

ANALISIS *LOCUS OF CONTROL*, ORIENTASI TUJUAN PEMBELAJARAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *SELF EFFICACY* DAN TRANSFER PELATIHAN PEGAWAI DI KANTOR PT. KERETA API (Persero) DAERAH OPERASI V PURWOKERTO

Oleh:

Nurul Hasanah

(Dosen STIE Satria Purwokerto)

ABSTRACT

This research is conducted at PT. Train (Persero) Area Operate for V Purwokerto, with title : " Influence of Locus Control of, Orient the Target of Study, and Environment Work To Self Efficacy and Transfer Training of Officer in Office of PT. Train Area Operate For V Purwokerto" Target of this Research is to know influence of control of locus, orient the target of environment and study work to efficacy self and transfer training of Officer in Office of PT. Train Area Operate For V Purwokerto. used Analyzer by Structural Equation Modelling (SEM). Of research result and data analysis obtained conclusion that: Of control Locus have an effect on by isn't it to efficacy self and training transfer. Mean excelsior of Locus control of in the reality excelsior also efficacy self and transfer training of officer of Office of PT. Train (Persero) Area Operate For V Purwokerto. Orient target have an effect on isn't it to control of locus and transfer training of officer Mean good progressively orientation of target of in the reality excelsior of Locus control of and transfer training of officer of Office of PT. Train (Persero) Area Operate For V Purwokerto. Environmental of job have an effect on by isn't it to efficacy self and training transfer. Mean good progressively environment work in the reality excelsior of self transfer and efficacy training of officer of Office of PT. Train (Persero) Area Operate For V Purwokerto. Self Efficacy have an effect on by isn't it to training transfer. Mean excelsior of self efficacy in the reality excelsior of is transfer of training of officer of Office of PT. Train (Persero) Area Operate for V Purwokerto.

Key word: *Locus of Control, Orientation Target of Study, Invironment Work, Self Efficacy, Transfer Training*

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan harus selalu dikembangkan secara terus-menerus 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 (Noe & Mondy, 1996).

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang sangat diperlukan bagi setiap organisasi terutama dalam menghadapi perubahan-perubahan lingkungan yang cepat terjadi. Melalui pelatihan, diharapkan karyawan akan berkembang dengan baik sehingga mampu menghadapi tantangan perubahan. Tracy *et al* 2001; Cheng 2001 (dalam Kustini, 2004) menyatakan bahwa mengembangkan dan melaksanakan 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.

Dalam banyak penelitian ditemukan bahwa kesuksesan dalam proses transfer pelatihan itu sendiri dipengaruhi oleh karakteristik peserta dan karakteristik lingkungan kerja. Beberapa karakteristik peserta pelatihan diantaranya variabel kepribadian yaitu *locus of control* dan *self-efficacy*, dihipotesakan sebagai faktor yang mempengaruhi proses transfer pelatihan. (Noe dan Scmitt, 1986 dalam Sulistyohadi, 2002). Demikian juga dengan karakteristik lingkungan kerja akan dapat mempengaruhi proses transfer pelatihan.

Self efficacy itu sendiri dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu (Bandura, 1991 dalam Davis, 2000). Selanjutnya Philip & Gully (1997) mengemukakan bahwa *self efficacy* dipengaruhi oleh *locus of control* dan orientasi tujuan.

Locus of control adalah salah satu aspek kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu, yang pada dasarnya menunjukkan pada keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang terjadi pada dirinya. Demikian juga *Locus of control* pada peserta pelatihan dianggap mempengaruhi besarnya kemampuan mentransfer keterampilan yang baru mereka pelajari (Noe & Schmitt dalam Craig, 1999).

Variabel lain yang mempengaruhi *self efficacy* adalah orientasi tujuan. Orientasi tujuan pembelajaran adalah merupakan proses dimana organisasi mengembangkan pengetahuan baru dan kompetensi inti untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.

Menurut Noe *et al*, (2000) dalam banyak penelitian juga ditemukan bahwa, kesuksesan tahap-tahap dalam proses transfer pelatihan dipengaruhi faktor karakteristik lingkungan kerja (dukungan organisasi) seperti iklim untuk menstransfer, dukungan manager/atasan, dukungan teman kerja, dukungan teknologi, dan dapat mengelola keahliannya sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

PEMBENTUKAN HIPOTESIS

1. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Self Efficacy* dan Transfer Pelatihan

Individu dengan internal *locus of control* mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan keinginannya, termasuk dalam menerapkan hasil pelatihan yang diperoleh ke dalam pekerjaannya. Dengan kata lain Individu dengan *internal locus of control* cenderung mempunyai *self efficacy* lebih tinggi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Philip & Gully,1997). Selanjutnya penelitiannya Colquitt *et al* (2000), menyatakan bahwa *internal locus of control* berhubungan positif dengan *self efficacy* dan transfer.

Exsternal locus of control berhubungan dengan sikap pasif dan keadaan ketidakberdayaan individu dalam menghadapi lingkungan (Rotter, 1992 dalam Riyadiningsih, 2001). Mereka percaya bahwa apa yang terjadi pada kehidupan mereka hanyalah disebabkan oleh keberuntungan ataupun nasib, atau disebut dengan kelompok *eksternal*. Individu dengan *exsternal locus of control* tinggi cenderung akan pasrah terhadap apa yang menimpa dirinya tanpa usaha untuk melakukan perubahan, sehingga cenderung untuk menyukai perilaku penyesuaian diri terhadap lingkungan agar tetap bertahan dalam situasi yang ada. Individu dengan *exsternal locus of control* tidak mempunyai keyakinan yang tinggi, atau dengan kata lain individu dengan *exsternal locus of control* mempunyai *self efficacy* rendah.

H1 : *Locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*.

H2 : *Locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan

2. Pengaruh Orientasi Tujuan Terhadap Self Efficacy dan Transfer Pelatihan

Orientasi Tujuan adalah berasal dari konstruk dalam bidang pendidikan yang menyarankan individu mempunyai orientasi pembelajaran atau orientasi kinerja dalam menyelesaikan tugas (Dweck, 1986, dalam Riyadiningsih, 2001).

Kanfer (dalam Riyadiningsih, 2001) menyebutkan orientasi tujuan baik pembelajaran maupun kinerja diprediksi dapat mempengaruhi *self efficacy*. Individu dengan orientasi pembelajaran diprediksi akan mempunyai *self efficacy* yang lebih tinggi hal tersebut dikarenakan individu menganggap kemampuan mereka dapat dikembangkan.

H3 : Orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh secara significant terhadap *self efficacy*

H4 : Orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Self Efficacy* dan Transfer Pelatihan

Karakteristik lingkungan yang mempengaruhi keberhasilan suatu transfer adalah : iklim organisasi yang mendukung, diskusi dengan pimpinan sebelum terlibat dalam pelatihan, kesempatan menggunakan keahlian dan ketrampilan yang diperoleh dari pelatihan serta pascapelatihan dan umpan balik (Broad & Newstrom, dalam Suhartono & Raharso, 2003). Menurut Noe *et al*, (2000) transfer pelatihan dipengaruhi oleh : iklim untuk transfer, dukungan manajer, dukungan teman kerja, kesempatan menggunakan keahlian secara cakap.

Hasil pengujian Baldwin (1988) menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap transfer. Sejalan dengan pendapat mengenai karakteristik lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan Colquitt *et al* (2000) menunjukkan bahwa karakteristik situasional yaitu iklim organisasi, dukungan supervisor, dan adanya dukungan dari rekan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan *self efficacy* dan transfer.

H5 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*.

H6 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan.

4. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Transfer pelatihan

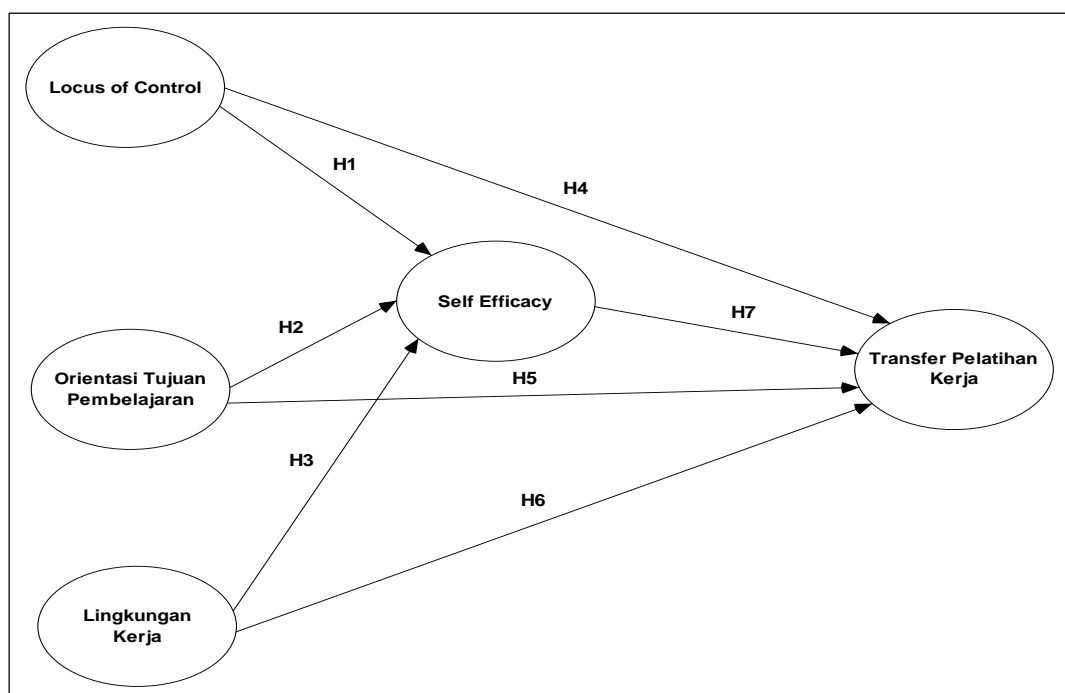
Self Efficacy (efikasi diri) adalah persepsi / keyakinan tentang kemampuan diri sendiri. Menurut Noe *et al* (2000) *self efficacy* adalah tingkat kepercayaan karyawan, bahwa mereka dapat berhasil mempelajari isi program pelatihan. Bandura 1991, dalam Davis, *et al* 2000) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan.

Davis *et al* (2000) menyatakan bahwa *Self-efficacy* sebagai sebuah hasil penting proses pelatihan, yaitu lebih menekankan pada pengembangan *self efficacy* yang menggeneralisasi ke setting peralihan (atau fase-fase pelatihan berikutnya). Selanjutnya dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada *self efficacy* yang menggeneralisasi (kondisi transfer) ke tempat kerja.

H7 : *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan.

PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN

Berikut ini dikemukakan kerangka konseptual atas dasar model yang dibangun oleh Baldwin & Ford (1988) tentang *transfer of Training* yang dimodifikasi kembali oleh peneliti. Model tersebut juga berfungsi sebagai alur pikir sekaligus sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis. Kerangka konseptual dapat dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa Transfer pelatihan dipengaruhi secara langsung oleh *locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran dan karakteristik lingkungan kerja (iklim transfer, dukungan atasan, mengatur diri sendiri) dan *self efficacy* (yakin mampu mengerjakan dan mempelajari isi pelatihan, merasa mampu bertahan untuk menyelesaikan masalah dalam pelatihan). *Self efficacy* itu sendiri dipengaruhi langsung oleh *locus of control*, orientasi tujuan

pembelajaran, dan karakteristik lingkungan kerja. Pengaruh *locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran, dan lingkungan kerja tersebut juga secara tidak langsung mempengaruhi transfer pelatihan, dengan demikian *locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran, dan karakteristik lingkungan kerja terlebih dahulu membentuk *self efficacy*, selanjutnya variabel *self efficacy* ini mempengaruhi transfer pelatihan.

Metode Analisis

1. *Structural Equation Modeling* (SEM)

Untuk menguji model dan hipotesis digunakan analisis SEM. Dalam pengujian model dengan menggunakan SEM. *Structural equation modeling* (SEM) dengan menggunakan AMOS versi 4.0.

Untuk menganalisa hubungan struktural model yang diusulkan terdapat tujuh langkah yang ditempuh (Ferdinand, 2005) yaitu :

- a. Pengembangan sebuah model berbasis teori
- b. Pengembangan *Path Diagram*
- c. Konversi *Path Diagram* kedalam persamaan.
- d. Pemilihan matriks input dan estimasi model
- e. Menilai problem identifikasi.
- f. Evaluasi kriteria *goodness-of-fit*

Kesesuaian model dievaluasi melalui telaah berbagai kriteria *goodness-of-fit* dengan tiga macam evaluasi, yaitu :

- 1) Evaluasi asumsi SEM
 - a). Normalitas dengan menggunakan criteria nilai kritis sebesar $\pm 2,58$
 - b). *Multicollinearity* dan *Singularity*, dimana yang perlu diamati adalah
- 2) Uji kesesuaian dan uji statistic.
 - a). *X²-Chi Square Statistic* \rightarrow diharapkan kecil
 - b). RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*) $\rightarrow \leq 0,08$
 - c). GFI (*Goodness of fit Index*). $\rightarrow \geq 0,90$
 - d). AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*) $\rightarrow \geq 0,90$

e). CMIN/DF (*The minimum sample discrepancy function divided with degree of freedom*), $\rightarrow \leq 2,0$

f). TLI (*Tucker Lewis Index*) $\rightarrow \geq 0,95$

g). CFI (*Comparative Fit Index*) $\rightarrow \geq 0,95$

3) Uji *Reliabilitas* dan *Variance Extract*.

a). Uji reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk/faktor laten yang umum. Nilai reliabilitas yang diterima adalah $\geq 0,70$.

b). *Variance Extract*, dimana nilai yang dapat diterima adalah $\geq 0,50$

4) Interpretasi dan Modifikasi Model

Langkah terakhir adalah menginterpretasikan model dan memodifikasi model bagi model-model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. *Cut-off value* sebesar 2,58 (Hair *et.al* 1995; Joreskog, 1993, dalam Ferdinand;p97) dapat digunakan untuk menilai signifikan tidaknya residual yang dihasilkan oleh model. Nilai residual yang lebih besar atau sama dengan $\pm 2,58$ diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistik pada tingkat 5% dan residual yang signifikan ini menunjukkan adanya *prediction error* yang substansial untuk sepasang indikator

5). Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh antar variabel yang ada dalam model penelitian, maka digunakan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan *level of significance* 95% atau $\alpha = 0,05$ dan *degree of freedom* = $164-26 = 138$

Kriteria Hipotesis

Hipotesis ditolak jika nilai CR $\leq t_{\text{tabel}}$ atau P $\geq 0,05$

Hipotesis diterima jika nilai CR $> t_{\text{tabel}}$ atau P $< 0,05$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis model dalam penelitian ini, dilakukan melalui uji hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien regresi antar hubungan adalah sama dengan nol melalui uji-t yang lazim dalam model-model regresi (Ferdinand, 2005:138). Tabel 1 berikut ini menyajikan nilai-nilai koefisien regresi dan nilai t_{tabel} -nya.

Tabel 1. *Standardized Regression Weight* untuk Hipotesis Penelitian

	Variabel	C.R.	t_{table}
<i>Self Efficacy</i>	<--- <i>Locus of Control</i>	3,792	1,977
<i>Self Efficacy</i>	<--- Orientasi_Tujuan	2,864	1,977
<i>Self Efficacy</i>	<--- Lingkungan_Kerja	2,454	1,977
Transfer_Pelatihan	<--- <i>Locus of Control</i>	2,719	1,977
Transfer_Pelatihan	<--- <i>Self Efficacy</i>	2,921	1,977
Transfer_Pelatihan	<--- Lingkungan_Kerja	2,555	1,977
Transfer_Pelatihan	<--- Orientasi_Tujuan	3,030	1,977

Adapun pembahasan hasil pengujian hipotesis berdasarkan Tabel 1 adalah sebagai berikut :

a. Hipotesis Pertama (*Locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*)

Berdasarkan Tabel 1, melalui pengamatan terhadap nilai *critical ratio* (C.R) dapat diketahui bahwa koefisien regresi secara signifikan tidak sama dengan nol, hal ini ditunjukkan oleh nilai *critical ratio* atau C.R untuk pengaruh variabel *locus of control* terhadap *self efficacy* lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,792 > 1,977$), karena itu hipotesis nol bahwa *regression weight* adalah sama dengan nol ditolak dan hubungan kausalitas dalam model dapat diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*, diterima.

b. Hipotesis Kedua (*Locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan)

Berdasarkan Tabel 1, melalui pengamatan terhadap nilai *critical ratio* (C.R) dapat diketahui bahwa koefisien regresi secara signifikan tidak sama

dengan nol, hal ini ditunjukkan oleh nilai *critical ratio* atau C.R untuk pengaruh variabel *locus of control* terhadap transfer pelatihan lebih besar dari nilai $-t_{\text{tabel}}$ ($2,719 < 1,977$), karena itu hipotesis nol bahwa *regression weight* adalah sama dengan nol dapat ditolak dan hubungan kausalitas dalam model dapat diterima. Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan, *diterima*.

c. Hipotesis Ketiga (Orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*)

Berdasarkan data pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai *critical ratio* (C.R) untuk pengaruh variabel orientasi tujuan terhadap *self efficacy* lebih besar dari nilai $-t_{\text{tabel}}$ ($2,864 > 1,977$). Oleh karena itu, hipotesis nol bahwa *regression weight* adalah sama dengan nol ditolak dan hubungan kausalitas dalam model diterima. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa orientasi tujuan berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*, *diterima*.

d. Hipotesis Keempat (Orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan)

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai *critical ratio* (C.R) untuk pengaruh variabel orientasi tujuan terhadap transfer pelatihan lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,030 < 1,977$), karena itu hipotesis nol bahwa *regression weight* adalah sama dengan nol ditolak dan hubungan kausalitas dalam model diterima. Dengan demikian, maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa orientasi tujuan berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan, *diterima*.

e. Hipotesis Kelima (Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*)

Berdasarkan Tabel 1, melalui pengamatan terhadap nilai *critical ratio* (C.R) dapat diketahui bahwa koefisien regresi secara signifikan tidak sama dengan nol, hal ini ditunjukkan oleh nilai *critical ratio* atau C.R untuk pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap *self efficacy* lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,454 > 1,977$), karena itu hipotesis nol bahwa *regression weight* adalah sama dengan nol ditolak dan hubungan kausalitas dalam model diterima. Dengan demikian,

maka hipotesis kelima yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*, diterima.

f. Hipotesis Keenam (Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan)

Berdasarkan data pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai *critical ratio* (C.R) untuk pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap transfer pelatihan lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,555 > 1,977$). Oleh karena itu, hipotesis nol bahwa *regression weight* adalah sama dengan nol ditolak dan hubungan kausalitas dalam model dapat diterima. Dengan demikian, maka hipotesis keenam yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan, *diterima*.

g. Hipotesis Ketujuh (*Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan)

Berdasarkan data pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai *critical ratio* (C.R) untuk pengaruh variabel *self efficacy* terhadap transfer pelatihan lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,921 > 1,977$). Oleh karena itu, hipotesis nol bahwa *regression weight* adalah sama dengan nol ditolak dan hubungan kausalitas dalam model diterima. Dengan demikian, maka hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan, *diterima*.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pembahasan Model

Berdasarkan hasil uji kesesuaian dan uji statistik, model dalam penelitian ini secara keseluruhan dapat dikatakan sebagai *a very good fit model*. Hal ini terjadi karena hasil nilai-nilai yang menjadi acuan dan kriteria dalam uji kesesuaian dan uji statistik model sebagian besar terpenuhi. Chi-square, probabilitas, CMIN/DF, TLI, CFI dan RSMEA adalah alat uji dengan nilai acuan yang terpenuhi sedangkan GFI dan AGFI merupakan alat uji yang nilainya hanya mendekati *a very good fit*.

2. Pembahasan Hipotesis

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

Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *self efficacy* diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $CR = 3,792$ dan $p = 0,000$ atau signifikan pada $\alpha = 0,05$ $t_{table} = \pm 1,977$. Dengan demikian variabel *locus of control* berpengaruh positif terhadap *self efficacy*. Penelitian ini menjelaskan *locus of control* yang berpedoman pada model yang telah dikaji oleh (Rotter, 1992).

b. Pengaruh *Locus of control* terhadap transfer pelatihan

Hipotesis 2 yang menyatakan *locus of control* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap transfer pelatihan diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $CR = 2,719$ dan $p = 0,007$ atau signifikan pada $\alpha = 0,05$ $t_{table} = \pm 1,977$. Dengan demikian variabel *locus of control* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap transfer pelatihan.

c. Pengaruh orientasi tujuan pembelajaran terhadap *self efficacy*

Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa orientasi tujuan pembelajaran mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $CR = 2,864$ dan $p = 0,004$ atau signifikan pada $\alpha = 0,05$ $t_{table} = \pm 1,977$. dengan demikian variabel orientasi tujuan pembelajaran pengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*.

d. Pengaruh orientasi tujuan pembelajaran terhadap transfer pelatihan

Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap transfer pelatihan diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $CR = 3,030$ dan $p = 0,000$ atau signifikan pada $\alpha = 0,002$ $t_{table} = \pm 1,977$. Dengan demikian variabel orientasi tujuan pembelajaran mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap transfer pelatihan.

e. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *self efficacy*

Hipotesis 5 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap *self efficacy* diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $CR = 2,454$ dan $p = 0,014$ atau signifikan pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*.

f. Pengaruh lingkungan kerja terhadap transfer pelatihan

Hipotesis 6 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap transfer pelatihan diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $CR = 2,555$ dan $p = 0,011$ atau signifikan pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap transfer pelatihan.

g. Pengaruh self efficacy terhadap transfer pelatihan

Hipotesis 7 yang menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif terhadap transfer pelatihan diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $CR = 3,030$ dan $p = 0,002$ atau signifikan pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian variabel *self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap transfer pelatihan.

KESIMPULAN

Locus of control berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* dan transfer pelatihan. Artinya semakin tinggi *Locus of control* ternyata semakin tinggi juga *self efficacy* dan transfer pelatihan pegawai Kantor PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto. Orientasi tujuan berpengaruh signifikan terhadap *locus of control* dan transfer pelatihan pegawai Artinya semakin baik orientasi tujuan ternyata semakin tinggi *Locus of control* dan transfer pelatihan pegawai Kantor PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* dan transfer pelatihan. Artinya semakin baik lingkungan kerja ternyata semakin tinggi *self efficacy* dan transfer pelatihan pegawai Kantor PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto. *Self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan. Artinya semakin tinggi *self*

efficacy ternyata semakin tinggi transfer pelatihan pegawai Kantor PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* pegawai PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto mempunyai pengaruh dominan terhadap *self efficacy*. PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto perlu melakukan upaya peningkatan *locus of control* pegawainya dengan cara meningkatkan kepercayaan diri dari pekerja dengan kebijakan yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berimpromisasi dan inovasi dalam pemecahan masalah pekerjaan.

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, 1986. *Social Foundations Of Thought* , Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall
- , (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 reseacrh,. *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 k-cached-similarpages, diakses 5 Mei 2003).
- 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.
- Ferdinand. Augusty. (2005), *Structural Equation Modeling* dalam Penelitian Manajemen, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- 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.
- Locke. E.A. Frederick, Elee C. & Bobko P. 1984 *Effect Of Self Eficacy, Goal and Task Strategies On Task Performance*, *Journal Applied Psychology*, 69

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004) "*Manajemen Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*". Jakarta: Erlangga
- 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.
- 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) Generalized Expectancies for Internal Versus External control of Reinforcement. *Psychological 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 Sain dalam bidang Ekonomi Manajemen Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Sulistiyohadi 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.
- Suliyanto, 2006, Metode Riset Bisnis, Penerbit CV. Andi Offset, Yogyakarta
- Suprihanto J., Harsiwi M,A,Th., Hadi P., (2003) *Perilaku organisasi*, Jilid 1, Edisi ke-1, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi, YKPN Yogyakarta.
- Tziner, A, and Haccoun, RR., (1991) Personal and Situational In Characteristics Influencing The Effectiveness of Transfer of Training Improvement strategies, *Journal of Occupational Psychology*, Vol, 64: hal 167-177