

PENGARUH LOCUS OF CONTROL, ORIENTASI TUJUAN PEMBELAJARAN,
DAN KARAKTERISTIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SELF
EFFICACY DAN TRANSFER PELATIHAN

Oleh:

Eka Tripustikasari

(Dosen STMIK AMIKOM Purwokerto)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh locus of control terhadap self efficacy dan transfer pelatihan, untuk mengetahui pengaruh orientasi pembelajaran terhadap self efficacy, pengaruh orientasi tujuan pembelajaran terhadap transfer pelatihan, pengaruh karakteristik lingkungan kerja terhadap self efficacy, pengaruh karakteristik lingkungan kerja terhadap transfer pelatihan serta pengaruh self efficacy terhadap transfer pelatihan. Penelitian dilakukan di Bank Danamon Indonesia KC Purwokerto. Kesimpulan penelitian ini adalah

1. Locus of control berpengaruh positif terhadap self efficacy.
2. Orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh positif terhadap self efficacy.
3. Karakteristik lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap self efficacy.
4. Terdapat pengaruh positif dari variabel locus of control terhadap transfer pelatihan kerja.
5. Orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh positif terhadap transfer pelatihan kerja.
6. Variabel karakteristik lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap transfer pelatihan kerja.
7. Terdapat pengaruh positif dari variabel self efficacy terhadap transfer pelatihan kerja.

Kata Kunci : *Locus Of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran, Karakteristik Lingkungan Kerja, Self Efficacy Dan Transfer Pelatihan*

1. PENDAHULUAN

Memasuki era pasar bebas banyak tantangan dan persaingan harus dihadapi oleh dunia bisnis yang semakin kompleks. Ditandai dengan adanya perubahan lingkungan yang cepat dengan kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat, menuntut kepekaan organisasi untuk merespon perubahan yang akan terjadi sehingga akan tetap eksis dalam kancang persaingan.

Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan harus selalu dikembangkan secara kontinyu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian

karyawan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan. Pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja saat ini dan masa yang akan datang (Mondy & Noe, 1996).

Tracy *et al* 2001; Cheng 2001 (dalam Kustini, 2004) menyatakan bahwa mengembangkan dan melaksanaan program pelatihan yang efektif bukanlah pekerjaan yang mudah, harus dilakukan pertimbangan yang matang sehubungan dengan banyaknya variabel dan isu-isu terkait. Beberapa isu penting yang terkait dengan proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, diantaranya adalah transfer pelatihan (*transfer of training*). Transfer pelatihan didefinisikan sejauh mana, pengetahuan, keahlian, dan perilaku belajar dalam pelatihan diterapkan dalam pekerjaan (Noe, *et al.*, 2000). Menurut Baldwin & Ford (1988) Transfer pelatihan didefinisikan sebagai penerapan pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang dipelajari dalam pelatihan, diterapkan pada situasi kerja dan selanjutnya memeliharanya selama waktu tertentu.

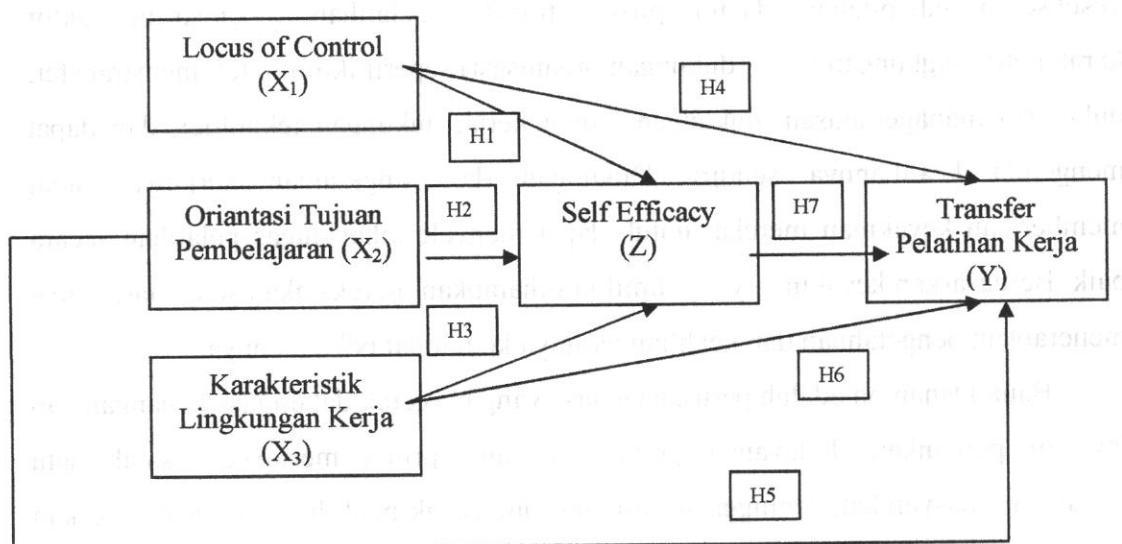
Menurut Noe *et al*, (2000) dalam banyak penelitian ditemukan bahwa, kesuksesan tahap-tahap dalam proses transfer pelatihan dipengaruhi faktor karakteristik lingkungan kerja (dukungan organisasi) seperti iklim untuk mentransfer, dukungan manager/atasan, dukungan teman kerja, dukungan teknologi, dan dapat mengelola keahliannya sendiri. Dukungan dari lingkungan kerjanya dapat memberikan keyakinan mereka, untuk dapat menyelesaikan tugas pelatihan secara baik. Berdasarkan keyakinan yang dimiliki diharapkan mereka akan senantiasa dapat menerapkan pengetahuan dan keahlian barunya ke tempat pekerjaannya.

Bank Danamon adalah perusahaan jasa yang bergerak dalam jasa keuangan dan layanan perbankan. Pelayanan perbankan yang prima merupakan salah satu kebutuhan masyarakat, sehingga secara langsung pihak bank harus terus melakukan perbaikan pada sistem pelayanannya. Karena itulah banyak perusahaan perbankan berlomba untuk memanjakan nasabah, baik segi pelayanan fisik, maupun pada sektor keuangannya secara langsung. Adanya perubahan yang terjadi seperti tekanan ekonomi dan pemasaran, tekanan informasi, tekanan lingkungan, harapan karyawan untuk berkembang, struktur dan ukuran organisasi dan lain-lain akan mendorong organisasi untuk selalu meningkatkan kinerja organisasi dan kinerja karyawan agar

dapat bersaing secara global. Untuk menghadapi persaingan, dukungan teknologi merupakan prasyarat utama bagi perbankan yang ingin melakukan ekspansi pasar, juga perlu didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang memadai guna menghadapi persaingan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap *self efficacy*?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap transfer pelatihan?
3. Apakah orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh terhadap *self efficacy*?
4. Apakah orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh terhadap transfer pelatihan?
5. Apakah karakteristik lingkungan kerja berpengaruh terhadap *self efficacy*?
6. Apakah karakteristik lingkungan kerja berpengaruh terhadap transfer pelatihan?
7. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap transfer pelatihan?

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : *Locus of control* berpengaruh positif terhadap *self efficacy*.

H2 : *Locus of control* berpengaruh positif terhadap transfer pelatihan

- H3 : Orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh positif terhadap *self efficacy*.
- H4 : Orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh positif terhadap transfer pelatihan.
- H5 : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap transfer pelatihan
- H6 : Karakteristik lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap transfer pelatihan.
- H7 : Karakteristik lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *self efficacy*.

2. METODE PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kasus dilakukan dengan survey.

2. Obyek Penelitian

Obyek yang diteliti adalah karyawan pada Bank Danamon Indonesia KC Purwokerto.

3. Sumber data

a. Data Primer

b. Data Sekunder

4. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

b. Dokumentasi

5. Metode Pengambilan Sampel

a. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bank Danamon Indonesia KC Purwokerto yang berjumlah 214 orang.

b. Sampel

Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan metode *stratified random sampling*, yaitu setiap pengambilan sampel berdasarkan kelompok tertentu.

B. Metode Analisis

1. Definisi Konsep dan Operasional

No	Definisi konsep	Definisi operasional	Indikator	Kata kunci
1.	Transfer pelatihan didefinisikan sebagai	Transfer pelatihan merupakan aktivitas	1. hasil yang	H 1. Berpotensi

	penerapan pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang dipelajari dalam pelatihan, diterapkan pada situasi kerja (Simamora, 2000)	secara efektif dan berkelanjutan untuk menerapkan pengetahuan, keahlian, dan sikap yang diperoleh dari suatu pelatihan pada pekerjaan karyawan.	memuaskan	2. Mampu berkembang
2.	<i>Self efficacy</i> merupakan tingkat kepercayaan masing-masing individu peserta pelatihan, bahwa mereka dapat berhasil mempelajari isi program pelatihan (Noe, et al, 2000)	<i>Self efficacy</i> merupakan keyakinan karyawan akan kemampuannya untuk mengikuti pelatihan dan keyakinan untuk menguasai materi	2. M ampu menghadapi masalah enambah kemampuan L ebih percaya diri	M P rofesionali smo kerja Y akin dengan kemampuan M enangkan pekerjaan P rofesionalisme
3.	<i>Locus of Control</i> didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya (Rotter, 1966).	<i>Locus of Control</i> merupakan tingkat keyakinan individu dalam mempersyorkan keberhasilan tercapai karena karyawan memiliki keyakinan terdapat adanya korelasi antara usaha dan keberhasilan, karyawan dapat mengatur hidupnya sendiri, dan memiliki kepercayaan diri	1. Sikap 2. Tujuan kerja 3. Posisi 4. Kepuasan kerja 5. Dukungan rekan kerja 6. Promosi 7. Imbalan	1. Kemampuan kerja. 2. Reward 3. K 4. Pantang menyerah 5. Ulet K H M
4.	Orientasi Tujuan pembelajaran menunjukkan bagaimana seseorang dalam mempelajari hal-hal yang baru (Dweck et al dalam Johnson et al, 2000).	Orientasi Tujuan pembelajaran menunjukkan kemampuan karyawan mempelajari hal-hal yang baru dan upaya memperbaiki hasil kerja	1. Kreatif ekerjaan menantang ebih giat 3. K emampuan sendiri 4. H al baru 5. M	1. K 2. Pantang menyerah 3. Ulet K H M

5.	Karakteristik Lingkungan Kerja Dukungan terhadap seseorang yang menjadi peserta pelatihan yang meliputi dukungan atasan, dan iklim untuk mentransfer, sehingga akan mempengaruhi pemberian pelatihan secara keseluruhan (Broad & Newstrom) (dalam Suharsono & Raharso, 2003).kerja	Karakteristik Lingkungan Kerja merupakan dukungan terhadap karyawan yang menjadi peserta pelatihan yang diberikan atasan, dan iklim untuk mentransfe yang akan mempengaruhi pemberian pelatihan secara keseluruhan	6.3. Memperbaiki lingkungan kerja 6.3.1. Mengembangkan Misi dan tujuan enambah kemampuan 7. Penerapan 7.1. Pendekatan baru	1. Kebebasan berpendapat 2. Tujuan 3. Saling percaya 4. Komunikasi 5. Dukungan rekan kerja	1. Terbuka 2. Saling menghargai
----	--	--	--	--	------------------------------------

2. Teknik Pengukuran Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan di dalam penelitian ini digunakan teknik survei angket.

3. Uji Validitas

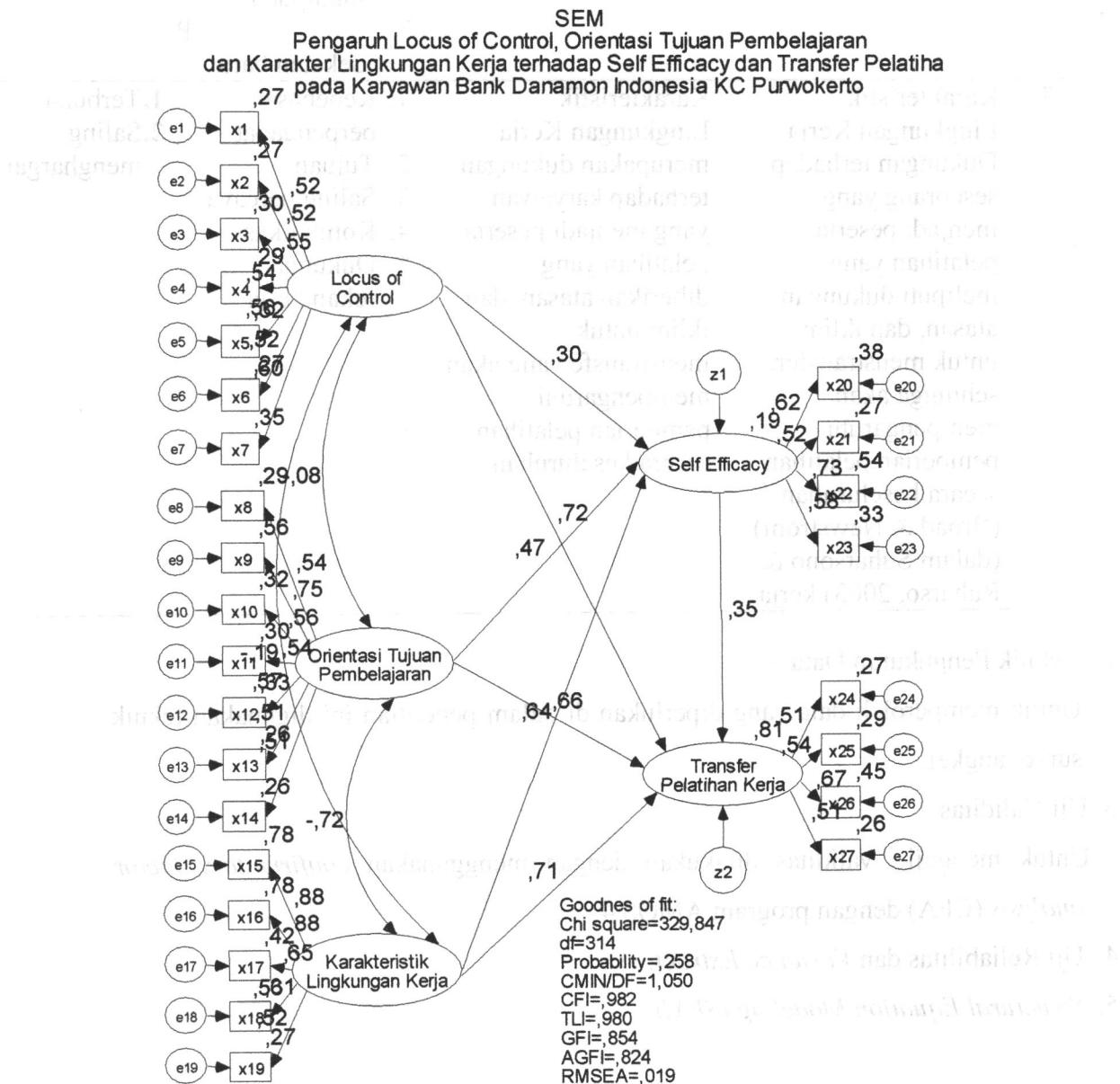
Untuk menguji validitas dilakukan dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan program AMOS 4.

4. Uji Reliabilitas dan *Variance Extract*.

5. *Structural Equation Modeling (SEM)*

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Structural Equation Modelling (SEM)



Gambar 1. Hasil analisis Struktural Equation Modelling

2. Pembahasan

a. Pengaruh *locus of control* terhadap *self efficacy*

Hasil analisis menunjukkan nilai C.R = 2,186 atau C.R $\geq \pm 2,00$ ($p = 0,037$) pada taraf signifikansi sebesar 0,05 (5 persen). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* memberikan pengaruh yang positif terhadap *self efficacy* pada karyawan Bank Danamon Indonesia KC Purwokerto sesuai dengan hipotesis pertama yang diajukan.

b. Pengaruh orientasi tujuan pembelajaran terhadap *self efficacy*

Hasil analisis menunjukkan nilai C.R = 2,064 atau C.R $\geq \pm 2,00$ ($p = 0,039$) pada taraf signifikansi sebesar 0,05 (5 persen), hal ini berarti terdapat pengaruh positif dari variabel orientasi tujuan pembelajaran terhadap *self efficacy*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi tujuan pembelajaran mempunyai pengaruh positif terhadap *self efficacy*, sesuai dengan hipotesis kedua yang diajukan.

c. Pengaruh karakteristik lingkungan kerja terhadap *self efficacy*

Hasil analisis menunjukkan nilai C.R = 2,808 atau C.R $\geq \pm 2,00$ ($p = 0,005$) pada taraf signifikansi sebesar 0,05 (5 persen), hal ini berarti terdapat pengaruh positif dari variabel karakteristik lingkungan kerja terhadap *self efficacy*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap *self efficacy*. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa adanya dukungan atasan terhadap kesempatan mempraktekan apa yang telah didapatkan melalui pelatihan, dukungan teman kerja ketika salah satu rekan kerja sedang mengalami kesusahan, adanya kemampuan mengatur keahlian yang dimiliki serta dukungan dari organisasi akan memberikan pengaruh terhadap keyakinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, diperkuat oleh teori milik Broad and New Strom dalam Suharsono & Raharso, 2003) dan hipotesis ketiga yang diajukan.

d. Pengaruh *locus of control* terhadap transfer pelatihan kerja

Hasil analisis menunjukkan nilai C.R = 3,493 atau C.R $\geq \pm 2,00$ ($p = 0,000$) pada taraf signifikansi sebesar 0,05 (5 persen). Hasil penelitian

menunjukkan bahwa orientasi tujuan pembelajaran memberikan pengaruh terhadap transfer pelatihan sesuai dengan hipotesis kelima yang diajukan.

e. Pengaruh orientasi tujuan pembelajaran terhadap transfer pelatihan kerja

Nilai C.R = 2,608 atau $C.R \geq \pm 2,00$ ($p = 0,009$) pada taraf signifikansi sebesar 0,05 (5 persen), hal ini berarti terdapat pengaruh positif dari variabel orientasi tujuan pembelajaran terhadap transfer pelatihan kerja.

f. Pengaruh karakteristik lingkungan kerja terhadap transfer pelatihan kerja

Nilai C.R = 2,731 atau $C.R \geq \pm 2,00$ ($p = 0,006$) pada taraf signifikansi sebesar 0,05 (5 persen), hal ini berarti terdapat pengaruh positif dari variabel karakteristik lingkungan kerja terhadap transfer pelatihan kerja.

g. Pengaruh *self efficacy* terhadap transfer pelatihan kerja

Nilai C.R = 2,376 atau $C.R \geq \pm 2,00$ ($p = 0,018$) pada taraf signifikansi sebesar 0,05 (5 persen). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* mampu memberikan pengaruh terhadap transfer pelatihan sesuai dengan hipotesis ketujuh yang diajukan .

4. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan:

1. *Locus of control* berpengaruh positif terhadap *self efficacy*, artinya semakin baik *locus of control* yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan *self efficacy* karyawan.
2. Orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh positif terhadap *self efficacy*, artinya semakin baik orientasi tujuan pembelajaran yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan *self efficacy* karyawan itu sendiri.
3. Karakteristik lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *self efficacy*, artinya semakin baik karakteristik lingkungan kerja perusahaan akan meningkatkan *self efficacy* karyawan.
4. Terdapat pengaruh positif dari variabel *locus of control* terhadap transfer pelatihan kerja, artinya semakin baik *locus of control*, maka transfer pelatihan kerja juga akan semakin baik..

5. Orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh positif terhadap transfer pelatihan kerja, artinya semakin baik orientasi tujuan pembelajaran yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan transfer pelatihan kerja karyawan itu sendiri.
6. Variabel karakteristik lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap transfer pelatihan kerja, yaitu semakin baik karakteristik lingkungan kerja yang dijalankan maka akan mengakibatkan peningkatan transfer pelatihan kerja.
7. Terdapat pengaruh positif dari variabel *self efficacy* terhadap transfer pelatihan kerja, artinya semakin baik *self efficacy*, maka transfer pelatihan kerja juga akan semakin baik.

Implikasi

1. Dalam upaya mewujudkan *self efficacy* karyawan, pihak manajemen Bank Danamon Purwokerto hendaknya memperhatikan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan *locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran dan lingkungan kerja. Upaya nyata yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan motivasi karyawan dan kepercayaan diri karyawan dalam mengikuti pelatihan, mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan keyakinan bahwa kesalahan merupakan proses kerja biasa demi mewujudkan tujuan serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan dalam melakukan tugas maupun pekerjaan yang telah dibebankan.
2. Dalam upaya melakukan dan terus meningkatkan transfer pelatihan, pihak manajemen Bank Danamon Purwokerto sebaiknya memperhatikan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan *self efficacy* karyawan diantaranya adalah *locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran dan lingkungan kerja. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan stimuli kepada para karyawan melalui penghargaan atas prestasi dan pemberian sanksi atas kesalahan yang dilakukan, di sisi lain perlu adanya bimbingan dan konseling kepada karyawan yang membutuhkan agar kemampuan karyawan dapat digali seoptimal mungkin dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong M, (1991). *Personnel Management Practice*, Fourth Edition, Kogan Page limited london.
- Baldwin T, & Ford K., (1988). Transfer of Training : Review and Directions for Future Research, *Personnel Psychology*, 41 :63-105.
- Bandura A, (1977). Self Efficacy: Toward a unifying Theory of Behavioral Change, *Psychological review*, vol, 84: hal 191-215.
- Colquitt J.A, Lepine J.A, R.A Noe, (2000). Toward an Integrative Theory of training Motivation : A meta-Analytic Path Analysis of 20 Years of research, *Journal of Applied Psychology*, vol, 85 : hal 678-707.
- Craig, L. Shannon, (1999). *Transfer Training*, Seminar in Industrial Psychology. September 29 (Online) (www.Geocities.com/rpipsych/transferoftraining.html-31 kACHED-similarpages, diakses 5 Mei 2010).
- Crider, Andrew B, (1983). *Psychology*. Scott, Foresman & Company
- Davis W.D, Fedor D.B, Parsons C.K, and David M.H.,(2000). The Development of Self-Efficacy During Aviation Training. *Journal of Organizational Behavior*, vol, 21: hal 857-871.
- Decker, A Carol., (1998). TrainingTransfer : Perception of Computer Use Self – Efficacy Among University Employees, DLAE Journal Home/JVTE Home/ Table of Contents For This Issues/Search JVTE and other ejournals.(Online) (diakses 15 Maret 2010).
- Dweck, C. S. and Leggett, E. L. 1988. A Social-cognitive Approach to Motivation and Personality. *Psychological Review*, 95: 256-273.
- Ferdinand A, (2002). *Structural Equation Modelling Dalam Peneltian Manajemen*. Edisi 2, Seri Pustaka Kunci 03/BP UNDIP
- Fitzpatrick R.,(2001)*The Strange Case of The Transfer of Training estimate*. Table of Contents □TIPHome □SIOPHome. (Online), (<http://www2.chass.ncsu.edu/garson/pa765/structur.htm>, diakses 28 april 2002).
- Garson, (2002). *Structural Equation Modelling* (Online) (<http://www2.chass.ncsu.edu/garson/pa765/structur.htm>, diakses 28 april 2002).
- Hair J.F, Anderson R.E, Tatham R.L, William C.B, (1998). *Multivariatiate DataAnalysis Internasional*, Inc.

- Johnson D.S, Beauregard R.S, Hoover B.P, and Aaron M. Schmidt, (2000). Goal Orientation and Task Demand effects on Motivation, Affect, and Performance, *Journal of Applied Psychology*, vol, 85 : hal 724-738.
- Kreitner R, & kinicki, A., (2001). *Organizational behavior*. Fith Edition, International Edition, Mc graw-Hill Companies, Inc.
- Martocchio J.J., (1994) Effects of Conceptions of Ability on Anxiety, self-Efficacy, And Learning in Training. *Journal of Applied Psychology*, 6 : 819-825.
- Nitisemito S.A, (1996). *Manajemen Personalia*, Edisi Delapan, Penerbit Ghilia Indonesia, Jakarta.
- Noe R.A., & Mondy. (1996). *Human resources Management*, 6 ed. New York: Prentice Hall.
- Hollenbeck J.R., Gerhart B., Patrick M.W., (2000) *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage*. Third Ed, irwin Mc graw-Hill. Companies.
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S. and Beaubien, J. M. 2007. A Meta-analytic Examination of the Goal Orientation Nomological Net. *Journal of Applied Psychology*, 92: 128-150.
- Philip J.M., & Gully S.M., (1997). Goal Orientation, Ability, Need for Achievement and Locus of Control in The self Efficacy And Goal setting Process. *Journal of Applied Psychology*, vol, 82 : hal 792-805.
- Rotter J.B., (1966) Genaralized Expectancies for Internal Versus External control of Reinforcement. *Pshycologcal Monographs*,80 Whole no. 69.
- Riyadiningsih H., (2001). Hubungan Kemampuan, Orientasi Tujuan, Locus Of Control, Motivasi Berprestasi Dengan Self Efficacy Dan Penetapan Tujuan Dalam Rangka Memprediksi Kinerja Individual.*Tesis Pada Program Magister Saint dalam bidang Ekomomi Manajemen Universitas Gadjah Mada Yogyakarta* (Dipublikasikan).
- Salas E. and cannon, J.A-Bowers., (2001). *The Science of Training ; A decade of Progress*.Copy Right by Annual reviews Annu.Rev. Psychology. 52 ; 471-499. (CD Room) (tanggal Akses 8 Mei 2003)
- Santoso S., (2002). *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*, Penerbit PT. Alex Media Komputindo, Gramedia Jakarta.
- Sekaran U., (2002). *Research Methods for Bussiness a skill Building Approach*, Third Edition, john Willey & Sons, Inc

- Shelton S., (1990) Developing the Construct of self efficacy. *Psychological reports* vol, 66 : hal 987-994.
- Simamora H., (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN Yogyakarta.
- Sugiono., (1998). *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit CV Alfabeta Bandung
- Suhartono D, Raharso D., (2003). Transfer Pelatihan: Faktor-faktor Apa Yang mempengaruhi. *Jurnal Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha Yogyakarta*, no.28 Jan-April : hal 105-102.
- Sulistyohadi T, (2002), Beberapa Isu Penting Dalam Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, *Majalah Manajemen & Usahawan Indonesia*, Lembaga Manajemen FE –UI, No. 05 TH XXXI, hal 11-14.
- Suprihanto J., Harsiwi M,A,Th., Hadi P., (2003) *Perilaku organisasi*, Jilid 1, Edisi ke-1, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi, YKPN Yogyakarta.
- Thomas,K.M,& Mathiew; J.E., (1994) Role of Casual Attribution In Dynamic self-regulation and Processes. *Journal of Applied Psychology*, vol, 79: hal 812-818.
- Tziner,A, and Haccoun,R.R., (1991) Personal and Situasional Charateristics Influencing The Effectiveness of Transfer Improvement startegies.*Journal of Occupational Psychology*, vol, 64: hal 167-177.
- Zimbardo, Philip G., (1985) *Psychology and life*. 12 ed ,Scott Foresman & Company.
- Zweig, D. and Webster, J. 2004. What are We Measuring? An Examination of the Relationships between the Big-five Personality Traits, Goal Orientation, and Performance Intentions. *Personality and Individual Differences*, 36: 1693-1708.