

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Quality Of Work Life Dan Kinerja Karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya Di Era Pandemi Covid-19

Ratna Rahayu Setyaningsih¹, Ida Aju Brahmasari² I Dewa Ketut Raka Ardiana³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya^{1,2,3}

Email: itsratnarahayu97@gmail.com¹, brahmasari@untag-sby.ac.id², ardiana@untag-sby.ac.id³

Abstract

The purpose of this study was to analyze the impact of self-efficacy on quality of work life and employee performance at PT. Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya in the era of the covid-19 pandemic. The population used in this study were all employees of PT. Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya. The sampling technique used was total sampling (saturated sample). The research sample amounted to 105 respondents. Collecting data using a questionnaire distributed to all respondents. The collected data was then analyzed using analysis techniques Structural Equation Modeling (SEM). The results showed, self efficacy has a positive but not significant effect on quality of work life. Quality of work life has a positive but significant effect on employee performance. Self efficacy has a positive but significant effect on employee performance.

Keywords: self efficacy, quality of work life, employee performance

PENDAHULUAN

Wabah covid-19 menjadi ancaman besar bagi dunia. Pandemi ini menjadi masalah yang menyebabkan situasi ekonomi global mengalami perubahan. Penurunan kondisi ekonomi di berbagai sektor menunjukkan perubahan tersebut. Dunia bisnis pun mengalami krisis ekonomi mencekik sehingga berdampak pada para karyawan. Pengurangan karyawan dilakukan membuat sebagian orang kehilangan pekerjaan dikala kondisi dunia yang sedang berperang melawan wabah. Beberapa kebijakan diambil oleh perusahaan untuk mengurangi angka kenaikan pasien covid-19. Salah satunya bekerja dari rumah (work from home). Kebijakan ini cukup berdampak kepada karyawan, berkurangnya keyakinan karyawan akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas sehingga memperoleh hasil kerja disebut self-efficacy. Self-efficacy pada seseorang tentunya bukan hanya memerlukan keterampilan saja akan tetapi juga membutuhkan keyakinan yang kuat atas segala bentuk kemampuan yang dimiliki dalam mengontrol perilakunya (Benna et al., 2017).

Pembagian waktu gilir kerja menjadi upaya PT. Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya untuk tetap menjalankan produksi tanpa mengabaikan kesehatan dan keselamatan karyawan adalah dengan pembagian gilir waktu bekerja. Sistem perubahan waktu gilir kerja memiliki potensi yang cukup besar sebagai upaya perusahaan dalam membentuk self-efficacy pada diri karyawan sehingga kinerja karyawan akan tinggi jika dibandingkan dengan waktu normal. Tantangan baru yang dihadapi perusahaan mendorong terciptanya cara baru untuk menciptakan quality of work life. Hal tersebut juga berdampak pada perubahan suasana hingga gaya kerja.

Berkaitan dengan PT. Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya, sebagai pihak yang berkepentingan menjaga kenyamanan para karyawan sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan baik. Dalam hal ini, terciptanya lingkungan kerja yang berkualitas yang biasa disebut quality of work life bisa dilakukan oleh organisasi sebagai upaya menjaga stabilisasi psikologi para pekerjanya (Rokhman, 2013). Quality of work life merupakan sebuah teknik pengembangan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan fungsi organisasi dengan memanusiakan tempat kerja, sehingga lebih demokratis dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Quality of work life sangat mendukung demokrasi karyawan di semua tingkatan dan mendorong partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan (Greenberg dan Baron dalam Sumiati et al., 2018).

Quality of work life penting untuk ditingkatkan karena membantu meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi perusahaan serta mengurangi perilaku negatif pada karyawan. Kinerja

dalam perusahaan saat ini perlu dikelola dengan baik. Peningkatan kinerja memerlukan penyesuaian kondisi atau keadaan perusahaan agar sanggup bersaing dengan perusahaan lain dalam kondisi pandemi ini. Kinerja menjadi salah satu aspek yang diperhatikan bagi suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat membantu PT. Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya dalam bertahan dan berkembang serta bersaing di era pandemi covid-19 dan dimasa yang akan datang. Sehingga diperlukan langkah yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia dengan memperhatikan manajemen organisasi. Berdasarkan latar belakang penelitian sebagaimana dipaparkan diatas, permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah self efficacy berpengaruh signifikan terhadap quality of work life di PT. Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya? (2) Apakah quality of work life berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya? dan (3) Apakah self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya?

TELAAH PUSTAKA

Self-Efficacy

Bandura, (1997:38) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk mengorganisasikan dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi suatu situasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Luthans, (2011:202), mendefinisikan bahwa *self-efficacy* sebagai keyakinan individu atau kepercayaan tentang kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif dan cara bertindak yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu, di sini juga dibutuhkan ketrampilan dan kepemimpinan dan kematangan mental. *Self-efficacy* adalah penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik dan buruk, tepat ataupun salah, serta mampu ataupun tidak mampu mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. *Self-efficacy* ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat di capai. *Self-efficacy* dikelompokkan menjadi 3 indikator (Bandura, 1997:5), yaitu: (1) Tingkatan (*Magnitude*), (2) Kekuatan (*Strength*), (3) Keadaan Umum (*Generality*). Perkembangan *self-efficacy* pada seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) Pengalaman menguasai sesuatu, (2) *social modelling*, (3) *social persuasion*, (4) Kondisi fisik dan emosional.

Quality of Work Life

Quality of work life merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. (Cascio, 2006:24) menyatakan bahwa *quality of work life* adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. (Bernardin & Russell, 2003:520) menyatakan bahwa *quality of work life* berkenaan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen pribadi yang dialami berkenaan dengan hidup mereka di tempat kerja. *Quality of work life* adalah tingkat individu (pegawai) dalam mencukupi kebutuhan mereka secara pribadi (suatu kebutuhan untuk kebebasan) selama mereka masih dipekerjakan perusahaan. Luthans (2011:569) mengatakan bahwa *quality of work life* adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. *Quality of work life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan pekerjaan. Cascio (2006:24), *quality of work life* terdiri dari sembilan (9) indikator, yaitu: (1) Partisipasi karyawan, (2) Penyelesaian konflik, (3) Komunikasi, (4) Kesehatan kerja, (5) Keselamatan kerja, (6) Keamanan kerja, (7) Kompensasi yang layak, (8) Rasa bangga, (9) Pengembangan karir.

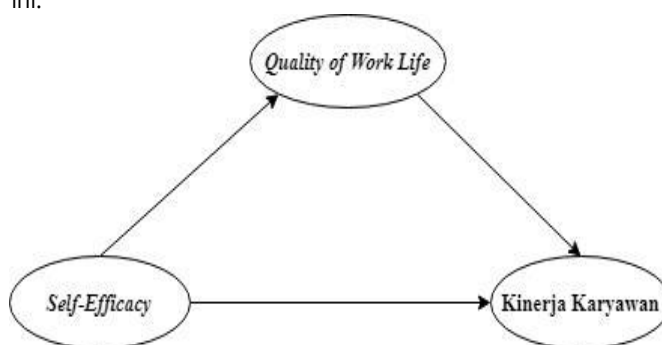
Kinerja Karyawan

Kinerja menurut (Bernardin & Russell, 2013:248) merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu

tertentu. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan kunci dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Nawawi, (2006:64) kinerja merupakan gabungan dari pengetahuan, pengalaman dan kepribadian. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2010), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa factor yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Benardin dan Russel (2013:250), indikator yang menjadi dasar untuk mengukur kinerja ada enam (6), yaitu: (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) *Timeline*, (4) *Cost-effective*, (5) *Need for supervision*, (6) *Interpersonal impact*.

Model konseptual dalam penelitian ini menyatakan hubungan antar variabel dibangun berdasarkan telaah pustaka serta didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh *Self-efficacy* dan *Quality of Work Life*. Berikut mode konseptual yang akan digunakan sebagai alur berfikir dan sebagai dasar penelitian pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Self-efficacy dapat menciptakan *quality of work life* (lingkungan kerja) yang positif dimana orang yang memiliki keyakinan diri tinggi menjadi lebih meyakinkan dalam tugasnya dan mampu meningkatkan kinerja. Setelah kinerjanya tercipta, prestasi itu selanjutnya akan semakin meningkatkan keyakinan dirinya (Salanova et al., 2011:256). Berdasarkan teori dan hasil dari penelitian sebelumnya, penulis menyusun hipotesis 1 (H1) sebagai berikut:

H1 : *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Quality of Work Life*.

Cascio (2006:24) menyatakan bahwa *quality of work life* merupakan persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi keinginan individu terhadap pencapaian pekerjaannya tersebut. Sehingga peningkatan *quality of work life* akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan fakta hasil dari penelitian sebelumnya, penulis menyusun hipotesis 2 (H2) sebagai berikut:

H2 : *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Bandura (1997:42), *self-efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik. *Self efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan fakta hasil dari penelitian sebelumnya, penulis menyusun hipotesis 3 (H3) sebagai berikut:

H3 : *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat hasil *regression weight* dan *standardized regression weight* model persamaan struktural modifikasi yang dihasilkan AMOS 20. Dikatakan terdapat pengaruh signifikan jika nilai CR > 1,96 serta *p-value* < 0,05 ($\alpha=5\%$). Berikut adalah hasil pengujian hipotesis:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Kausalitas	Std. Estimate	CR	<i>p-value</i>	Keterangan
H1	<i>Self-Efficacy</i> (X) → <i>Quality of Work Life</i> (Z) Kinerja	0,096	0,810	0,418	Tidak Signifikan
H2	<i>Quality of Work Life</i> (Z) → Karyawan (Y)	0,085	2,341	0,019	Signifikan
H3	<i>Self-Efficacy</i> → Kinerja	0,086	3,776	0,000	Signifikan

R-Square

R-Square menunjukkan seberapa besar variabel eksogen dapat menjelaskan variasi perubahan variabel endogen. Berikut adalah nilai R-Square yang dihasilkan:

Tabel 3. Nilai R-Square

Variabel Endogen	Nilai R-Square
<i>Quality of Work Life</i> (Z)	0,351
Kinerja Karyawan (Y)	0,754

Dari tabel diatas diketahui nilai R-Square untuk kejenuhan kerja sebesar 0,351 memiliki arti bahwa prosentase besarnya *quality of work life* yang dapat dijelaskan oleh *self-efficacy* sebesar 35,1%, sisanya sebesar 64,9% dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti. Nilai R-Square untuk kinerja karyawan sebesar 0,754 memiliki arti bahwa prosentase besarnya kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh *self-efficacy* dan *quality of work life* sebesar 75,4%, sisanya sebesar 24,6% dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti.

Direct Effect dan Indirect Effect

Berikut adalah besarnya pengaruh langsung (*direct effect*) *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dan besarnya pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui *quality of work life*:

Tabel 4. Direct Effect dan Indirect Effect

Pengaruh	Direct Effect	Indirect Effect Melalui <i>Quality of Work Life</i> (Z)
<i>Self-Efficacy</i> (X) → Kinerja Karyawan (Y)	0,208	$-0,450 \times -0,673 = 0,303$

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel *Self Efficacy* terhadap *Quality of Work Life*

Karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini menggambarkan bahwa variabel *self-efficacy* tergolong tinggi dan variabel *quality of work life* tergolong tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel *quality of work life* PT. Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya. *Self-efficacy* yang semakin tinggi, tidak meningkatkan secara signifikan *quality of work life* PT. Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya. Hal ini dilatar

belakangi oleh perbedaan besar *self-efficacy* individu satu dengan yang lain, yakni tingkat kesulitan tugas yang diyakini mampu untuk diselesaikan yang telah dimuat dalam standar perusahaan. *Self-efficacy* juga berbeda pada sejauh mana kekuatan (kuat atau lemah) keyakinan yang dimiliki. *Self-efficacy* juga berbeda pada seberapa besar situasi yang mampu diselesaikan oleh keyakinan akan kemampuan diri individu. Oleh sebab itu, perubahan *self-efficacy* dalam bentuk apapun tidak akan mengubah *quality of work life* sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas.

Pengaruh Variabel *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini menggambarkan bahwa variabel *quality of work life* tergolong tinggi dan variabel kinerja karyawan tergolong tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif namun signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya. Semakin tinggi *quality of work life*, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya.

Pengaruh Variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini menggambarkan bahwa variabel *self-efficacy* tergolong tinggi dan variabel kinerja karyawan tergolong tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya. Semakin tinggi *self-efficacy*, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, analisis hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) *Self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap *quality of work life*. Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori Bandura (1997) dan Cascio (2006). Hasil penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian (Rahmawati, 2015), (Mensah & Lebbaeus, 2013), serta (Jae Hee & Soong Nang, 2018). (2) *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori Cascio (2006) serta Bernardin dan Russel (2013). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian (Sumiati et al., 2018), (Ramawickrama et al., 2018), (Hersanti et al., 2020), serta (Komar et al., 2021). Namun, penelitian bertentangan dengan (Hafizh & Hariastuti, 2021). (3) *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori Bandura (1997) serta Bernardin dan Russel (2013). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian (Susilo et al., 2019), (Nusannas et al., 2020) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, bertentangan dengan penelitian (Kawet & Rimper, 2014), (Benna et al., 2017), serta (Darmawa et al., 2019).

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. In *Worth Publishers* (Vol. 1).
- Benna, M. T., Brahmasari, I. A., & Nugroho, R. (2017). The Effect of Job Enrichment, Self-Efficacy and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Performance of Civil Servants of Departmen of Health, Sinjai Regency, South Sulawesi Province. *International Journal of Business and Management Invention ISSN, 6*(2), 49–64.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. (2013). *Human Resource Management* (6th ed.). McGraw-Hill.

- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2003). Human Resource Management. In *McGraw-Hill* (Vol. 44, Issue 8).
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (Vol. 7). McGraw-Hill.
- Darmawa, W., Brahmawati, I. A., & Ratih, I. A. B. (2019). The Effect of Transformational Leadership, Organizational Culture, Competence, And Self-Efficacy On Organizational Commitments, Ambidexterity Organizational And Performance Of Village Governments In East Nusa Tenggara Province. *Archives of Business Research*, 7(3), 224-243.
- Hafizh, M. A., & Hariastuti, N. L. P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: CV. XYZ)", Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan I (SENASTITAN I). *Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan I (SENASTITAN I) Surabaya, 6 Maret 2021 Fakultas Teknologi Industri*, 89 - 98.
- Hersanti, D. W., Gunistiyo, & Rahmatika, D. N. (2020). Analisis Pengaruh Quality of Work Life, Motivasi Berprestasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Karakter (JIPK)*, 5(1), 1-7.
- Jae Hee, K., & Soong Nang, J. (2018). Seafarers' Quality of Life: Organizational Culture, Self-Efficacy, and Perceived Fatigue. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(10).
- Kawet, L., & Rimper, R. R. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 413-423.
- Komar, I., Brahmawati, I. A., & Nugroho, R. (2021). Effect of Compensation, Quality of Work Life on Performance. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(2), 25-34.
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior. In *McGraw-Hill*. Ed. 12.
- Mangkunegara, A. A. A. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Revika Aditama.
- Mensah, A. O., & Lebbaeus, A. (2013). The Influence of Employees' Self-Efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast , Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 195-205.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri* (pp. 64-65). Gadjah Mada University Press.
- Nusannas, I. S., Yuniarsih, T., Sojanah, J., Mutmainnah, D., & Rahayu, M. (2020). Effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in the Covid-19 Pandemic Era (Study at a National Private Bank in Bandung). *DLSU Business & Economics Review*, 2(2).
- Rahmawati, D. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Penghargaan dan Efikasi Diri terhadap Efektivitas Manajerial Kepala SMA Swasta di Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Educational Management*, 6(1), 1041-1049.
- Ramawickrama, J., Opatha, H. H. D. N. P., & Pushpakumari, M. D. (2018). Quality of Work Life and Job Performance: Empirical Evidence from Station Masters Working at Sri Lanka Railways. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 8(1), 1-22.
- Rokhman, W. (2013). Pengaruh Quality of Work Life terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, Turnover Intention dan Stress Kerja: Studi pada BMT di Kabupaten Kudus. *Conference In Business, Accounting and Management*, 1(2), 201-216.
- Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2011). "Yes, I Can, I Feel Good, and I Just Do It!" On Gain Cycles and Spirals of Efficacy Beliefs, Affect, and Engagement. *Applied Psychology*, 60(2), 255-285.
- Sumiati, Ardiana, I. D. K. R., & Pratiwi, A. I. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Quality of Work Life (QWL) terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan Madura Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 5(1), 24-36.

Susilo, T. A. B., Brahmasari, I. A., Mujanah, S., & Priyawan, S. (2019). The Effect of Self-Efficacy, Achievement Motivation, Competence, and Training Participation on Organizational Learning and Career Development, and Its Impact on Lecturer Performance at PGRI Colleges in East Java Province. *International Journal of Business and Management Invention (IJBM)*, 8(11), 12-20.