

# Efikasi Kendiri dan Strategi Pembangunan Kerjaya Kakitangan Sokongan (*Self-Efficacy and Career Development Strategy for Support Staff*)

S. R. F. Tasriff<sup>a</sup>, R. H. Abdull Rahman<sup>\*</sup>, A. A. Abdul Rahman<sup>b</sup> and S. Abdul Patah<sup>c</sup>

Department of Human Resource Development, Faculty of Management Universiti Teknologi  
Malaysia, 81310 Skudai Johor, Malaysia.

<sup>a</sup>iemrsrf@gmail.com, <sup>\*</sup>husna@management.utm.my, <sup>b</sup>azraayue@utm.my, <sup>c</sup>salwa@management.utm.my

**Abstrak** – Kajian ini melihat hubungan di antara efikasi sendiri dengan strategi pembangunan kerjaya. Data dikumpul menggunakan borang soal selidik yang diedarkan kepada 80 orang kakitangan sokongan di salah sebuah unit di sebuah universiti awam. Sebanyak 75 soal selidik dikembalikan untuk dianalisa. Hasil kajian mendapati tahap efikasi sendiri dan strategi pembangunan kerjaya dalam kalangan kakitangan sokongan adalah tinggi. Analisis korelasi mendapati terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara efikasi sendiri dan strategi pembangunan kerja. Namun aras hubungan adalah sederhana. Ini menunjukkan bahawa pekerja yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi akan cenderung untuk membangunkan kerjaya mereka ke tahap yang lebih baik. Kajian ini memberi implikasi kepada organisasi untuk merancang strategi pembangunan sumber manusia bagi meningkatkan tahap efikasi sendiri pekerja. **Copyright © 2016 Penerbit Akademia Baru - All rights reserved.**

**Kata Kunci:** efikasi sendiri; strategi pembangunan kerjaya; kakitangan sokongan

**Abstract**—This study investigates the relationship between self-efficacy and career development strategy. Data were obtained from questionnaires distributed among 80 support staffs at one of the unit in a public university. About 75 questionnaires were returned and analysed. The finding shows high level of self-efficacy and individual career development strategy among the support staff. Correlation analysis reveals a positive and significant relationship between self-efficacy and individual career development strategy. However, the level of the relationship is moderate. This shows that staffs with high self-efficacy will have a tendency to develop their career towards a better level. This study has implication for organization in planning for human resource development strategy to improve the level of staff self-efficacy. **Copyright © 2016 Penerbit Akademia Baru - All rights reserved.**

**Keywords:** self-efficacy; career development strategy; support staff

## 1.0 PENGENALAN

Cabaran faktor-faktor luaran seperti globalisasi, ketidaktentuan ekonomi, persaingan sengit dan inovasi dalam teknologi memerlukan sumber manusia yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi [1]. Oleh yang demikian, peranan penjawat awam adalah amat penting dalam merealisasikan agenda transformasi negara seperti Program Transformasi

Kerajaan (GTP), Program Transformasi Ekonomi (PTE) dan Rancangan Malaysia Ke sepuluh (RMKe-10). Universiti awam merupakan salah satu agen bagi merealisasikan agenda negara. Untuk itu, kakitangan yang komited, berilmu pengetahuan, kreatif dan inovatif adalah diperlukan [2].

Bagi memastikan modal insan yang mempunyai daya saing di peringkat globalisasi, keyakinan untuk membangunkan diri amatlah penting. Justeru itu, seseorang individu perlulah mempunyai matlamat yang jelas dalam membangunkan diri dan kerjaya. Bandura [3] menyatakan efikasi sendiri merupakan satu aspek yang penting dalam merealisasikan kejayaan individu dalam kerjaya. Ia merupakan kepercayaan individu terhadap dirinya sendiri untuk menghasilkan sesuatu tugas dengan baik dan berkesan. Menurut beliau individu yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi dijangkakan dapat bekerja dengan lebih tekun dan rajin walaupun berada dalam situasi kesusahan berbanding mereka yang ragu-ragu terhadap kebolehan mereka.

Sistem kerjaya pada masa kini memerlukan para pekerja membuat pengarahannya sendiri (*self-directed*) serta mampu merancang dan mengurus kerjaya masing-masing. Oleh yang demikian efikasi sendiri perlu ada bagi setiap pekerja [4]. Tahap efikasi sendiri pekerja terhadap kerjaya masing-masing sukar dinilai kerana bergantung kepada apa yang dirasai, difikirkan, cara memotivasikan diri dan menjaga kelakuan [5, 6]. Justeru itu, hanya individu sahaja yang dapat mengenalpasti diri kerana ianya bersifat peribadi. Jika individu tersebut mempunyai tahap efikasi sendiri yang rendah, maka secara tidak langsung akan menghadkan usaha dan penyertaan dalam meningkatkan kerjaya. Ini boleh menjadi satu halangan dalam meningkatkan kerjaya mereka [7].

Para pekerja perlu tahu peranan mereka dalam pembangunan kerjaya dengan mengambil beberapa langkah penting seperti mendapat maklumbalas mengenai prestasi kerja daripada penyelia, mengenalpasti keperluan pembangunan bagi jawatan yang berkaitan serta menggunakan peluang sebaik mungkin untuk meningkatkan kemahiran, kebolehan dan pengetahuan [8]. Menurut Barnett & Bradley, [9] individu yang proaktif mempunyai strategi kerjaya yang baik dan strategi kerjaya ini perlu dirancang terlebih dahulu sebelum dilaksanakan. Tingkahlaku proaktif adalah inisiatif sendiri yang dapat memandu ke arah kejayaan kerjaya [10]. Selain daripada itu juga, Brown [11], Barnett & Bradley [9]; Brown et. al [12] dan Zikis & Saks [13] menyatakan perilaku yang berkaitan dengan kerjaya seperti penglibatan dalam merangka strategi kerjaya, kecenderungan untuk meninggalkan organisasi, prestasi dan kepuasan kerja adalah dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penetapan matlamat, efikasi sendiri dan jangkaan hasil. Strategi kerjaya juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja [14].

Menurut Mallon & Walton [15], individu bertanggungjawab terhadap diri sendiri iaitu memahami kehendak dirinya dan berkongsi keperluan tersebut dengan organisasi. Walaubagaimanapun kadangkala individu kurang mengambil berat hal tersebut. Ini kemungkinan disebabkan tahap efikasi sendiri yang rendah dalam usaha untuk mencapai matlamat sendiri.

Kajian ini dijalankan kerana kajian yang berkaitan efikasi sendiri dan strategi pembangunan kerjaya individu tidak banyak dikupas dan dibuat kajian khususnya di Malaysia. Kebanyakan kajian adalah lebih menjurus kepada efikasi sendiri guru-guru dalam pembelajaran dan pendidikan. Sehubungan dengan itu, pengkaji ingin mengetahui tahap efikasi sendiri kakitangan sokongan dan kaitannya dengan strategi pembangunan kerjaya mereka. Menurut Ab. Aziz Yusof [16], menjadi suatu perkara yang mengecewakan sekiranya seseorang hanya

berada dalam jawatan yang sama sepanjang kerjayanya. Pekerja yang mempunyai matlamat dan cita-cita lazimnya akan berpindah ke organisasi lain sekiranya mereka mendapati ruang untuk memajukan kerjaya tidak wujud atau terhad. Justeru itu, perancangan kerjaya adalah satu aktiviti yang penting dalam mencapai matlamat pembangunan kerjaya.

Terdapat beberapa strategi yang boleh diaplikasikan mengikut kesesuaian untuk pembangunan kerjaya individu. Antaranya ialah memilih kerja dengan bijak, melakukan tugas dengan sempurna, menunjukkan imej yang baik, jangan terlalu lama memegang jawatan tertentu, mencari penasihat, menyokong pemimpin, meningkatkan kemahiran secara berterusan dan membentuk rangkaian [17].

Memandangkan dasar Universiti yang menghadkan pengambilan kakitangan atas dasar pelaksanaan *multitasking* dan kekangan kewangan, maka modal insan yang sedia ada perlulah proaktif dan perlu berdaya saing agar dapat menempatkan diri ke peringkat yang lebih tinggi. Justeru itu, keyakinan diri adalah amat penting sebagai pendorong ke arah peningkatkan kerjaya. Selain daripada itu juga, organisasi sering menghadapi masalah dalam mewujudkan integrasi di antara usaha-usaha pembangunan kerjaya yang dilakukan oleh individu dengan organisasi. Ini disebabkan oleh kadar pertumbuhan dan pembangunan kerjaya individu yang biasanya tidak selari dengan keperluan dan kehendak organisasi [18].

Berdasarkan kepada masalah-masalah di atas, pengkaji merasakan kajian ke atas efikasi sendiri dan tahap strategi pembangunan kerjaya individu perlu dilakukan bagi mengenalpasti apakah tahap efikasi sendiri kakitanga sokongan dan hubungannya dengan strategi pembangunan kerjaya mereka.

## **2.0 KAJIAN LITERATUR**

### **2.1 Efikasi Kendiri**

Menurut Bandura [15] efikasi sendiri merujuk kepada keyakinan dan kepercayaan individu terhadap kemampuan diri sendiri dalam mencapai matlamat kerjaya. Ianya juga merupakan jangkaan seseorang bahawa ianya telah bertingkah laku seperti yang diperlukan [3].

Efikasi sendiri juga boleh ditakrifkan sebagai penilaian individu terhadap kebolehan dirinya untuk merancang dan melaksanakan tugas bagi mendapatkan hasil yang diharapkan. Tingkahlaku yang bermotivasi tinggi adalah merujuk kepada proses kognitif secara sedar, yang mana ianya melibatkan keupayaan untuk menetapkan matlamat dan ganjaran, membuat pertimbangan, penilaian dan membuat keputusan. Selain daripada itu, Bandura [3] menyatakan bahawa individu yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi dijangkakan dapat bekerja dengan lebih tekun walaupun berada dalam situasi yang sukar.

Menurut Ahmad Zabidi [19] sifat yakin ataupun tidak sebenarnya terletak kepada diri sendiri. Kita boleh memiliki keyakinan dan kita juga boleh lenyapkannya daripada diri kita. Menurut Ainon [20], keyakinan pada keupayaan diri yang rendah dan estim-diri yang rendah akan merendahkan pengharapan terhadap diri seseorang individu. Menurut Ainon [20] tingkah laku seseorang individu itu amat dipengaruhi oleh konsep dirinya. Betz [21] memperkenalkan model jangkaan efikasi sendiri yang mengaitkan tingkah laku efikasi sendiri dengan tujuh output iaitu kejayaan prestasi, mendekati atau menjauhi, pencapaian, ketekunan, pembelajaran vikarius, keyakinan sosial dan keadaan emosi.

Dalam kajian ini, efikasi sendiri merujuk kepada keyakinan seseorang pekerja terhadap

kebolehan dan keupayaan diri sendiri. Ia turut merangkumi kesungguhan seseorang pekerja itu dalam usaha mencapai matlamat yang dikehendaki. Seseorang yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi juga bersifat berdikari dan mempunyai matlamat dan fokus yang jelas.

## **2.2 Strategi Pembangunan Kerjaya Individu**

Menurut Zafir dan Fazilah [17] pembangunan kerjaya merupakan pendekatan formal yang digunakan dalam organisasi untuk membantu individu mendapatkan kemahiran dan pengalaman bagi menjayakan pekerjaan masa kini dan masa hadapan. Manakala menurut De Simone dan Harris [22] pula, perkembangan kerjaya ialah satu proses berterusan dalam penyediaan, pelaksanaan dan pemantauan rancangan kerjaya yang dilakukan oleh seseorang individu secara bersendirian ataupun seiringan dengan sistem kerjaya organisasi di mana mereka bekerja.

Zafir dan Fazilah [17] dan Zafir [23] telah mengenalpasti tujuh strategi pembangunan kerjaya individu iaitu: memilih kerja dengan bijak, melakukan tugas dengan sempurna, menunjukkan imej yang baik, memegang pelbagai jawatan, mendapatkan nasihat kerjaya, sokongan kepimpinan dan meningkatkan kemahiran secara berterusan.

Menurut Zafir dan Fazilah [17] dan Zafir [23], bagi strategi pertama, sekiranya individu mempunyai pilihan, individu disarankan memilih jabatan yang berpengaruh untuk memulakan pembangunan kerjaya. Ini kerana jabatan yang berpengaruh adalah jabatan yang sering membuat keputusan penting dan segera. Pekerja yang memulakan kerjayanya di jabatan tersebut akan cepat meningkat dalam kerjayanya berbanding dengan pekerja yang memulakan kerjaya di jabatan yang kurang berpengaruh.

Strategi kedua memberi penekanan kepada prestasi kerja individu sebagai strategi untuk berjaya dalam kerjaya. Oleh itu untuk membangunkan kerjaya, seseorang individu perlu melakukan tugas dengan sempurna [17, 23]. Strategi ketiga pula menekankan penampilan imej yang baik contohnya dari segi pakaian, gaya kepimpinan, bertoleransi, memberi galakan dan mudah menyesuaikan diri dengan individu lain.

Seseorang yang terlalu lama memegang sesuatu jawatan akan menyebabkan pengetahuan dan pengalamannya tidak berkembang. Oleh itu menurut Zafir dan Fazilah [17] dan Zafir [23], strategi keempat ialah untuk bertukar ke jabatan lain sekiranya diberi peluang. Dengan pengalaman yang semakin banyak akan memantapkan individu tersebut seterusnya membantu dalam pembangunan kerjaya.

Strategi kelima melibatkan penglibatan pihak lain yang bertindak selaku penasihat kerjaya. Penasihat berperanan untuk memberi galakan dan membangkitkan semangat pekerja untuk merancang kerjaya dengan baik [17, 23]. Strategi seterusnya ialah berkaitan sokongan yang diterima oleh seseorang pekerja daripada pihak atasan. Jika pengurus tidak mengizinkan atau menyokong kerjaya individu berkenaan, kerjaya seseorang sukar atau lambat berkembang. Oleh yang demikian, seseorang perlu menunjukkan kemahiran yang ada untuk membantu meningkatkan kecemerlangan organisasi. Kesemua ini membuatkan pengurus merasakan individu tersebut amat bernilai kepada organisasi dan boleh mencapai ke peringkat yang lebih tinggi [17, 23].

Strategi terakhir bagi pembangunan kerjaya individu ialah meningkatkan kemahiran secara berterusan bagi menjadikan seseorang itu amat bernilai kepada organisasi yang seterusnya membantu mengembangkan kerjaya individu ke peringkat yang lebih tinggi [17, 23]. Strategi pembangunan kerjaya dalam kajian ini merujuk kepada ketujuh-tujuh strategi tersebut.

### **2.3 Hubungan di antara Efikasi Kendiri dengan Pembangunan Kerjaya**

Seseorang individu perlu mempunyai strategi tertentu dalam pembangunan kerjayanya. Al-Mansor et. al [24] mendapati empat faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kejayaan kerjaya ahli akademik iaitu modal insan, personaliti, sokongan organisasi dan kesesuaian individu-persekitaran. Dalam melaksanakan strategi pembangunan kerjaya, seseorang individu itu perlulah menetapkan sasaran jauh ke hadapan sebagai contoh dalam tempoh 5-10 tahun serta menetapkan sasaran untuk setiap matlamat [25]. Pembangunan kerjaya lebih banyak bergantung kepada faktor individu itu sendiri dengan disokong oleh organisasi. Faktor individu meliputi pendidikan, personaliti, perilaku dan kebolehan mendapatkan jaringan sosial [26, 27].

Betz [21] menyatakan individu yang memiliki efikasi sendiri yang rendah selalunya tidak cuba untuk mencari maklumat tentang kerjaya dan tidak membuat keputusan yang terbaik dalam pemilihan kerjaya. Mereka juga mempunyai sikap yang negatif dan selesa dengan keadaan tersebut. Berbeza pula dengan individu yang mempunyai efikasi yang tinggi mereka akan sentiasa mencari maklumat berkaitan kerjaya dan membuat pilihan terbaik. Selain daripada itu juga, efikasi sendiri mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja. Semakin tinggi efikasi sendiri pekerja akan meningkatkan prestasi kerja pekerja begitu juga sebaliknya [28]. Hall [29] percaya bahawa efikasi sendiri khususnya dalam konteks kerjaya moden meliputi permulaan pembelajaran jangka panjang terhadap pembangunan kerjaya. Selain daripada itu juga, efikasi sendiri dianggap suatu kepercayaan bahawa pekerja mampu meningkatkan kompetensi berkaitan kerjaya [30]. Seseorang yang mempunyai kemahiran yang tinggi sudah pasti yakin melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik. Pembelajaran yang berterusan dalam organisasi juga mempunyai hubungan dengan efikasi sendiri individu [31]. Oleh yang demikian, semakin tinggi pengetahuan seseorang, maka semakin tinggi keyakinan untuk membangunkan diri.

### **3.0 REKABENTUK KAJIAN**

Kajian berbentuk kuantitatif ini menggunakan set soal selidik sebagai instrumen bagi pengumpulan data. Set soal selidik tersebut mengandungi tiga bahagian yang mengumpul maklumat demografi responden, tahap efikasi sendiri dan strategi pembangunan kerjaya individu. Soalan efikasi sendiri diadaptasi daripada Kossek et al [4] manakala soalan pembangunan kerjaya diadaptasi daripada Zafir & Fazilah [17] dan diukur menggunakan lima poin skala Likert iaitu 1=sangat tidak setuju dan 5=sangat setuju. Populasi kajian ini terdiri daripada kakitangan sokongan yang bekerja di sebuah unit di dalam sebuah universiti awam di Malaysia. Jumlah populasi ialah seramai 104 orang. Menurut Krejcie & Morgan [32], sampel yang perlu dipilih ialah seramai 80 orang. Kajian rintis turut dilakukan bagi menyemak kepercayaan instrument. Hasil kajian mendapati instrumen mendapat nilai alpha Cronbach melebihi 0.7 dan boleh diterima untuk pengumpulan data sebenar. Soal selidik kemudiannya diedar kepada 80 orang responden daripada kakitangan sokongan di bawah klasifikasi perkhidmatan pentadbiran dan sokongan yang terdiri daripada Kumpulan Sokongan 1 (Gred 27 hingga Gred 40), Kumpulan Sokongan 2 (Gred 17 hingga Gred 26), Kumpulan Sokongan 3 (Gred 1 hingga Gred 16) dalam jenis Skim perkhidmatan Kumpulan Pelaksana mengikut Sistem Saraan Malaysia (SSM), Jabatan Perkhidmatan Malaysia. Data kemudiannya dianalisa menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensi.

#### 4.0 DAPATAN DAN PERBINCANGAN KAJIAN

Secara keseluruhannya, daripada 80 soal selidik yang diedarkan hanya 5 sahaja tidak dikembalikan. Majoriti responden kajian ini adalah kakitangan wanita (77%), berumur dalam lingkungan 30-39 tahun (45%), mempunyai kelayakan SPM/SPMV (44%) dan Diploma (41%). Lebih 40% daripada responden adalah Pembantu Tadbir/Setiausaha Pejabat (N17/W17). Majoriti responden juga telah berkhidmat lebih daripada 5 tahun (83%) dan berkahwin (93%).

#### 4.1 Tahap Efikasi Kendiri Di Kalangan Kakitangan Sokongan

Objektif pertama kajian ini ialah mengenal pasti tahap efikasi kendiri kakitangan sokongan di PBUTM. Jadual 1 menunjukkan hasil analisis min skor.

**Jadual 1: Skor Efikasi Kendiri**

Bil.	Item-item	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Min Skor
1.	Apabila saya membuat rancangan untuk kerjaya saya, saya yakin boleh melaksanakannya	0	0	4 5.3%	51 68.0%	20 26.7%	4.21
2.	Jika saya tidak boleh lakukan suatu pekerjaan untuk kali pertama, saya terus mencuba sehingga saya boleh.	0	0	3 4.0%	45 60.0%	27 36.0%	4.32
3.	Apabila saya menetapkan matlamat penting terhadap kerjaya saya, saya jarang sekali mencapainya.	1 1.3%	15 20.0%	38 50.7%	19 25.3%	2 2.7%	2.92
4.	Saya mengelak menghadapi kesukaran-kesukaran kerjaya	4 5.3%	23 30.7%	31 41.3%	16 21.3%	1 1.3%	3.73
5.	Apabila saya mempunyai suatu perkara yang tidak menyenangkan dilakukan tetapi akan membantu kerjaya saya, saya tetap melakukannya sehingga selesai	0	1 1.3%	4 5.3%	54 72.0%	16 21.3%	4.12
6.	Apabila saya memutuskan hendak membuat sesuatu terhadap kerjaya saya, saya berjaya untuk mengusahakannya.	0	3 4.0%	5 6.7%	54 72.0%	13 17.3%	4.00
7.	Apabila cuba mempelajari sesuatu perkara baru terhadap						

	pekerjaan saya, saya cepat berputus asa jika pada awalnya tidak Berjaya	17 22.7%	17 22.7%	32 42.7%	9 12.0%	0	3.56
8	Saya mengelak mempelajari perkara baru yang sukar bagi saya	19 25.3%	18 24.0%	29 38.7%	9 12.0%	0	3.62
9	Saya rasa tidak selamat tentang keupayaan saya mendapat pangkat atau kedudukan dalam organisasi ini	8 10.7%	18 24.0%	32 42.7%	16 21.3%	1 1.3%	3.21
10	Saya bergantung kepada diri sendiri untuk mencapai matlamat kerjaya saya	1 1.3%	8 10.7%	16 21.3%	39 52.0%	11 14.7%	3.60
11	Saya tidak mencampur adukkan masalah-masalah yang timbul yang boleh menjejaskan kerjaya saya.	0	2 2.7%	5 6.7%	34 45.3%	34 45.3%	4.33
Purata Min Skor							3.78

Secara keseluruhannya, purata min skor bagi efikasi sendiri ialah 3.78 iaitu di tahap yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa kakitangan sokongan mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi. Merujuk kepada item-item yang mendapat skor yang tinggi, jelas bahawa responden kajian mempunyai keyakinan yang tinggi (item 1), tidak berputus asa (item 2) dan terus berusaha walaupun pekerjaan yang dilakukan tidak menyenangkan (item 5).

#### 4.2 Tahap Strategi Pembangunan Kerjaya Individu

Objektif kedua kajian ini ialah mengenal pasti tahap strategi pembangunan kerjaya individu dalam kalangan kakitangan sokongan. Jadual 2 menunjukkan purata skor bagi setiap strategi.

**Jadual 2: Skor Pembangunan Kerjaya Individu**

Strategi Pembangunan Kerjaya	Min Skor
Pemilihan pekerjaan	4.12
Pelaksanaan tugas	4.20
Imej	4.00
Tempoh memegang jawatan	4.27
Penasihat kerjaya	3.57
Sokongan kepimpinan	3.75
Peningkatan kemahiran	4.23
Purata Min Skor	4.02

Keputusan menunjukkan purata min skor bagi kesemua elemen strategi pembangunan kerjaya individu berada di tahap yang tinggi iaitu 4.02. Elemen yang mendapat min skor yang tertinggi adalah elemen tempoh memegang jawatan (4.27). Manakala elemen penasihat kerjaya dan sokongan kepimpinan mendapat min skor yang terendah iaitu 3.57 dan berada di tahap sederhana. Berdasarkan purata min skor yang tinggi, ini menunjukkan bahawa responden mempunyai perancangan dalam membangunkan kerjaya mereka. Namun demikian didapati

bahawa kakitangan kurang mendapat sokongan daripada pihak atasan dan tidak mempunyai penasihat kerjaya bagi membantu mereka mencapai kejayaan dalam pembangunan kerjaya mereka. Ini menunjukkan bahawa organisasi kurang memainkan peranan dalam membangunkan kerjaya pekerja. Oleh itu adalah dicadangkan untuk organisasi kajian memberi dan panduan dan sokongan bagi membantu pekerja untuk mencapai matlamat kerjaya mereka. Menurut Al-Mansor *et. al* [24], sokongan daripada organisasi adalah diperlukan untuk membangunkan kerjaya seseorang individu. Selain daripada itu faktor kepimpinan dalam organisasi ada hubungan dengan efikasi sendiri seseorang individu [33].

#### 4.3 Hubungan di antara Efikasi Kendiri dengan Strategi Pembangunan Kerjaya

Jadual 3 menunjukkan hasil analisis korelasi yang mengukur objektif ketiga bagi kajian ini.

**Table 3:** Analisis Korelasi

Korelasi	Strategi Pembangunan Kerjaya
Efikasi Kendiri	0.414**

\*\* Korelasi signifikan pada paras 0.01

Hasil kajian mendapati terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara efikasi sendiri dengan strategi pembangunan kerjaya individu dalam kalangan kakitangan sokongan. Hubungan adalah pada paras sederhana. Ini menunjukkan efikasi sendiri boleh mempengaruhi strategi pembangunan kerjaya individu. Semakin tinggi tahap efikasi sendiri seseorang pekerja itu semakin tinggi tahap strategi pembangunan kerjaya individu mereka. Ini kerana efikasi sendiri dianggap suatu kepercayaan bahawa pekerja mampu meningkatkan kompetensi berkaitan kerjaya [30]. Ia adalah penambahan kemahiran yang berlaku kepada pekerja hasil daripada pembelajaran iaitu kompetensi mereka di mana merangkumi efikasi sendiri individu [34]. Dapatan ini turut disokong oleh kajian Rachel dan Tammy [35] bahawa efikasi sendiri mempunyai hubungan yang positif dengan kejayaan kerjaya pekerja.

#### 5.0 KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, kajian ini telah mendapati bahawa kakitangan sokongan mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa mereka mempunyai keyakinan terhadap kebolehan dan keupayaan diri sendiri. Selain itu, kakitangan sokongan juga mempunyai kesungguhan untuk mencapai matlamat kerjaya mereka. Ini memberi kesan kepada strategi pembangunan kerjaya mereka yang juga berada pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa kakitangan sokongan menggunakan kesemua tujuh strategi tersebut untuk pembangunan kerjaya mereka. Namun hasil kajian turut mendapati bahawa aspek penasihat kerjaya dan sokongan kepimpinan mendapat skor yang lebih rendah berbanding strategi yang lain. Oleh itu, organisasi, perlu mengadakan perbincangan dengan para pekerja bagi memberi maklumat pembangunan kerjaya, serta galakan dan sokongan kepada mereka. Organisasi juga wajar menganjurkan program-program pembangunan kerjaya yang berkaitan dan yang memenuhi keperluan kerjaya pekerja. Memandangkan efikasi sendiri pekerja sudah berada di tahap yang tinggi, sokongan dan nasihat kerjaya daripada pihak organisasi akan dapat membantu pekerja mencapai matlamat kerjaya mereka dengan lebih berkesan.



**RUJUKAN**

- [1] Omar, Hawa. "Hubungan antara tingkah laku asertif dengan komitmen organisasi dalam kalangan staf sokongan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM)." (2015).
- [2] Omar, W. "Menuju Inovasi Ke arah Kemakmuran Sejangat." Penerbit Universiti Teknologi Malaysia, 2015.
- [3] Bandura, Albert. "Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change." *Psychological review* 84, no. 2 (1977): 191.
- [4] Kossek, Ellen Ernst, Karen Roberts, Sandra Fisher, and Beverly Demarr. "Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention." *Personnel Psychology* 51, no. 4 (1998): 935-960.
- [5] Bandura, Albert. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc, 1986.
- [6] Mitchell, Derek T., and Brian R. Gibson. "Ericoid mycorrhizal association: ability to adapt to a broad range of habitats." *Mycologist* 20, no. 1 (2006): 2-9.
- [7] Hackett, Gail, and Nancy E. Betz. "Self-efficacy and career choice and development." In *Self-efficacy, adaptation, and adjustment*, pp. 249-280. Springer US, 1995.
- [8] Yahya, Khulida Kirana, Johanim Johari, Zurina Adnan, Mohd Faizal Mohd Isa, and Zulkiflee Daud. "Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam kalangan penjawat awam." *International Journal of Management Studies* 15, no. Bumper Issue (2008): 199-223.
- [9] Renee Barnett, Belinda, and Lisa Bradley. "The impact of organisational support for career development on career satisfaction." *Career development international* 12, no. 7 (2007): 617-636.
- [10] Crant, J. Michael. "Proactive behavior in organizations." *Journal of management* 26, no. 3 (2000): 435-462.
- [11] Brown, Duane. *Career information, career counseling and career development*. Pearson, 2015.
- [12] Brown, Steven D., Selena Tramayne, Denada Hoxha, Kyle Telander, Xiaoyan Fan, and Robert W. Lent. "Social cognitive predictors of college students' academic performance and persistence: A meta-analytic path analysis." *Journal of Vocational Behavior* 72, no. 3 (2008): 298-308.
- [13] Zikic, Jelena, and Alan M. Saks. "Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities." *Journal of Vocational Behavior* 74, no. 1 (2009): 117-127.
- [14] Yean, Tan Fee, and Khulida Kirana Yahya. "Personality traits and career strategies as determinants of career satisfaction." *Jurnal Pengurusan* 33 (2011): 53-59.
- [15] Mallon, Mary, and Sara Walton. "Career and learning: the ins and the outs of it." *Personnel Review* 34, no. 4 (2005): 468-487.
- [16] Yusof, A.A. "Pengurusan Sumber Manusia Teori dan Pelaksanaan." Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur, 2014.
- [17] Makhbul, Z.M., Hasun, F.M. "Mengurus Latihan dan Kerjaya Ke Arah Meningkatkan Kesetiaan Pekerja." *Petaling Kaya: Leeds Publication*, 2003.

- [18] Hj. Ali, J. "Mengurus Sumber Manusia." Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur, 2000.
- [19] Abdul Razak, A.Z., Memimpin diri sendiri, PTS Millennia Sdn. Bhd. Kuala Lumpur, 2006.
- [20] Ainon Mohd. Psikologi Orang Berjaya. PTS Professional Publishing Sdn. Bhd. Kuala Lumpur, 2001.
- [21] Betz, Nancy E. "Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective." *The Career Development Quarterly* 52, no. 4 (2004): 340-353.
- [22] De Simone, R.L., Harris, M.D. "Human Resource Development." New York: The Dryden Press, 1998.
- [23] Makhbul, Z.M. "Pengurusan Manusia Berdaya Saing." Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia, 2013.
- [24] Said, Al-Mansor Abu, Roziah Mohd Rasdi, Bahaman Abu Samah, and Abu Daud Silong. "Pembangunan Kerangka Kerja Bagi Kejayaan Kerjaya Ahli Akademik Universiti Penyelidikan Di Malaysia/Framework Development of Academics Career Success in Research Universities in Malaysia." *Kajian Malaysia* 33, no. 1 (2015): 121.
- [25] Hassan, H., Harun, F.F. "Pilih Kerjaya Bukan Kerja." Kumpulan Buku Karangkrif Sdn. Bhd. Selangor, 2011.
- [26] Dolan, Simon L., Alberto Bejarano, and Shay Tzafir. "Exploring the moderating effect of gender in the relationship between individuals' aspirations and career success among engineers in Peru." *The International Journal of Human Resource Management* 22, no. 15 (2011): 3146-3167.
- [27] Ng, Thomas WH, and Daniel C. Feldman. "The relationships of age with job attitudes: a meta-analysis." *Personnel Psychology* 63, no. 3 (2010): 677-718.
- [28] Hassan, H., Harun, F.F. "Pilih Kerjaya Bukan Kerja." Kumpulan Buku Karangkrif Sdn. Bhd. Selangor, 2011.
- [29] Hall, Douglas T. *Careers in and out of organizations*. Vol. 107. Sage, 2002.
- [30] Sessa, Valerie I., and Manuel London. *Continuous learning in organizations: Individual, group, and organizational perspectives*. Psychology Press, 2015.
- [31] Azizah, Noor Laila. "Penerapan pembelajaran kooperatif metode think-pair-share (TPS) untuk meningkatkan kemampuan berbicara bahasa Arab siswi kelas VII MTs." Penerapan pembelajaran kooperatif metode think-pair-share (TPS) untuk meningkatkan kemampuan berbicara bahasa Arab siswi kelas VII MTs/Noor Laila Azizah (2010).
- [32] Krejcie, Robert V., and Daryle W. Morgan. "Determining sample size for research activities." *Educ psychol meas* (1970).
- [33] Noor, Andi Audryanah Md, and A. Audryanah. "Kepemimpinan Pengajaran Dan Efikasi Kendiri Pengetua Sekolah Menengah Dan Hubungannya Dengan Pencapaian Akademik Sekolah." PhD diss., Tesis Sarjana Pendidikan, Johor: Universiti Teknologi Malaysia, 2007.
- [34] Mumtaz Began, A.K., Norhayatee Ismail, N.B. "Kualiti dalam Pengurusan Sumber Manusia." Fajar Bajti Sdn. Bhd., 2002.

- [35] Day, Rachel, and Tammy D. Allen. "The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success." *Journal of Vocational Behavior* 64, no. 1 (2004): 72-91.