism</i>	Aeeun Jeon (Jeon, 2019)	<i>Career Barriers</i>	Tingkat CSES dapat dipengaruhi (secara negatif oleh <i>Career Barriers</i>)
		<i>Career preparation behavior</i>	CSES berpengaruh positif terhadap <i>Career preparation behavior</i>



<i>Influence of proactive personality on career self-efficacy</i>	Hyang Sook Kim dan In-Jo Park (H. S. Kim & Park, 2017)	<i>Proactive personality</i>	Tingkat CSES dapat dipengaruhi secara positif oleh <i>proactive personality</i>
---	---	------------------------------	---

Penelitian yang dilakukan oleh Hyang Sook Kim dan In-Jo Park, Ju Hee Kim, Hye Sook Shin dan Medianta Tarigan dan Supra Wimbarti menunjukkan bahwa CSES dapat dipengaruhi secara positif dengan adanya kursus karir atau training yang terkait dengan karir seperti pada training yang berfokus pada refleksi diri dan karir planning serta dipengaruhi oleh *proactive personality*. Selain dipengaruhi, penelitian yang dilakukan oleh Autumn L. Cabell dan penelitian Aeun Jeon menunjukkan bahwa CSES juga dapat memberikan pengaruh secara positif terhadap perilaku persiapan karir dan peningkatan peluang bertahan di STEM.

Dari hasil penelitian Aeun Jeon juga menunjukkan bahwa tingkat CSES dipengaruhi secara negatif oleh *career barriers* atau hambatan karir seperti ketunaan pada fisik. *Career Search Efficacy* juga dapat memediasi atau menjembatani antara *youth vocational identity* dan adanya orang dewasa yang peduli dan terlibat dengan remaja (Chen & Solberg, 2018). Selain itu juga menjembatani antara variabel *contextual influence* dan *positive youth development* (Chen et al., 2020). Namun, disisi lain *career search efficacy* tidak dapat memediasi antara perfeksionisme dan persepsi terhadap hambatan karir siswa perempuan (J. H. Kim & Shin, 2020) (Gnilka & Novakovic, 2017).

SIMPULAN

Career Search Efficacy Scale merupakan sebuah alat ukur tentang kesiapan karir yang berakar dari teori *self-efficacy*

Bandura. Alat ukur ini telah mengalami uji validitas dan reliabilitas baik yang dilakukan oleh pengagas alat tes penelitian lain. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur ini diperkirakan memiliki kemampuan mengukur *career search efficacy* dengan valid dan reliabel. Selain itu, *career search efficacy* ini dapat digunakan untuk melihat hubungan efikasi diri dalam kesiapan karir dengan variabel lain serta memediasi variabel-variabel lain seperti yang telah dipaparkan pada pembahasan di atas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy the exercise of control*. W.H Freeman and Company.
- BPS. (2021). *BOOKLET SAKERNAS Survey Angkatan Kerja Nasional Fungsi Statistik Ketenagakerjaan*. ii–22.
- Cabell, A. L. (2021). *Career Search Self-efficacy and STEM Major Persistence*. *Career Development Quarterly*, 69(2), 158–164.
<https://doi.org/10.1002/cdq.12256>
- Chen, Z., Solberg, S., & Ye, A. (2020). *Chinese Youth Career Adaptability: Contextual Influences and Pathways to Positive Youth Development*. *Youth and Society*, 52(6), 934–959.
<https://doi.org/10.1177/0044118X18784058>
- Chen, Z., & Solberg, V. S. H. (2018). *Pathways From Caring and Engaging Adults to Youth Vocational Identity: The Mediation Roles of Career Search*



- Self-efficacy and Goal Capacity. *Youth and Society*, 50(6), 780–800. <https://doi.org/10.1177/0044118X17725459>
- Corbière, M., Mercier, C., & Lesage, A. (2004). Perceptions of barriers to employment, coping efficacy, and career search efficacy in people with mental illness. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 460–478. <https://doi.org/10.1177/1069072704267738>
- Franze, I. J., & Ferrari, J. R. (2002). Career Search Efficacy Among an At-Risk Sample: Examining Changes Among Welfare Recipients. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 37–41. <https://doi.org/10.1300/J005v23n01>
- Gnilka, P. B., & Novakovic, A. (2017). Gender Differences in STEM Students' Perfectionism, Career Search Self-efficacy, and Perception of Career Barriers. *Journal of Counseling and Development*, 95(1), 56–66. <https://doi.org/10.1002/jcad.12117>
- Hanin, D. B. (1994). Manual for the Career Search Efficacy Scale. Master's Thesis.
- Jeon, A. (2019). Effects of career barriers on career self-efficacy and career preparation behavior among undergraduates majoring in aviation tourism. *Service Business*, 13(4), 715–735. <https://doi.org/10.1007/s11628-019-00402-8>
- Kim, H. S., & Park, I. J. (2017). Influence of Proactive Personality on Career Self-efficacy. *Journal of Employment Counseling*, 54(4), 168–182. <https://doi.org/10.1002/joec.12065>
- Kim, J. H., & Shin, H. S. (2020). Effects of self-reflection-focused career course on career search efficacy, career maturity, and career adaptability in nursing students: A mixed methods study. *Journal of Professional Nursing*, 36(5), 395–403. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2020.03.003>
- Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30(3), 347–382. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90010-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90010-8)
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 181–193. <https://doi.org/10.1177/1069072706298019>
- Puspitasari, N. A., & Bahtiar, M. D. (2022). Pengaruh Pengalaman Prakerin, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK di Bidang Akuntansi. 10(1), 31–43.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Nord, D., Holm, C., Hohner, R., Zima, N., Heffernan, M., & Malen, A. (1994). Assessing Career Search Expectations: Development and Validation of the Career Search Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 2(2), 111–123. <https://doi.org/10.1177/106907279400200202>
- Tarigan, M., & Wimbari, S. (2011). Career Planning Program to Increase Career Search Self Efficacy in Fresh Graduates. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 11(4), 75–88.
- Vuolo, M., Mortimer, J. T., & Staff, J. (2014). Adolescent precursors of pathways from school to work. *Journal of Research on Adolescence*, 24, 145–162.