

EMPLOYEES - TRAINING OF

KK
TDS 03/04
KUS
a

TESIS

**ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL, ORIENTASI
TUJUAN PEMBELAJARAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SELF EFFICACY DAN TRANSFER PELATIHAN
KARYAWAN PT. TELKOM KANDATEL
SURABAYA TIMUR**

**MILIE
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**



KUSTINI

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2004

TESIS

**ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL, ORIENTASI
TUJUAN PEMBELAJARAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SELF EFFICACY DAN TRANSFER PELATIHAN
KARYAWAN PT. TELKOM KANDATEL
SURABAYA TIMUR**

**MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**



KUSTINI

NIM. 090114420 M

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

Lembar Pengesahan

TESISI INI TELAH DISETUJUI

Tanggal 12 Pebruari 2004

Oleh :
Pembimbing Ketua



Prof. Dr. H. Imam Syakir, SE
NIP. 130675531

Pembimbing



Dr. Fendy Suharyadi, Drs., Psi., MSc.
NIP. 131878364

Mengetahui,

**Wakil Ketua Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia
Program Pascasarjana Universitas Airlangga**



Dr. H. S. S. S. S., dr., MS., MSc.
NIP. 130685841

Telah diuji pada

Tanggal, 12 Februari 2004

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Prof. Dr. Soedjono Abipraja, SE

Anggota : Prof. Dr. H. Imam Syakir, SE

Dr. Haryadi Soeparto, dr., DOR., MSc., APU

Dr. Sunarjo, dr., MS., M.Sc

Dr. Fendy Suharyadi, drs.Psi., MSc



UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama-tama saya panjatkan puji syukur kehadiran Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Terima kasih sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada Prof. Dr. H. Imam Syakir, SE. sebagai pembimbing Ketua yang dengan tulus memberikan dorongan, bimbingan, saran dan nasehat terbaik pada peneliti selama proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini.

Terima kasih sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada Dr. Fendy Suharyadi, Drs. Psi. Msc. sebagai pembimbing yang dengan tulus memberikan dorongan, bimbingan, saran dan nasehat terbaik pada peneliti selama proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini.

Dengan selesainya tesis ini, perkenankanlah saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Yth ;

1. Rektor Universitas Airlangga Bapak Prof. Dr. H. Med. Puruhito, dr. atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Magister
2. Direktur program Pascasarjana Universitas Airlangga Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Amin, dr atas kesempatan untuk menjadi mahasiswa program Magister ada Program Pascasarjana Universitas Airlangga. Bapak Prof. Dr. Laba Mahaputra, drh, MSc selaku As. Dir. Bidang Akademik Pascasarjana Unair. Bapak Prof. H. Haryono Suyono, MA, PhD, Ketua Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bapak Dr. Sunarjo, dr, MS, MSc selaku Wakil Ketua Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Seluruh Staf Pengajar pada Program Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia yang tidak mengenal lelah dalam memberikan wawasan dan ilmunya
4. Yth Panitia penguji Tesis : Bapak Prof. Dr. Soedjono Abipraja, SE; Bapak Prof. H. Kuntoro, dr, MPH, DrPH; Bapak Dr. H. Haryadi Suparto, dr, DOR, MSc, APU; Bapak Dr. Sunaryo, dr, MS, MSc; yang telah memberikan sumbangan pikiran dan masukkan untuk penyempurnaan tesis ini.

5. Seluruh Civitas Akademika UPN “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti Program Pascasarjana Unair.
6. Bapak Sukardi Silalahi selaku General Manager SDM PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur dan Asisten Manger SDM yang pada saat awal penelitian dijabat oleh Ibu Nur Endah Rini, yang kemudian pada saat penelitian dijabat oleh Bapak Agus Sugandi, atas bantuan dan kesempatan yang diberikan pada peneliti untuk mengadakan penelitian di PT Telkom Kandatel Surabaya Timur.
7. Bapak Habib dan Bapak Yudi serta seluruh karyawan PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian sehingga penyusunan tesis ini dapat dilaksanakan dengan lancar.
8. Suami tercinta, Bapak, Ibu serta Bapak Ibu Mertua dan seluruh anggota keluarga tercinta yang telah mendorong dan memberikan semangat serta restunya dalam menyelesaikan pendidikan program Magister pada Program Pascasarjana Unair.
9. Teman seperjuangan Mei, Vivit, Reza, Sandy, Haryadi, Bu Juhrah, mbak rosidah dan rekan-rekan semua, khususnya di Program studi PSDM yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan moril hingga terselesainya tesis ini.

Surabaya, Januari 2004

Penulis

RINGKASAN

Pengaruh Locus of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy dan Transfer Pelatihan Karyawan PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur

Kustini

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang sangat diperlukan setiap individu dalam organisasi / perusahaan karena melalui pelatihan diharapkan karyawan akan berkembang dan mampu menghadapi perubahan, sehingga hasil dari pelatihan diharapkan dapat mengubah perilaku karyawan di tempat kerja. Oleh karena evaluasi terhadap pelatihan sangat diperlukan, guna mengetahui keefektifan pelatihan terhadap pekerjaan. Beberapa isu penting yang terkait dengan proses pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia diantaranya adalah transfer pelatihan.

Dalam banyak penelitian ditemukan bahwa kesuksesan dalam proses transfer pelatihan dipengaruhi oleh *locus of control*, dan *self efficacy* (Noe & Scmitt). Baldwin & Ford menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi proses transfer pelatihan. Sedangkan Philip & Gully (1997) mengemukakan bahwa *self efficacy* dipengaruhi oleh *locus of control* dan orientasi tujuan pembelajaran.

Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bermaksud mengkaji pengaruh *locus of control*, terhadap *self efficacy*, orientasi tujuan pembelajaran terhadap *self efficacy*, pengaruh karakteristik lingkungan kerja terhadap *self efficacy* dan pengaruh *locus of control* terhadap transfer pelatihan, pengaruh orientasi tujuan terhadap transfer pelatihan, pengaruh karakteristik lingkungan kerja terhadap transfer pelatihan dan pengaruh *self efficacy* terhadap transfer pelatihan.

Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur, yang pernah mengikuti pelatihan pada tahun 2002, dengan responden sejumlah 104 karyawan. Cara pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik *purposive sampling*. Adapun analisis dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* dengan model yang lengkap (simultan), yaitu untuk menguji kausalitas melalui uji data empirik.

Uji kelayakan model menggunakan AMOS 4.01 diperoleh *Chi Square* (χ^2) 330,917, signifikansi probability sebesar 0,074, nilai GFI = 0,824, RMSEA = 0,034, AGFI = 0,775, CMIN/DF = 1,122, TLI = 0,957, dan CFI = 0,964 yang mengindikasikan kecocokan yang baik antara model dan data.

Hasil uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* yang ditunjukkan dengan nilai CR sebesar 3,617 dan probabilitas signifikansi (p) = 0,00031. demikian juga dengan orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* dengan nilai CR = 2,432 dengan p = 0,0150. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *self efficacy* yang ditunjukkan dengan nilai CR = 1,824 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,267. Pengaruh variabel *locus of control* terhadap transfer pelatihan tidak signifikan, hal itu ditunjukkan dengan nilai CR = 0,814 dengan probabilitas signifikansi (p) = 0,4158. Orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh secara tidak signifikan terhadap transfer pelatihan yaitu ditunjukkan dengan nilai CR sebesar 0,0999 dengan p sebesar

0,9204. Demikian juga dengan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap transfer pelatihan yaitu ditunjukkan dengan nilai $CR = 0,4996$ dengan $p = 0,617$. Selain itu *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap transfer pelatihan dengan nilai $CR = 2,432$ dengan probabilitas signifikansi = 0,00031. Penelitian ini menemukan bahwa *locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran dan lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap transfer pelatihan dengan melalui pengaruhnya pada *self efficacy*.



SUMMARY

Training is an activity needed by each individual in an organization or company, since participation in training may enable the employees to develop and become capable in anticipating changes. The results of training are therefore expected to change their behavior in the place where they work. Evaluation of training is needed to identify the effectiveness of training for occupational improvement. One of a number of important issues related to training process and human resource development is transfer of training.

In numerous studies, it was found that the success in transfer of training process was affected by locus of control and self-efficacy (Noe & Schmitt). Baldwin & Ford proposed that work environment characteristics affects transfer of training process, while Philip & Gully (1997) suggested that self-efficacy is affected by locus of control and learning goal orientation.

Based on above remarks, this study was aimed to investigate the effect of locus of control on self-efficacy, the effect of learning goal orientation on self-efficacy, the effect of work environment characteristics on self-efficacy, the effect of locus of control on transfer of training, the effect of goal orientation on transfer of training, the effect of work environment characteristics on transfer of training, and the effect of self-efficacy on transfer of training.

The subjects of this study were employees of PT Telkom, East Surabaya Area who participated in training during the year 2002, with total respondents of 104 individuals. Data were collected using questionnaire with purposive sampling method. Analysis was undertaken by means of Structural Equation Modeling with complete (simultaneous) model to test the causality through empirical data testing.

Model suitability test using AMOS 4.01 revealed the Chi Square value of 330.917, with probability significance of 0.074, and the values of GFI was 0.824, RMSEA = 0.034, AGFI = 0.775, CMIN/DF = 1.122, TLI = 0.957, and CFI = 0.964. All indicated high suitability between model and data.

Results of hypothesis testing with significance level of 0.05 revealed that locus of control had significant effect on self-efficacy, with CR value of 3.617 and significance probability (p) = 0.00031. The learning goal orientation was also found to have significant effect on self-efficacy with CR value of 2.432, and p = 0.0150. Work environment characteristics had no significant effect on self-efficacy with CR value of 1.824 and significance probability of 0.267. The effect of locus of control on transfer of training was not significant, as indicated by CR value of 0.814 and significance probability of p = 0.4158. The learning goal orientation had no significant effect on transfer of training, with CR value of 0.0999, and p = 0.9204. Similarly, work environment characteristics also had no significant effect on transfer of training, as indicated by CR value of 0.4996 and p = 0.617. In addition, self-efficacy had no significant effect on transfer of training with CR value of 2.432 and significance probability was 0.00031. This study found that locus of control, learning goal orientation, and work environment characteristics had no direct effect on transfer of training, as it first affected the self-efficacy.

ABSTRACT

THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL, LEARNING GOAL ORIENTATION, AND WORKING ENVIRONMENT ON SELF-EFFICACY AND TRANSFER OF TRAINING AMONG THE EMPLOYEES OF PT TELKOM KANDATEL EAST SURABAYA

KUSTINI

The objective of this study was to test the effect of locus of control, learning goal orientation, and work environment characteristics on self-efficacy and transfer of training. Data used in this study were obtained from the employees of PT Telkom, East Surabaya Area, who participated in training during the year 2002. Samples consisted of 104 individuals.

Results revealed that the effect of the variable of locus of control on transfer of training was not significant, and so were the effect of learning goal orientation and work environment characteristics. Additionally, self-efficacy also had significant effect on transfer of training. This study found that locus of control, learning goal orientation, and work environment characteristics through self-efficacy had effect on transfer of training.

Model suitability test using AMOS 4.01 revealed Chi square, probability significance, GFI, RMSEA, AGFI, CMIN/DF, TLI, and CFI, that indicated reliable suitability between model and data. Results of hypothesis testing revealed that the variables of locus of control and learning goal orientation had significant effect on self-efficacy, while the variable of work environment characteristics had no effect.

The effect of the variables of locus of control, learning objective orientation, and work environment characteristics had no significant effect on transfer of training. However, self-efficacy was found to have significant effect on transfer of training. This study revealed that locus of control, learning goal orientation, and work environment characteristics through self-efficacy had effect on training of transfer.

Keywords: *locus of control, learning goal orientation, work environment characteristics, self-efficacy, and transfer of training*

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM	ii
PRASYARAT GELAR.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PENETAPAN PANITIA PENGUJI	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Peneliti Terdahulu.....	9
2.2 Pengertian Pelatihan	11
2.2.1 Tujuan Pelatihan	11
2.2.2 Evaluasi Program-Program Pelatihan	14
2.3 Transfer Pelatihan	15
2.4 Kerangka Sistem Transfer.....	16
2.5 <i>Locus of Control</i> (LOC)	19
2.6 Orientasi Tujuan	22
2.7 Karakteristik Lingkungan Kerja	23

2.8	<i>Self Efficacy</i>	25
2.9	Pengaruh Locus of Control Terhadap <i>Self Efficacy</i> dan <i>Transfer</i> Pelatihan	29
2.10	Pengaruh Orientasi Tujuan terhadap <i>Self Efficacy</i> dan <i>Transfer</i> Pelatihan	30
2.11	Pengaruh Karakteristik Lingkungan Kerja Terhadap <i>Self Efficacy</i> dan <i>Transfer</i> Pelatihan	31
2.12	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Transfer</i> Pelatihan	32
2.13	Faktro-faktro yang mempengaruhi <i>Transfer</i> Pelatihan	33
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN ..		36
3.1.	Kerangka Konseptual Penelitian	36
3.2.	Hipotesis Penelitian	37
BAB 4 MATERI DAN METODE PENELITIAN		39
4.1	Rancangan Penelitian	39
4.2	Populasi dan Sampel	39
4.2.1	Populasi	39
4.2.2	Sampel	39
4.3	Variabel Penelitian	39
4.4.	Definisi Operasional	40
4.5.	Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel	41
4.6.	Lokasi dan Waktu Penelitian	42
4.7.	Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data	43
4.7.1	Jenis dan Sumber Data	43
4.7.2	Cara Pengumpulan Data	43
4.8.	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	44
BAB 5 ANALISIS HASIL PENELITIAN		54
5.1	Sejarah Singkat PT Telkom Kandatel Wilayah Surabaya Timur.....	54
5.2	Struktur Organisasi	56
5.3	Gambaran Umum Responden	56
5.3.1	Data Demografi Responden	58
5.4	Deskripsi Variabel	59

5.5.5.5	Evaluasi Outlier Data Univariat dan Multivariat	85
5.5.5.6	Pengujian Nilai Standarized Residual	86
5.5.5.7	Evaluasi Multikolinieritas dan Singulatitas	86
5.5.6	Transfer Pelatihan (Y)	86
5.5.6.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	86
5.5.6.2	Analisis Konfirmasi Faktor	87
5.5.6.3	Uji Reliabilitas	89
5.5.6.4	Evaluasi Normalitas Univariat dan Multivariat	90
5.5.6.5	Evaluasi Outlier Data Univariat dan Multivariat	90
5.5.6.6	Pengujian Nilai Standarized Residual	91
5.5.6.7	Evaluasi Multikolinieritas dan Singulatitas	91
5.6	Uji Kesesuaian Model	92
5.6.1	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Orientasi Tujuan Pembelajaran, karakteristik Lingkungan Kerja Terhadap <i>Self Efficacy</i>	92
5.7	Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal	96
BAB 6	PEMBAHASAN	100
6.1	Pembahasan Hasil Penelitian.....	100
6.1.1	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Orientasi, Tujuan Pembelajaran dan karakteristik Lingkungan Kerja terhadap <i>Self Efficacy</i>	100
6.1.1.1	Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap <i>Self Efficacy</i>	100
6.1.1.2	Pengaruh Orientasi Tujuan Pembelajaran Terhadap <i>Self Efficacy</i>	102
6.1.1.3	Pengaruh karakteristik Lingkungan Kerja terhadap <i>Self Efficacy</i>	103
6.1.2	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Orientasi Tujuan, Pembelajaran dan karakteristik Lingkungan Kerja dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Tranfer Penelitian	104
6.1.2.1	Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Transfer Pelatihan	105
6.1.2.2	Pengaruh Orientasi Tujuan Pembelajaran terhadap Transfer Pelatihan	106
6.1.2.3	Pengaruh karakteristik Lingkungan Kerja terhadap Pelatihan ..	107

6.1.2.4 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Pelatihan	109
6.1.3 Uji Model Secara Keseluruhan	111
6.2 Implikasi	111
BAB 7 PENUTUP	113
7.1 Simpulan	113
7.2 Keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya.....	114
DAFTAR PUSTAKA.....	116
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Indeks Kelayakan Model	52
Tabel 5.1	Jumlah responden berdasarkan unit kerja PT.Telkom Kandatel Surabaya Timur (metro) tahun 2002	57
Tabel 5.2	Data Demografi Responden Peserta Pelatihan tahun 2002 di PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur	58
Tabel 5.3	Distribusi frekuensi variabel eksogen (X), variabel intervening (Z) dan variabel endogen.....	59
Tabel 5.4	Uji Validitas dan Reliabilitas Tahap 1	60
Tabel 5.5	Uji Validitas dan Reliabilitas Tahap 2	60
Tabel 5.6	Probabilitas Error Setiap Indikator <i>Locus of Control</i> (X1).....	61
Tabel 5.7	Goodness of Fit Index <i>Locus of Control</i> (X1).....	63
Tabel 5.8	Reliabilitas Konstruk <i>Locus of Control</i> (X1)	64
Tabel 5.9	Evaluasi Normalitas Data Univariate dan Multivariate Dimensi <i>Locus of Control</i> (X1)	65
Tabel 5.10	Evaluasi Outlier Data Univariate <i>Locus of Control</i> (X1).....	66
Tabel 5.11	Uji Validitas dan Reliabilitas	68
Tabel 5.12	Probabilitas Error Setiap Indikator Orientasi Tujuan (X2) Langkah 1	68
Tabel 5.13	<i>Goodness of Fit Index</i> Orientasi Tujuan (X1).....	70
Tabel 5.14	Reliabilitas Konstruk Orientasi Tujuan (X2)	71
Tabel 5.15	Evaluasi Normalitas Data Univariate dan Multivariate Dimensi Orientasi Tujuan (X2)	72
Tabel 5.16	Evaluasi Outlier Data Univariate Orientasi Tujuan (X2).....	72
Tabel 5.17	Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3).....	74
Tabel 5.18	Uji Validitas dan Reliabilitas	74
Tabel 5.19	Probabilitas Error Setiap Indikator Lingkungan Kerja (X3).....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Proses Transfer of Training	17
Gambar 2.2	Karakteristik Lingkungan Kerja mempengaruhi tranfer pelatihan	24
Gambar 3.1	Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 4.1	Diagram Jalur Pengaruh <i>Locus of Control</i>	47
Gambar 5.1	CFA <i>Locus of Control</i> langkah 1	61
Gambar 5.2	CFA <i>Locus of Control</i> langkah 2	62
Gambar 5.3	CFA Orientasi Tujuan Langkah 1	69
Gambar 5.4	CFA Orientasi Tujuan Langkah 2	70
Gambar 5.5	CFA Lingkungan Kerja	75
Gambar 5.6	CFA <i>Self Efficacy</i> Langkah 1	82
Gambar 5.7	CFA <i>Self Efficacy</i> Tahap Akhir	83
Gambar 5.8	CFA Transfer Pelatihan Langkah 1	88
Gambar 5.9	CFA Transfer Pelatihan Tahap Akhir	88
Gambar 5.10	Path Diagram Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Orientasi Tujuan Pembelajaran dan karakteristik Lingkungan Kerja Terhadap <i>Self Efficacy</i> dan Transfer Pelatihan.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Cross Tabulation
- Lampiran 3 Tanggapan Responden dan Comfirmatory
Faktor Analysis Locus of Control (X1)
- Lampiran 4 Tanggapan Responden dan Comfirmatory
Faktor Orientasi Pembelajaran (X2)
- Lampiran 5 Tanggapan Responden dan Comfirmatory
Faktor Analisis Lingkungan Kerja (X3)
- Lampiran 6 Uji Multikolinier
- Lampiran 7 Tanggapan Responden dan Comfirmatory
Faktor Analisis Self Efficacy (Z)
- Lampiran 8 Tanggapan Responden dan Comfirmatory
Faktor Tranfer Pelatihan
- Lampiran 9 Structural Equation Model



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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. Tuntutan kesiapan organisasi bisnis terhadap persaingan pasar bebas yang semakin dekat dan tuntutan restrukturisasi organisasi untuk lebih fleksibel dan adaptif dalam mensikapi berbagai perubahan yang terjadi menjadikan mereka akan tetap eksis dalam kancah persaingan. Hanya organisasi yang fleksibel dan adaptif yang akan mampu bersaing dalam persaingan global yang semakin ketat dan sebagai dampak dari terbukanya kesempatan bagi pelaku bisnis dari berbagai negara.

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.

Peran Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. 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).

Menurut Tziner, *et al*, (1991) yang menjadi dasar tujuan pelatihan adalah membantu orang mengembangkan keahlian dan kemampuannya, ketika menerapkan ke pekerjaan, akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Definisi lain mengatakan bahwa pelatihan adalah sebuah perencanaan pengalaman belajar yang didesain untuk membawa perubahan pada pengetahuan, kemampuan, atau keahlian individu (Campbell dalam Craig, 1999).

Oleh karena itu 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. Pentingnya pelatihan untuk pengembangan individu tentunya memerlukan investasi yang tidak sedikit, dan hasil dari pelatihan sering tidak langsung terlihat, maka pihak organisasi dalam memberikan pelatihan harus secara terencana dan menyesuaikan dengan pekerjaan sehingga hasil dari pelatihan tersebut dapat mengubah perilaku karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu evaluasi terhadap pelatihan yang telah dilaksanakan sangat diperlukan untuk mengetahui keefektifan pelatihan itu sendiri pada pekerjaan.

Tracy *et al* 2001; Cheng 2001 (dalam Sulistyohadi, 2002) 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.

Transfer pelatihan bukanlah hal yang sederhana, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Dari beberapa studi diantaranya yang dilakukan oleh Wexley & Baldwin, 1986 (dalam Fitzpatrick, *et al* 2001) menunjukkan bahwa kurang lebih hanya 10% investasi yang dikeluarkan untuk pelatihan berhasil mengubah perilaku peserta pelatihan ketika mereka kembali ke tempat kerja. Transfer pelatihan ke tempat kerja itu sendiri ada tiga cara : Positif, yaitu hasil pelatihan meningkatkan kinerja pekerjaan; negatif, yaitu hasil pelatihan justru menurunkan kinerja sebelumnya; dan netral, yaitu hasil pelatihan tidak mempengaruhi kinerja pekerjaan (Craig, 1999). Transfer pelatihan positiflah yang diharapkan pada program-program pelatihan, sehingga pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh secara maksimal dapat mereka terapkan pada pekerjaan.

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 (Baldwin & Ford, 1988, Noe *et al*, 2000, Salas, *et al*, 2001, Tziner & Haccoun, 1991, Colquit, *et al* 2000).

Self efficacy itu sendiri dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu (Bandura, 1991 dalam Davis, 2000). Dalam hubungannya dengan pelatihan *self efficacy* adalah tingkat kepercayaan individu yang merasa yakin dengan kemampuannya menguasai dan mempelajari isi program pelatihan (Noe *et al*, 2000). Adanya *self efficacy* pada peserta pelatihan akan dapat menambah kepercayaan bahwa dia dapat menjalankan tugas pelatihan secara benar. Individu dengan *self efficacy* tinggi mempunyai arti bahwa individu tersebut memiliki keyakinan yang tinggi untuk dapat berhasil dalam proses pelatihan, dimana dengan pengetahuan dan *skill* baru nantinya dapat diterapkan ke tempat kerjanya, Sedangkan individu yang meragukan kemampuannya tergolong individu yang memiliki *self efficacy* rendah. Dampak signifikan ditemukan pada *self efficacy* dalam kinerja transfer dan para peneliti menyimpulkan bahwa ini merupakan bukti dari pentingnya para pelatih untuk mempertimbangkan peran, dampak dan motivasi pada transfer pelatihan (Craig, 1999). 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). Menurut Rotter (1966) *locus of control* adalah merupakan derajat keyakinan individu bahwa mereka mampu mengontrol *event-event* dalam kehidupannya (*internal locus of control*) atau keyakinan individu bahwa lingkunganlah yang mampu mengontrol *event-event* dalam kehidupannya (*external locus of control*).

Dalam situasi pelatihan, peserta pelatihan yang mempunyai keyakinan yang kuat bahwa mereka dapat mengendalikan hasil ketentuan organisasi (seperti promosi, peningkatan gaji, perluasan pekerjaan) lebih memungkinkan untuk menerapkan isi / muatan pelatihan dalam pekerjaan (cheng, 2001, dalam Sulistyohadi, 2002). Keyakinan individu bahwa dia mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik karena atas usaha sendiri maka dapat dikatakan orang tersebut mempunyai *locus of control* internal. Individu yang menganggap bahwa keberhasilan dan kegagalan adalah dikarenakan lingkungan sekitarnya maka dapat dikatakan orang tersebut memiliki *locus of control* external.

Variabel lain yang mempengaruhi *self efficacy* adalah orientasi tujuan. Orientasi tujuan baik tujuan pembelajaran maupun tujuan kinerja diprediksi mempengaruhi *self efficacy* (Kanfer, dalam Riyadiningsih, 2001). Individu yang mempunyai orientasi tujuan kinerja tidak memiliki kontrol terhadap kemampuannya dalam penyelesaian tugas tertentu, sehingga mereka tidak menggunakan pengetahuan dan keahliannya dalam penyelesaian tugas atau mereka mempunyai *self efficacy* rendah.

Di sisi lain individu yang mempunyai tujuan pembelajaran memandang kemampuan dan keahlian yang dimiliki dapat dikembangkan melalui penguasaan

keahlian, pengetahuan dan situasi baru. Adanya keyakinan tersebut maka individu tersebut akan termotivasi dan cenderung mempunyai keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas atau dapat dikatakan bahwa individu yang mempunyai orientasi tujuan pembelajaran akan cenderung memiliki *self efficacy* tinggi.

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 menstabilkan, 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. Dengan keyakinan yang dimiliki diharapkan mereka akan senantiasa dapat menerapkan pengetahuan dan keahlian barunya ke tempat pekerjaannya.

Ketiga faktor di atas akan dapat memberikan keyakinan pada individu (*self efficacy*) bahwa mereka dapat menjalankan tugas dan akan beraktivitas sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Adanya keyakinan tersebut maka mereka akan seoptimal mungkin untuk menerapkan pengetahuan dan keahlian di tempat kerjanya.

Pengembangan karyawan melalui pelatihan sangat menjadi prioritas bagi PT. Telkom sehingga setiap karyawan PT. Telkom dituntut untuk mengikuti pelatihan. PT Telkom mengadakan pelatihan secara kontinyu agar memperoleh karyawan yang kompetitif. Begitu pentingnya pengembangan karyawan melalui pelatihan maka PT Telkom mempunyai Divisi Pelatihan sendiri yang disebut dengan Divisi

Pelatihan (DIVLAT). DIVLAT yang ada di Surabaya merupakan pusat pelatihan untuk seluruh karyawan P.T. Telkom Tbk yang ada di Jawa Timur. Divisi pelatihan ini menyelenggarakan periode pelatihan ± 1 (satu) minggu sekali atau satu bulan mengadakan 4 (empat) periode pelatihan, dengan jenis pelatihan yang beragam (tidak hanya satu jenis pelatihan).

Pelatihan yang diadakan secara kontinyu diharapkan akan meningkatkan keterampilan mereka ke dalam pekerjaannya yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pekerjaan mereka (ada proses transfer). Masalah bagaimana peserta pelatihan dapat mengubah perilakunya tentu terkait dengan faktor internal yaitu kemauan dan kemampuan peserta untuk berhasil dan mau menerapkan ke pekerjaan dan faktor eksternal yaitu dukungan dari atasan kepada peserta pelatihan yaitu adanya kesempatan dan peluang untuk mempraktekkan apa yang telah diperoleh selama pelatihan ke dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti akan mengadakan penelitian mengenai pengaruh *locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran, dan karakteristik lingkungan kerja terhadap *self efficacy* dan transfer pelatihan karyawan pada PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah *locus of control*, oreintasi tujuan pembelajaran dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* ?

2. Apakah *locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan ?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk :

Menguji secara empiris pengaruh *locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran, karakteristik lingkungan kerja terhadap *self efficacy* dan transfer pelatihan karyawan PT Telkom Kandatel Surabaya Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi transfer pelatihan dimaksudkan dapat dimanfaatkan oleh :

- a. Bidang keilmuan khususnya PSDM, untuk memberikan bukti empiris terhadap model transfer pelatihan yang menunjukkan arti pentingnya variabel-variabel kepribadian dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi keberhasilan peserta pelatihan untuk menstransfer pengetahuan dan keahliannya ke tempat kerja.
- b. Para praktisi khususnya manager pelatihan agar lebih dapat merencanakan dan mengelola pelatihan bagi karyawannya sehingga apa yang menjadi tujuan dari pelatihan itu sendiri tercapai.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu Tentang Transfer Pelatihan

Transfer pelatihan merupakan suatu permasalahan yang pernah diteliti diantaranya oleh : Davis W D, Fedor D B, Charles K P And David M H (2000) dalam judul “The Development of self-efficacy During Aviation Training”. Studi ini dilakukan pada fasilitas penerbangan di Amerika Serikat Tenggara. Objek penelitian menggunakan 220 partisipan yang menyelesaikan pelatihan *Basic flight instruction Tutorial System (BFITS)*, 152 menyelesaikan kuesioner post yang menilai *self efficacy* (tingkat keyakinan tentang kemampuan diri) setelah pelatihan. Hasil studi ini mengkaji variabel-variabel operasi sendiri dalam setting pelatihan dimana *self efficacy* setelah pelatihan akan terpengaruhi oleh kinerja pada tugas pelatihan , rasa harga diri (*self-esteem*) dan interaksi antara variabel – variabel ini. Hasil-hasil menunjukkan bahwa kinerja pelatihan dan rasa harga diri memprediksikan *self efficacy* untuk kinerja penerbangan pascapelatihan (pelatihan berikutnya). Selanjutnya, pengalaman sebelum penerbangan menengahi kebutuhan-kebutuhan antara kinerja pelatihan dan *self-efficacy*, dan antara rasa harga diri dan *self efficacy*. Studi ini menambah pemahaman tentang faktor-faktor yang memprediksikan kemampuan diri setelah pelatihan.

Penelitian yang lain mengenai transfer pelatihan dilakukan oleh Suhartono dan Raharso (2003) dalam judul Transfer Pelatihan : Faktor Apa yang mempengaruhinya ?. Penelitian tersebut mengacu pada penelitian Baldwin & Ford (1988) dan sebagai objek penelitiannya adalah pelatihan yang dilaksanakan oleh Politeknik Negeri Bandung, menggunakan 100 responden yang terdiri dari pegawai

negeri sipil, calon pegawai negeri sipil atau honorer. Menggunakan variabel karakteristik peserta, desain pelatihan, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas sedangkan pembelajaran dan generalisasi/transfer pelatihan sebagai variabel terikat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan oleh Politeknik Negeri Bandung kurang berhasil. Hal itu ditunjukkan oleh rendahnya nilai rata-rata keberhasilan peserta dalam mendapatkan pengetahuan dan keahlian dari pembelajaran. Hal yang sama juga ditunjukkan pada variabel generalisasi, pada variabel desain pelatihan juga relatif kurang bagus hal ini ditunjukkan dari responden yang memberi nilai cukup untuk variabel ini. Walaupun ada beberapa kelemahan dari pelatihan yang dilaksanakan oleh Politeknik tersebut, tetapi secara umum lingkungan kerja peserta pelatihan dan kemampuan serta motivasi peserta pelatihan cukup tinggi. Analisis data menggunakan Jalur Path. Hasil analisis menunjukkan ada hubungan yang nyata di antara variabel karakteristik peserta (X1), desain pelatihan(X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel pembelajaran (Y1) maupun generalisasi (Y2).

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan jurnal tersebut diatas, maka peneliti ingin meneliti ulang mengenai transfer pelatihan dengan objek dan struktur yang berbeda. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel kepribadian yaitu *locus of control* dan orientasi tujuan sebagai variabel (X1) dan (X2) sedangkan variabel *karakteristik lingkungan kerja* sebagai variabel (X3). *Self efficacy* setelah pelatihan sebagai variabel (Z) atau sebagai variabel moderator dan sebagai variabel dependent (Y) adalah transfer pelatihan.

2.2. Pengertian Pelatihan

Berikut ini ada beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian pelatihan, antara lain sebagai berikut :

Menurut Nitisemito (1994) “ Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan.”

Menurut Simamora (1997) “Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.”

Menurut Armstrong (1991) “ *Training is A planned process to modify attitude, knowledge or skill behavior through learning experience to achieve effective performance in an activity or of activities*’

Dari berbagai pendapat di atas maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pelatihan bukanlah merupakan suatu tujuan, tetapi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan tanggung jawab mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan merupakan proses keterampilan kerja timbal balik yang bersifat membantu, oleh karena itu dalam pelatihan seharusnya diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga dapat mendorong mereka untuk dapat bekerja lebih baik.

2.2.1. Tujuan Pelatihan

Tujuan-tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang (Simamora., 1997)

1. Memperbaiki kinerja. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat kerap berfaedah dalam meminimalkan masalah-masalah ini.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan mestilah dimuktakhirkan melalui pelatihan sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat diintegrasikan ke dalam organisasi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan. Sering seorang karyawan baru tidak memiliki keahlian-keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "*job competent*," yaitu mampu mencapai output dan standar kualitas yang diharapkan
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional. Meskipun persoalan-persoalan organisasional menyerang dari berbagai penjuru, pelatihan adalah sebagai salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilema yang harus dihadapi oleh manajer.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Mengembangkan kemampuan promosional karyawan adalah konsisten dengan kebijakan personalia untuk promosi dari dalam; pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir. Organisasi-organisasi yang gagal menyediakan pelatihan untuk memobilisasi vertikal akan

kehilangan karyawan yang berorientasi-pencapaian (*achievement oriented*) yang merasa frustrasi karena tidak adanya kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan bagi kemajuan karir mereka.

6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Selama beberapa hari pertama pada pekerjaan, karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi dari kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan, dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas keseluruhan karyawan. Karena alasan inilah, beberapa pelaksana orientasi melakukan upaya bersama supaya secara benar mengorientasikan karyawan-karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan.
7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang membuahkan efektifitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Dari pendapat diatas mengenai tujuan pelatihan maka dapat disimpulkan bahwa adanya pelatihan diharapkan dapat mengembangkan karyawan sesuai dengan kompetensinya, dapat menggunakan keahliannya sesuai dengan perubahan teknologi, karyawan akan lebih berorientasi pada pengembangan perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan dan untuk pengembangan karir, sehingga adanya pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi setiap karyawan.

2.2.2. Evaluasi Program – Program Pelatihan

Pelatihan mestilah di evaluasi dengan sistematis mendokumentasikan hasil-hasil pelatihan dari segi bagaimana sesungguhnya peserta pelatihan berperilaku kembali pada pekerjaan mereka dan relevansinya perilaku peserta pada tujuan-tujuan perusahaan. Dalam menilai manfaat atau kegunaan program pelatihan, perusahaan mencoba menjawab empat pertanyaan (Simamora, 1997):

- a. Apakah terjadi perubahan ?
- b. Apakah perubahan disebabkan oleh pelatihan ?
- c. Apakah perubahan secara positif berkaitan dengan pencapaian tujuan-tujuan organisasional ?
- d. Apakah perubahan yang serupa terjadi pada partisipan yang baru dalam program pelatihan yang sama ?

Evaluasi membutuhkan adanya penilaian terhadap dampak program pelatihan pada perilaku sikap dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Adapun pengukuran efektifitas penilaian meliputi penilaian (Simamora, 1997) :

- a. Reaksi-reaksi yaitu bagaimana perasaan partisipan terhadap program.
- b. Belajar yaitu pengetahuan, keahlian, dan sikap-sikap yang diperoleh sebagai hasil dari pelatihan.
- c. Perilaku yaitu perubahan – perubahan yang terjadi pada pekerjaan sebagai akibat dari pelatihan.
- d. Hasil-hasil yaitu dampak pelatihan pada keseluruhan efektifitas organisasi atau pencapaian pada tujuan – tujuan organisasional.

Pengukuran reaksi dan belajar yang bersangkutan paut dengan hasil-hasil program pelatihan saja disebut dengan kriteria internal. Pengukuran perilaku dan

hasil-hasil yang mengindikasikan dampak pelatihan pada lingkungan pekerjaan disebut sebagai kriteria eksternal yaitu dukungan dari pihak manajemen memberi kesempatan peserta pelatihan mempraktekkan apa yang telah mereka peroleh dari pelatihan.

Adanya pengukuran efektifitas pelatihan yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa evaluasi pelatihan baik mengenai program maupun instruktur/pelatih dapat menjadi umpan balik untuk pelatihan selanjutnya demikian pula dengan pembelajaran mereka apakah mereka mempelajari prinsip-prinsip, ketrampilan, dan fakta-fakta yang seharusnya mereka pelajari. Selanjutnya dapat untuk mengetahui apakah perilaku peserta berubah karena program pelatihan atau bukan. Terakhir dengan melihat hasil dari pelatihan apakah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ditetapkan.

2.3. Transfer Pelatihan

Tujuan akhir dari setiap program pelatihan adalah bahwa belajar yang terjadi selama pelatihan ditransfer kembali ke dalam pekerjaan. Transfer pelatihan (*transfer of training*) adalah tingkat terhadapnya pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik lainnya yang dipelajari dalam pelatihan dapat digunakan / diterapkan dalam pekerjaan (Simamora;1997)

Definisi lain diberikan pada istilah transfer pelatihan ; diantaranya pendapat dari Baldwin & Ford, (1988).

“Positive transfer of training is the degree to which trainees effectively apply the knowledge, skills, and attitude gained in a training context to the job”.

Broad & Newstrom, (1996) (dalam Suhartono dan Raharso, 2003)

“Transfer of training is the effective and continuing application, by trainees to their jobs, of the knowledge and skills gained in training-both on and off the job.

Definisi transfer pelatihan tersebut di atas menunjukkan adanya persamaan bahwa transfer pelatihan merupakan aktivitas secara efektif dan berkelanjutan untuk menerapkan keahlian, keterampilan, dan sikap yang diperoleh dari suatu pelatihan. Pada definisi pertama bahwa perolehan hasil dari pelatihan hanya pada konteks pekerjaan. Sedangkan definisi kedua tidak hanya pada konteks pekerjaan tapi juga di luar pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa transfer pelatihan mengidentifikasi sejauh mana peserta pelatihan dapat menerapkan apa yang diperoleh dari pelatihan sehingga dapat mengubah perilaku peserta dalam pelaksanaan pekerjaan mereka.

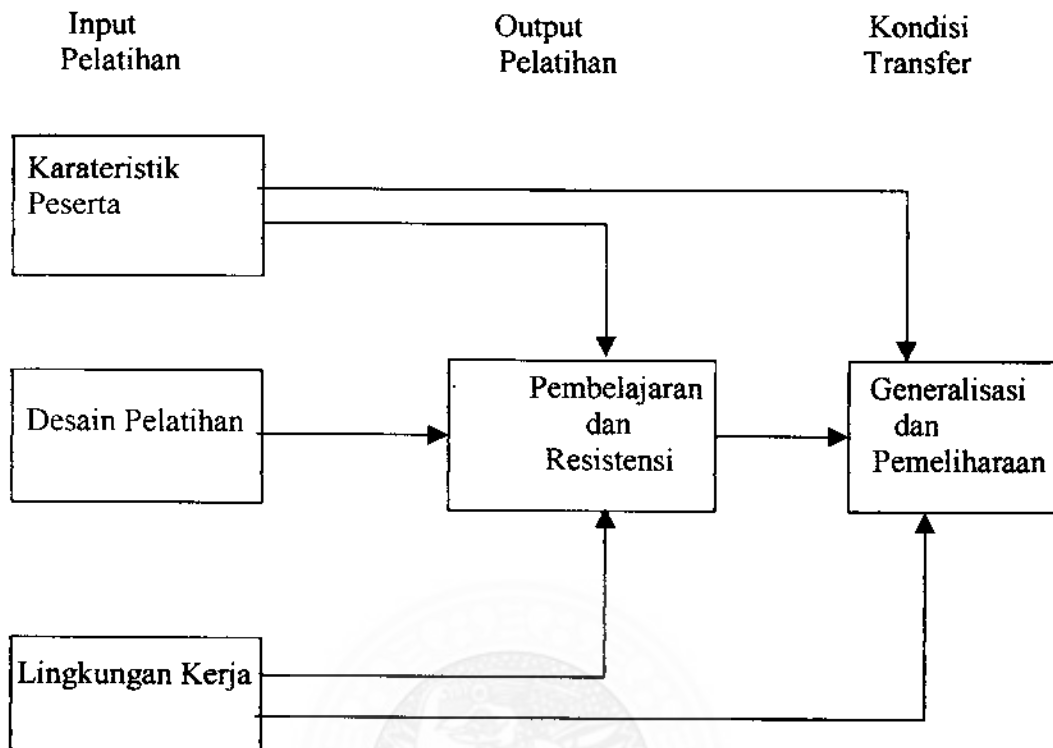
Ada tiga cara transfer pelatihan ke tempat kerja (Craig, 1999) :

- a. Positif, yaitu hasil pelatihan akan meningkatkan kinerja pekerjaan.
- b. Negatif, yaitu hasil pelatihan menurunkan kinerja sebelumnya.
- c. Netral, yaitu hasil pelatihan tidak mempengaruhi kinerja pekerjaan.

Dari ketiga cara transfer tersebut transfer positiflah yang diharapkan pada hasil program-program pelatihan sehingga pengetahuan dan keahlian yang mereka peroleh secara maksimal dapat mereka terapkan ke pekerjaan yang akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja pekerjaan.

2.4. Kerangka Sistem Transfer

Untuk penelaah transfer pelatihan berdasarkan studi komprehensif terhadap transfer pelatihan, dari Baldwin dan Ford (1988) mereka membangun suatu model antara input, output, dan kondisi suatu pelatihan seperti terlihat pada Gambar 2.1.



Sumber : Baldwin, Timothy & Ford, Kevin. (1988) "Transfer of Training : A Review and Directions for Future Research". *Personnel Psychology*, 41.p.65

Gambar 2.1. Model Proses *Transfer of Training*

Model di atas memperlihatkan adanya hubungan yang langsung dan tidak langsung antara input, output, dan kondisi transfer. Input pelatihan merupakan suatu kondisi individu sebelum pelatihan, yaitu karakteristik individu, desain pelatihan dan lingkungan kerja. Dari Model tersebut dapat diterangkan bahwa Karakteristik peserta pelatihan seperti kemampuan, kepribadian, dan motivasi, yang ada pada peserta akan dapat mendukung proses transfer pelatihan sehingga peserta akan mudah dan mempunyai motivasi untuk pembelajaran / penguasaan pada isi program pelatihan yang diberikan.

Desain pelatihan juga merupakan hal yang penting agar materi-materi yang diberikan pada saat pelatihan lebih mudah diterima yaitu berkaitan dengan isi / materi pelatihan, ruang kelas, instruktur dan praktek langsung, desain pelatihan yang baik akan menjadi umpan balik bagi peserta maupun penyelenggara sehingga proses belajar dan transfer akan lebih mudah.

Demikian juga dengan lingkungan kerja yaitu dukungan dalam organisasi akan dirasakan oleh karyawan ketika mereka percaya bahwa pihak lain (seperti atasan, kelompok kerja) memberikan peluang untuk mempraktekan pengetahuan dan ketrampilan baru ke tempat kerja. Adanya peluang untuk mempraktekan hasil pelatihan, maka akan terjadi proses atau budaya pembelajaran sehingga apa yang mereka telah pelajari akan dapat mereka terapkan ke dalam pekerjaannya.

Kesimpulannya bahwa variabel pelatihan yaitu karakteristik peserta, desain pelatihan, lingkungan kerja dan pembelajaran mempunyai peran yang penting dalam transfer pelatihan, yang seharusnya dipertimbangkan agar peserta pelatihan dapat menerapkan apa yang mereka pelajari ke dalam pekerjaannya

Berdasarkan kesimpulan diatas penelitian ini lebih menekankan pada pengaruh Generalisasi dari aspek karakteristik peserta (variabel personality berupa *locus of control* dan orientasi tujuan), karakteristik lingkungan kerja dan *self efficacy* setelah pelatihan, yang menunjukkan tingkat keyakinan peserta pelatihan dalam menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dipelajari dalam pelatihan untuk diterapkan dalam pekerjaan mereka.

2.5. Locus Of Control (LoC)

Konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Rotter, 1966). Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau *event-event* dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki *internal locus of control*. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau *event-event* yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki *external locus of control*. Kreitner & Kinichi (2001) mengatakan bahwa hasil yang dicapai *locus of control* internal dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Sedangkan pada individu *locus of control* eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya.

Zimbardo (1985), menyatakan bahwa dimensi *internal-external locus of control* dari Rotter memfokuskan pada strategi pencapaian tujuan tanpa memperhatikan asal tujuan tersebut. Bagi seseorang yang mempunyai internal *locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan didalamnya. Pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran didalamnya.

Individu yang mempunyai *external locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih

banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan Kahle (dalam Riyadingsih, 2001). Sementara itu individu yang mempunyai *internal locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasi juga lebih menyenangkan keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan.

Konsep tentang *locus of control* yang digunakan Rotter (1966) memiliki empat konsep dasar, yaitu a) Potensi perilaku yaitu setiap kemungkinan yang secara relatif muncul pada situasi tertentu, berkaitan dengan hasil yang diinginkan dalam kehidupan seseorang. b). Harapan, merupakan suatu kemungkinan dari berbagai kejadian yang akan muncul dan dialami oleh seseorang. c) Nilai unsur penguat adalah pilihan terhadap berbagai kemungkinan penguatan atas hasil dari beberapa penguat hasil-hasil lainnya yang dapat muncul pada situasi serupa. d) Suasana psikologis, adalah bentuk rangsangan baik secara internal maupun eksternal yang diterima seseorang pada suatu saat tertentu, yang meningkatkan atau menurunkan harapan terhadap munculnya hasil yang sangat diharapkan.

Perbedaan karakteristik antara *internal locus control* dengan *external locus of control* menurut Crider (1983) sebagai berikut :

1. *Internal locus of control*
 - a. Suka bekerja keras.
 - b. Memiliki inisiatif yang tinggi.
 - c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
 - d. Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin.
 - e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2. *External locus of control*

- a. Kurang memiliki inisiatif.
- b. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- c. Kurang suka berusaha, karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
- d. Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.

Pada orang-orang yang memiliki *internal locus of control* faktor kemampuan dan usaha terlihat dominan, oleh karena itu apabila individu dengan *internal locus of control* mengalami kegagalan mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Begitu pula dengan keberhasilan, mereka akan merasa bangga atas hasil usahanya. Hal ini akan membawa pengaruh untuk tindakan selanjutnya dimasa akan datang bahwa mereka akan mencapai keberhasilan apabila berusaha keras dengan segala kemampuannya

Sebaliknya pada orang yang memiliki *external locus of control* melihat keberhasilan dan kegagalan dari faktor kesukaran dan nasib, oleh karena itu apabila mengalami kegagalan mereka cenderung menyalahkan lingkungan sekitar yang menjadi penyebabnya. Hal itu tentunya berpengaruh terhadap tindakan dimasa datang, karena merasa tidak mampu dan kurang usahanya maka mereka tidak mempunyai harapan untuk memperbaiki kegagalan tersebut.

Locus of control merupakan dimensi kepribadian yang berupa kontinum dari internal menuju eksternal, oleh karenanya tidak satupun individu yang benar-benar internal atau yang benar-benar eksternal. Kedua tipe *locus of control*

terdapat pada setiap individu, hanya saja ada kecenderungan untuk lebih memiliki salah satu tipe *locus of control* tertentu. Disamping itu *locus of control* tidak bersifat statis tapi juga dapat berubah. Individu yang berorientasi *internal locus of control* dapat berubah menjadi individu yang berorientasi *external locus of control* dan begitu sebaliknya, hal tersebut disebabkan karena situasi dan kondisi yang menyertainya yaitu dimana ia tinggal dan sering melakukan aktifitasnya.

2.6. Orientasi Tujuan

Orientasi tujuan dalam mencapai prestasi diklasifikasikan menjadi dua yaitu orientasi tujuan pembelajaran dan orientasi tujuan kinerja (Nicholls, 1984). Orientasi pembelajaran merupakan pedoman individu yang dapat dipercaya untuk memperbaiki kompetensi, untuk mengevaluasi hubungan kompetensi sebelumnya, untuk mengadakan pilihan dan tetap melakukan suatu perubahan dalam tugas (Dweck *et al* dalam Johnson *et al*, 2000). Pada konstruk orientasi kinerja, menjadi pedoman individu untuk menyakini kompetensi adalah tidak berubah, untuk mengevaluasi kompetensi dirinya dibandingkan dengan yang lain, dan memilih tugas sesuai dengan kompetensinya dan menghindari kegagalan. Orientasi tujuan dapat memprediksikan kinerja pada lingkungan pendidikan (Dweck, dalam Johnson *et al*, 2000), dan penelitian telah membuktikan bahwa orientasi tujuan telah memberikan implikasi yang penting untuk pelatihan dan motivasi dalam konteks organisasi (Martocchio, 1994). Orientasi pembelajaran dan orientasi kinerja berada dalam satu kontinum yang berlawanan.

Menurut Johnson *et al* (2000), orientasi pembelajaran memfokuskan individu pada pengembangan dan strategi tugas yang rumit. Pengembangan strategi tugas

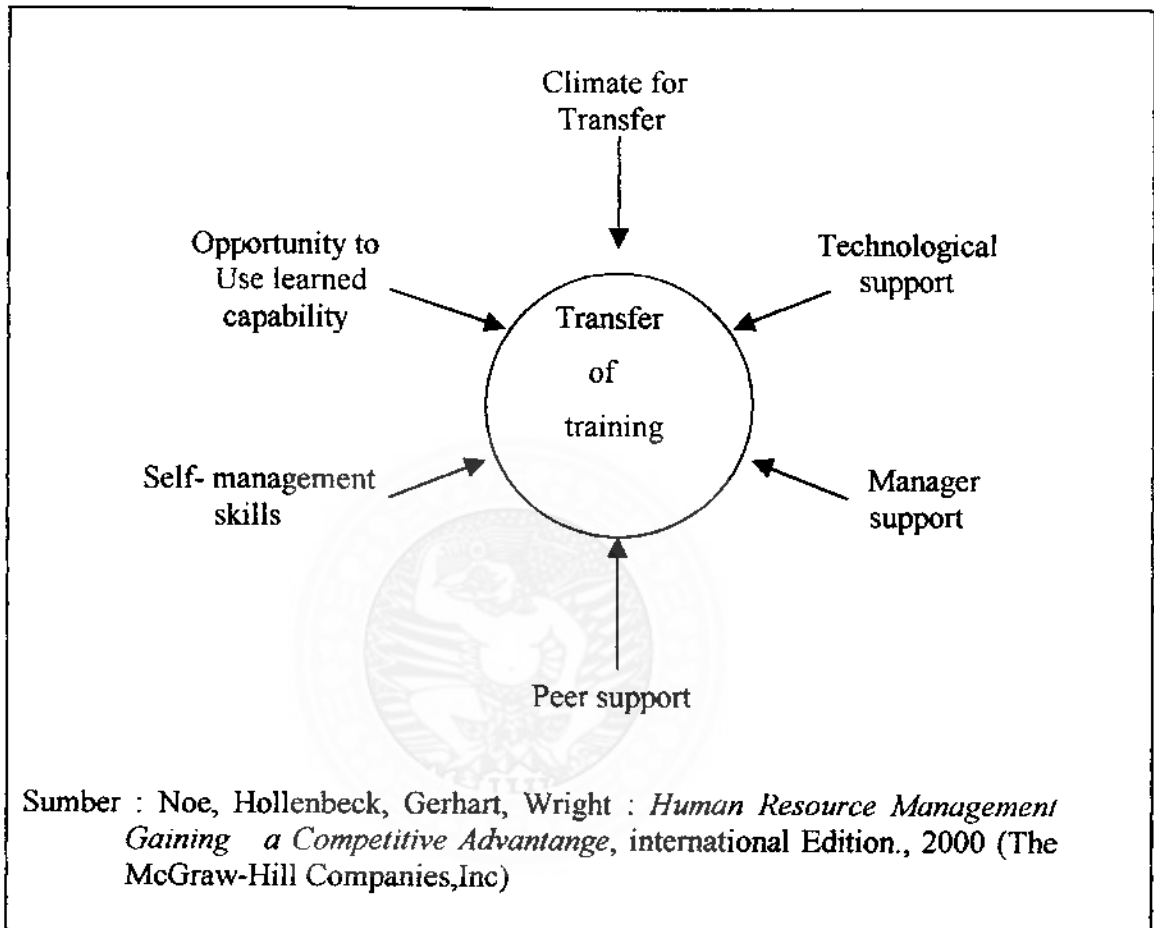
yang rumit, memberikan keyakinan yang tinggi (*self efficacy*) pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas. Hal ini didukung pula oleh penelitian Philip and Gully (1997) yang menemukan bukti bahwa orientasi pembelajaran mempunyai hubungan yang positif dengan *self efficacy*. Atau dengan kata lain orang yang mempunyai orientasi pembelajaran cenderung mempunyai *self efficacy* yang tinggi.

2.7. Karakteristik lingkungan kerja

Satu pola pikir mengenai pengaruh lingkungan kerja pada transfer pelatihan akan mempengaruhi pemberian pelatihan secara keseluruhan. 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 Suharsono & Raharso, 2003). Menurut Noe, *et al* (2000) transfer pelatihan dipengaruhi oleh : iklim untuk transfer, dukungan manajer, dukungan teman kerja, kesempatan menggunakan keahlian secara cakap.

Seperti terlihat pada gambar 2.2 memperlihatkan bagaimana karakteristik lingkungan kerja mempengaruhi transfer pelatihan. Bagaimana manajer mendukung program pelatihan, terkait dengan 1). Menekankan tingkat kehadiran dalam program pelatihan dan 2). Menekankan pada pengaplikasian materi pelatihan pada praktek kerja. Dukungan manajer setidaknya dengan menjadwalkan suatu sesi khusus antara manajer dengan karyawan untuk menjelaskan tujuan pemberian pelatihan, menyediakan kesempatan praktek, dan

tindak lanjut untuk mengetahui kemajuan yang dicapai dalam penggunaan keterampilan yang baru dikuasai (Noe, *et al*, 2000).



Gambar 2.2 Karakteristik Lingkungan Kerja Mempengaruhi Transfer Pelatihan

Transfer pelatihan bisa ditingkatkan dengan menciptakan ikatan kerja diantara peserta pelatihan. Peserta pelatihan bisa berbagi pengalaman sukses mereka dalam menggunakan ketrampilan yang didapat dari pelatihan pada hasil kerja mereka. Adanya kesempatan untuk menggunakan keahlian yang dipelajari (kesempatan mempraktekkan) berarti kesempatan dimana peserta pelatihan secara aktif mencari pengalaman dengan menggunakan ilmu, keahlian, dan sikap kerja yang didapat dari program pelatihan. Program pelatihan harus mempersiapkan

karyawan untuk bisa memimpin diri mereka sendiri atas penggunaan keterampilan/keahlian dan sikap yang mereka dapat dari pelatihan pada pekerjaan mereka.

Tziner & Haccoun (1991) mengemukakan bahwa karakteristik situasional menentukan tingkat transfer yaitu persepsi peserta akan dukungan lingkungan kerjanya untuk menggunakan keahlian barunya. Berkaitan hal tersebut Balwin & Ford (1988), mengidentifikasi bahwa karakteristik lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang langsung pada kondisi transfer (generalisasi dan pemeliharaan).

2.8. *Self Efficacy*

Self efficacy diturunkan dari teori kognitif sosial (*sosial kognitif theory*) hal tersebut dikemukakan oleh Bandura (1986). Teori ini memandang pembelajaran sebagai penguasaan pengetahuan melalui proses kognitif informasi yang diterima. Dimana Sosial mengandung pengertian bahwa pemikiran dan kegiatan manusia berawal dari apa yang dipelajari dalam masyarakat. Sedangkan kognitif mengandung pengertian bahwa terdapat kontribusi influensial proses kognitif terhadap motivasi, sikap dan perilaku manusia. Secara singkat teori ini menyatakan, sebagian besar pengetahuan dan perilaku anggota organisasi digerakkan dari lingkungan, dan secara terus menerus mengalami proses berpikir terhadap informasi yang diterima. Hal tersebut mempengaruhi motivasi, sikap, dan perilaku individu. Sedang proses kognitif setiap individu berbeda tergantung keunikan karakteristik personalnya.

Self efficacy dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, adalah salah satu dari faktor yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tugas (Bandura, 1986). Demikian pula *self efficacy* yang terjadi pada peserta pelatihan, dimana pengetahuan dan perilaku mereka digerakkan dari lingkungan yang kemudian mengalami proses berpikir terhadap informasi yang diterima. Adanya *self efficacy* pada peserta pelatihan akan dapat menambah kepercayaan dirinya bahwa dia dapat menjalankan tugas pelatihan secara benar. Seperti yang dikemukakan oleh Noe, *et al* (2000) bahwa *self efficacy* adalah tingkat kepercayaan karyawan, bahwa mereka dapat berhasil mempelajari isi program pelatihan. Meskipun kerangka kerja ini menghasilkan kinerja, tingkat aktifitas bervariasi dari cakap ke kreatif, tingkat *self efficacy* dapat dicapai melalui interaksi manusia dan kognisi mental, merupakan fokus yang dapat dipercaya menghasilkan transfer positif dan transfer ketrampilan terhadap lingkungan kerja (Decker, 1998). Sebuah kajian literatur pelatihan, menunjukkan bahwa *self efficacy* mungkin memiliki sebuah efek positif terhadap pemeliharaan keahlian.

Bandura (1977) menggambarkan empat sumber informasi yang mengarah ke *self efficacy* yaitu :

1. Penguasaan aktif

Penguasaan aktif dengan melihat pada diri peserta seberapa besar dia dapat menguasai pelatihan, penguasaan aktif akan dapat meningkatkan *self efficacy* sedangkan orang yang tidak menguasai pelatihan akan ada kecenderungan menurunkan *self efficacy*.

2. Pengalaman

Pengalaman, baik pengalaman diri maupun pengalaman orang lain menyediakan informasi langsung mengenai kemampuan memprediksi dan mengatasi ancaman-ancaman untuk mengembangkan dan membuktikan *self efficacy* yang kuat. Secara umum, keberhasilan akan meningkatkan *self efficacy*, sedangkan kegagalan akan menurunkan *efficacy*. Hal ini dapat dijelaskan misalnya pengalaman masa lalu mengenai keberhasilan dan kegagalan seseorang akan dapat diharapkan menjadi sumber *efficacy*. Secara umum keberhasilan akan meningkatkan *efficacy* sedangkan kegagalan akan menurunkan *efficacy*.

Pengalaman orang lain yang memiliki kesamaan mampu melakukan sesuatu dengan berhasil dapat meningkatkan *self efficacy* seseorang dan sebaliknya, mengamati orang lain yang dipresepsikan sama kompetensinya gagal, meskipun telah berusaha keras, akan merendahkan penilaian seseorang tentang kemampuannya dan menurunkan usahanya (Bandura, 1986).

3. Persuasi

Persuasi dapat berupa persuasi sosial (orang lain yang menyakinkan bahwa kita dapat melakukan sesuatu) atau persuasi diri (meyakinkan diri sendiri) Zimbardo (1985).

4. Pembangkit fisiologis

Pembangkit fisiologis yaitu individu mengamati tingkat *efficacy* dengan memperhatikan reaksi emosional dalam menghadapi situasi. Ketika individu merasa terlalu cemas atau takut, mereka akan mengantisipasi kegagalan.

Individu yang tidak terlalu tegang cenderung mempersepsikan dirinya dapat berhasil.

Seberapa jauh orang meningkatkan *self efficacy* melalui keberhasilan performansi akan tergantung seberapa besar usaha yang dikeluarkan. Keberhasilan yang diperoleh melalui usaha yang besar memberikan *efficacy* yang lebih kecil daripada keberhasilan yang diperoleh dengan usaha yang sedikit. Hal ini disebabkan karena performansi yang mudah dicapai memberi kesan tingkat kemampuan diri yang lebih tinggi dari pada prestasi yang diperoleh melalui kerja yang lambat dan berat.

Self efficacy yang menyebabkan keterlibatan aktif dalam kegiatan, mendorong perkembangan kompetensi, sebaliknya *self inefficacy* yang mengarahkan individu untuk menghindari lingkungan dan kegiatan, memperlambat perkembangan potensi dan melindungi persepsi diri yang negatif dari perubahan yang membangun (Bandura, 1986). Penilaian *efficacy* juga menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan seberapa lama individu bertahan dalam menghadapi rintangan dan pengalaman yang menyakitkan.

Semakin kuat persepsi *self efficacy* semakin giat dan tekun usaha-usahanya. Ketika menghadapi kesulitan, individu yang mempunyai keraguan diri yang besar tentang kemampuannya akan mengurangi usaha-usaha atau menyerah sama sekali. Sedangkan mereka yang mempunyai perasaan *efficacy* yang kuat menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan (Bandura 1986).

Penilaian kemampuan sangat penting bagi individu, individu yang menilai terlalu tinggi kemampuannya bila melakukan kegiatan yang tidak dapat diraih akibatnya ia mengalami kesulitan untuk menurunkan kredibilitasnya dan

menderita kegagalan. Sebaliknya individu yang menilai terlalu rendah kemampuannya akan membatasi dirinya dari pengalaman yang menguntungkan, untuk itu individu harus memperoleh pengetahuan diri berkenaan dengan kemampuan, kecakapan fisik, dan keterampilan untuk mengatasi situasi-situasi yang dijumpainya sehari-hari.

2.9. 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. Beberapa orang percaya bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri dinamakan kelompok *internal*. Orang-orang yang termasuk dalam kelompok *internal* mempunyai persepsi bahwa apa yang terjadi pada diri mereka (misal *reward* maupun *reinforcement*) bergantung pada apa yang dilakukan oleh mereka sendiri (Suprihanto, dkk, 2002). Karena individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka ada kecenderungan mempunyai keyakinan yang tinggi bahwa mereka mampu dalam menyerap isi program pelatihan sehingga selanjutnya dapat menerapkan hasil pelatihan tersebut ke dalam pekerjaan (mengeneralisasi). 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*. Orang-orang yang termasuk dalam kelompok *eksternal* mempunyai persepsi apa yang terjadi pada mereka (*reward* maupun *reinforcement*) tergantung pada keberuntungan, kesempatan, orang yang berkuasa. (Suprihanto dkk., 2003).

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.

2.10. 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) Hal tersebut berkaitan dengan kesiapan karyawan untuk belajar. Kesiapan untuk melaksanakan pelatihan ada 2 (dua) hal :

- 1). Karyawan mempunyai karakteristik individual (sikap, kemampuan, percaya diri, dan motivasi) yang dibutuhkan untuk mempelajari isi pelatihan dan menerapkan

pada pekerjaan dan 2) lingkungan kerja akan memfasilitasi pembelajaran dan tidak mencampuri dengan kinerja (Noe *et al*, 2000).

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. Orientasi tujuan kinerja mempunyai *self efficacy* lebih rendah, dikarenakan individu cenderung memandang kemampuan mereka adalah tetap.

2.11. Pengaruh Karakteristik 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.

Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa individu yang mendapat dukungan dari lingkungan kerjanya akan lebih percaya diri bahwa dia mampu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan keahliannya dan menerapkan keahlian yang didapat dari pelatihan ke pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan menjadikan individu mempunyai *self efficacy* yang tinggi sehingga mudah dalam mengeneralisasi hasil pelatihan.

2.12. 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.

Meskipun kerangka kerja ini menghasilkan kinerja, tingkat aktifitas bervariasi dari cakap ke kreatif, tingkat *self efficacy* dapat dicapai melalui interaksi manusia dan kognisi mental, merupakan fokus yang dipercaya menghasilkan transfer positif dan transfer ketrampilan terhadap lingkungan kerja (Decker, 1998). Sebuah kajian literatur pelatihan, ditunjukkan bahwa *self-efficacy* mungkin memiliki sebuah efek positif terhadap pemeliharaan keahlian.

Pengembangan *self-efficacy* menurut Bandura (1977) menggambarkan empat sumber informasi mengarahkan ke kepercayaan-kepercayaan kemampuan :

penguasaan aktif, pengalaman sebelumnya, persuasi dan pembangkit-pembangkit fisiologis. Pengalaman menyediakan informasi langsung mengenai kemampuan memprediksi dan mengatasi ancaman-ancaman untuk membuktikan *self efficacy* yang kuat. Peneliti menemukan bukti yang menunjukkan bahwa konsistensi sikap perilaku yang lebih kuat untuk orang-orang dengan pengalaman sebelumnya pada suatu objek, hal itu disebabkan oleh fakta bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mengakses informasi tentang perilaku mereka selama pengalaman tersebut (Davis *et al*, 2000). Demikian juga penelitian Colquitt (2000) menunjukkan bahwa *self efficacy* mempunyai hubungan yang kuat dengan motivasi belajar dan transfer. Selanjutnya Shelton (dalam Riyadiningsih, 2001) mengemukakan bahwa *Self efficacy* yang digeneralisasikan merepresentasikan sebuah kepercayaan seseorang tentang kemampuannya mencapai tujuan-tujuan dan mengatasi rintangan-rintangan. Sejalan dengan pendapat para ahli diatas, 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.

2.13. Faktor-faktor yang mempengaruhi Transfer Pelatihan

Transfer pelatihan merupakan hal yang penting dan merupakan tujuan akhir dari setiap program pelatihan, maka diharapkan karyawan yang telah mengikuti pelatihan untuk secara efektif dan berkelanjutan menerapkan keahlian,

ketrampilan dan sikap yang diperoleh dari suatu pelatihan ke dalam pekerjaan dan pelaksanaan tugas mereka.

Pelaksanaan transfer akan dapat diterapkan dipengaruhi oleh faktor *self efficacy*. *Self efficacy* dalam hal ini yaitu keyakinan individu bahwa mereka akan dapat berhasil mempelajari isi program pelatihan dan kemudian menerapkan pemeliharaan keahlian di tempat kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa orang yang mempunyai *self efficacy* cenderung akan sangat yakin akan kemampuannya sehingga ketika selesai pelatihan dia akan berusaha untuk mengaplikasikan apa yang telah diperolehnya dari pelatihan.

Tingkat keyakinan seseorang bahwa dia merasa mampu dalam menerapkan pengetahuan, keahlian yang diperoleh selama pelatihan ke tempat kerja dibentuk oleh variabel karakteristik peserta dan variabel karakteristik lingkungan kerja. Variabel karakteristik peserta merupakan kondisi peserta yang perlu diketahui yaitu *locus of control*, dan orientasi tujuan pembelajaran. *Locus of control* merupakan konsep kepribadian yang memberikan gambaran mengenai keyakinan seseorang dalam menentukan perilakunya.

Perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam dirinya sendiri (*internal*) maupun dipengaruhi oleh faktor dari luar dirinya (*external*). Hal tersebut berarti orang-orang internal memiliki dorongan untuk berhasil dan berprestasi sehingga mereka akan berusaha untuk memahami secara benar apa yang mereka pelajari dalam pelatihan. Sebaliknya orang eksternal, lebih banyak mengambil sikap pasif dan kurang berusaha untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Sedangkan untuk tujuan orientasi pembelajaran dikarakteristikan dengan pengakuan individu bahwa kompetensi yang dimiliki dapat dikembangkan melalui

penguasaan ketrampilan/keahlian, pengetahuan dan situasi baru, sehingga orang yang mempunyai tujuan pembelajaran akan termotivasi untuk memahami isi pelatihan yang nantinya dapat menambah tingkat keyakinan akan kemampuan dirinya. Individu dengan orientasi tujuan kinerja cenderung melihat kemampuan mereka adalah tetap, sehingga cenderung menyukai tugas-tugas yang membutuhkan penyelesaian secara benar.

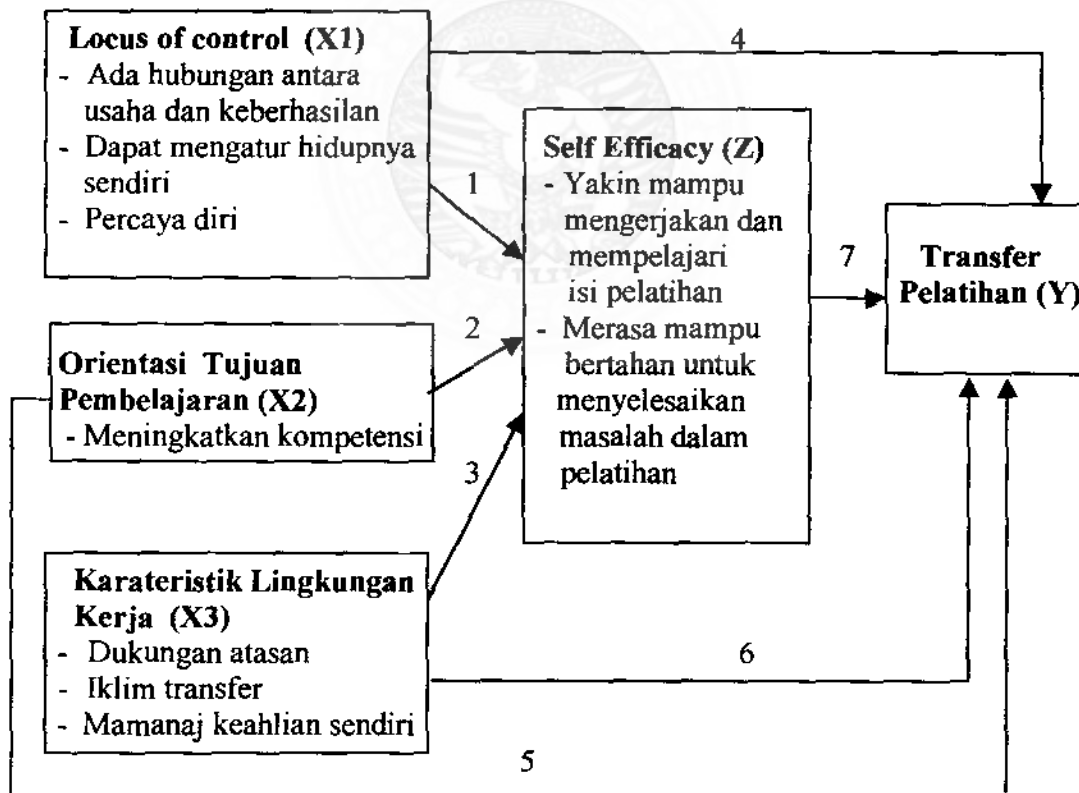
Variabel karakteristik lingkungan kerja yaitu lingkungan yang akan mempengaruhi kondisi transfer itu sendiri diantaranya dukungan dari manajer/atasan, dukungan teman kerja, dan iklim organisasi. Adanya karakteristik lingkungan kerja diharapkan akan menambah keyakinan karyawan dan mempengaruhi aktifitas pribadi untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas, sehingga proses transfer pelatihan akan berjalan secara optimal.

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis seperti yang telah diuraikan pada bab 2, 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 3.1. 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, meminjau 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 tetapi melalui variabel moderator, 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.

3.2. Hipotesis Penelitian

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

H1 : *Locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran dan karakteristik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* ?

Penjelasan tentang hipotesis dari masing – masing variabel :

H1a : *Locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*.

H1b : Orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*.

H1c : Karakteristik lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*.

H2 : Locus of control, orientasi tujuan pembelajaran dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan.

Penjelasan tentang hipotesis dari masing-masing variabel tersebut :

H2a : *Locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan.

H2b : Orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan.

H2c : Karakteristik lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan.

H3 : *Self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan.



BAB 4

MATERI DAN METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel yang diteliti dengan melalui pengujian hipotesis.

4.2. Populasi dan Sampel

4.2.1. Populasi

Populasi penelitian ini dengan karakteristik sebagai berikut : yaitu seluruh karyawan PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur (Metro) yang pernah melaksanakan (mengikuti) pelatihan pada tahun 2002 sejumlah 184 orang.

4.2.2. Sampel

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebesar populasinya dengan pengembalian kuisioner sebesar 104 responden. Menurut pendapat Ferdinand, (2002) bahwa ukuran sampel untuk pengujian model dengan menggunakan SEM adalah antara 100-200 sampel atau tergantung pada jumlah parameter yang digunakan dalam seluruh variabel laten, yaitu jumlah parameter dikalikan 5 sampai 10.

4.3. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Eksogen (*Exogenous variable*) atau variabel independent yaitu;

- a. *Locus of control* (X_1)
 - b. Orientasi Tujuan Pembelajaran (X_2)
 - c. Karakteristik Lingkungan Kerja (X_3)
 - d. *Self Efficacy* (Z) atau sebagai variabel intervening
2. Variabel Endogen (*Endogenous variable*) atau variabel dependen yaitu Transfer pelatihan (Y)

4.4. Definisi Operasional Variabel

1. *Locus of control* (X_1) adalah pandangan individu terhadap tercapainya keberhasilan yang dikonseptualkan sebagai tingkat keyakinan individu dalam mempersepsikan bahwa keberhasilan tercapai karena mereka memiliki keyakinan, bahwa ada korelasi antara usaha dan keberhasilan, mereka dapat mengatur hidupnya sendiri, dan memiliki rasa percaya diri.
2. Orientasi tujuan pembelajaran (X_2) orientasi tujuan pembelajaran menunjukkan bagaimana responden dalam mempelajari hal-hal yang baru. Kesalahan-kesalahan dalam tugas bukan merupakan suatu hal fatal tetapi justru dijadikan pijakan untuk meningkatkan sesuatu menjadi lebih baik lagi.
3. Karakteristik Lingkungan Kerja (X_3)
Karakteristik lingkungan kerja adalah dukungan terhadap peserta pelatihan yaitu dukungan atasan, dan iklim untuk menstransfer, sehingga akan mempengaruhi pemberian pelatihan secara keseluruhan.
4. *Self Efficacy* setelah pelatihan (Z) yaitu keyakinan individu akan kemampuannya untuk mengikuti pelatihan dan keyakinan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

5. Transfer pelatihan (Y)

Transfer pelatihan merupakan penerapan keahlian yang diperoleh dari pelatihan ke pekerjaan karyawan.

4.5. Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel

Alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini perlu memiliki validitas dan reliabilitas, untuk itu dilakukan uji coba skala *locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran, karakteristik lingkungan kerja, *self efficacy* dan transfer pelatihan.

1. *Locus Of Control*

Instrumen pengukuran *locus of control* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 11 instrumen pernyataan. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert dengan skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju), Pengelompokan *locus of control* internal dan eksternal adalah berdasarkan skor jawaban. Makin tinggi skor jawaban responden maka cenderung memiliki *internal locus of control*, dan sebaliknya jika skor total *locus of control* responden rendah maka responden tersebut cenderung memiliki *external locus of control*.

2. Orientasi Tujuan Pembelajaran

Pengukuran variabel orientasi tujuan terdiri dari 4 item pernyataan, jawaban responden dibuat dengan menggunakan range skala 1 yang mencerminkan responden sangat tidak setuju dengan pernyataan sampai dengan 5 yang mencerminkan responden sangat setuju dengan pernyataan. Jika skor total responden tinggi menunjukkan responden cenderung memiliki orientasi tujuan pembelajaran tinggi, dan sebaliknya bila total skor responden rendah menunjukkan responden memiliki orientasi tujuan pembelajaran rendah.

3. Karakteristik Lingkungan Kerja

Instrumen pengukuran variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 10 item pernyataan, dengan menggunakan skala Likert, skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Jika skor total responden tinggi menggambarkan lingkungan kerja mendukung terhadap proses transfer sebaliknya jika total skor responden rendah menggambarkan bahwa lingkungan kerja tidak mendukung terhadap proses transfer

4. *Self Efficacy*

Instrumen *self efficacy* yang digunakan terdiri dari 10 pernyataan, dengan menggunakan skala 1-5. *Range* skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Jika skor total responden tinggi menunjukkan responden tersebut memiliki *self efficacy* tinggi dan sebaliknya jika skor total responden rendah menunjukkan responden memiliki *self efficacy* rendah.

5. Transfer Pelatihan

Instrumen pengukuran transfer pelatihan menggunakan 5 pernyataan yang mengindikasikan kecenderungan responden untuk menerapkan hasil pelatihan ke tempat kerja, dengan menggunakan skala Likert poin 1-5, dimana Skala Likert menurut Sekaran (2002) termasuk dalam data interval. Dengan asumsi bahwa semua pernyataan (dalam Lampiran 1) adalah independen.

4.6. Lokasi dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan di PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur yang berlokasi di Jl Ketintang 156 Surabaya antara bulan Maret sampai dengan bulan Juli 2003.

4.7. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

4.7.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data diperoleh melalui berikut ini :

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung melalui daftar pertanyaan yang ditunjukkan pada karyawan yang telah mengikuti pelatihan.
- b. Data sekunder yaitu berupa arsip mengenai nama, bagian, dan jenis pelatihan yang diikuti oleh karyawan PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur.
- c. Wawancara dengan beberapa reponden peserta pelatihan dan juga bagian Divlat untuk memperoleh informasi yang mendalam tentang berbagai hal yang berkaitan dengan pelatihan

4.7.2. Cara Pengumpulan Data

Dalam penulisan tesis ini dikumpulkan data-data sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan terdahulu dengan menggunakan metode-metode sebagai berikut :

- a. Arsip, diambil dari data yang ada pada PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur yang berisi mengenai nama, alamat tempat bekerja, bagian / pekerjaan dan jumlah karyawan yang telah melaksanakan pelatihan.
- b. Kuisisioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang responden yaitu karyawan PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur (Metro) yang telah mengikuti pelatihan.

4.8. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Setelah data terkumpul yaitu dari kuisioner yang dikembalikan dan diisi perlu dilakukan tahapan-tahapan analisis data meliputi :

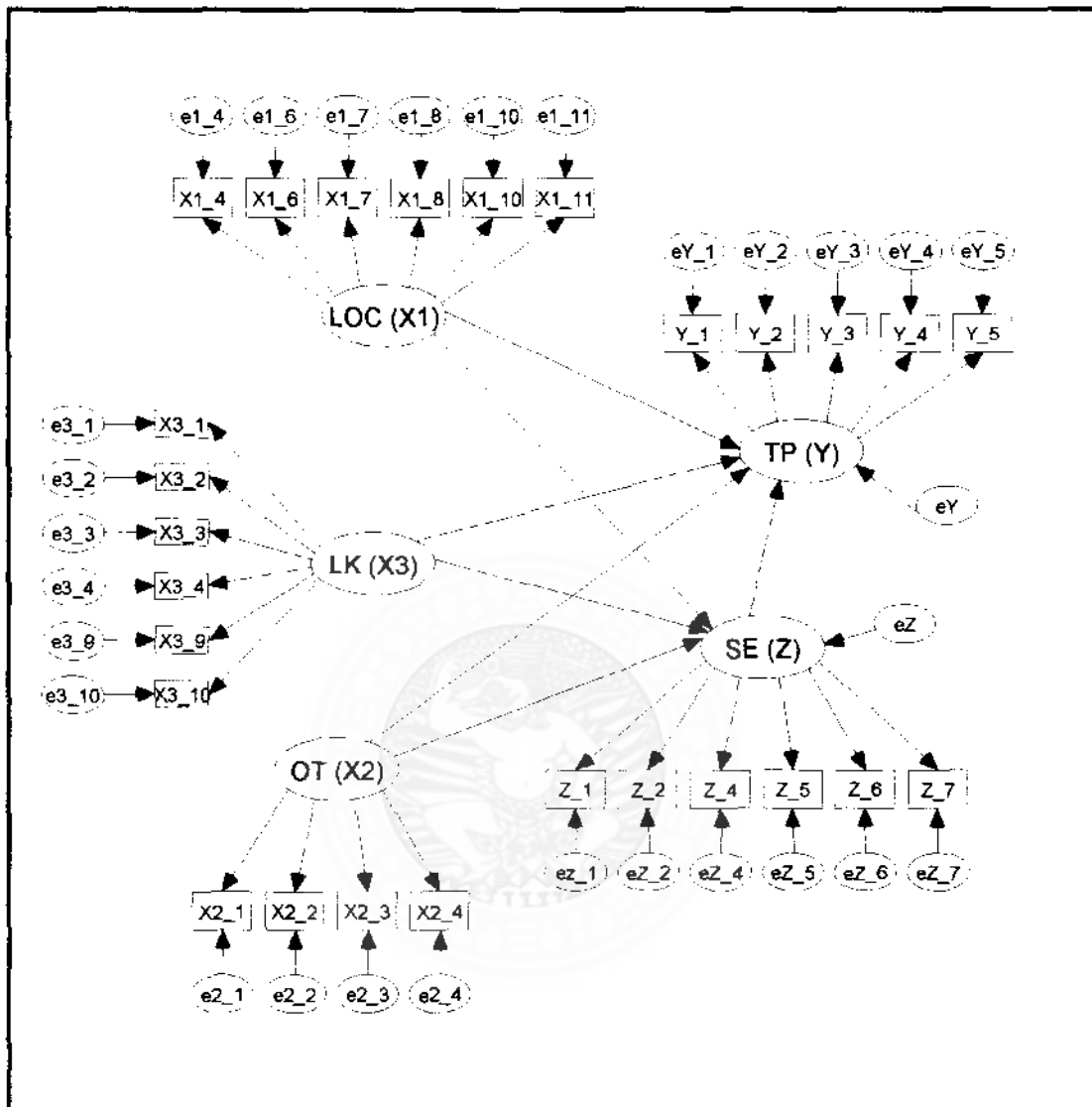
1. Editing, yaitu meneliti jawaban-jawaban yang telah diberikan oleh para responden untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan telah sesuai dengan petunjuk pengisian kuesioner dengan cara meneliti dan mengoreksi satu persatu jawaban.
2. Tabulasi, yaitu memberikan skor terhadap jawaban responden berdasarkan skala pengukuran yang telah ditentukan.
3. Pengolahan data sesuai dengan pendekatan penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Keunggulan SEM karena kemampuannya untuk menampilkan sebuah model komprehensif bersamaan dengan kemampuannya untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah konstruk atau faktor serta kemampuannya untuk mengukur pengaruh hubungan secara teoritis. SEM juga dipandang sebagai kombinasi antara analisis faktor (*Confirmatory Faktor Analysis*) dan analisis regresi.

Adapun prosedur dalam analisis SEM adalah sebagai berikut :

1. Menyusun diagram jalur

Diagram jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Gambar 4.1) :



Gambar 4.1. Diagram Jalur Pengaruh *Locus of Control*, *Orientasi Tujuan Pembelajaran*, *Karakteristik Lingkungan Kerja* dan *Self Efficacy* terhadap *Transfer Pelatihan*

Keterangan simbol-simbol dari Gambar 4.1. adalah sebagai berikut :

- : adalah tanda yang menunjukkan faktor/ konstruk/ *latent variable / unobserved variable* yaitu variabel yang tidak diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi-dimensi atau indikator-indikator yang diamati.
- : adalah tanda yang menunjukkan variabel terukur/ *observed variable* yaitu variabel yang datanya harus dicari melalui lapangan, misalnya melalui instrumen-instrumen.
- : menunjukkan adanya hubungan yang dipotesakan antara dua variabel, variabel yang dituju oleh anak panah merupakan variabel dependen.

Keterangan huruf-huruf dalam gambar :

- a. e : Error term
- b. LOC : *Locus of control*
- c. OT : Orientasi tujuan pembelajaran
- d. LK : Lingkungan kerja
- e. SE : *Self Efficacy*
- f. TP : Transfer Pelatihan
- f. X : Indikator/instrumen penelitian

2. Persamaan Struktural dan spesifikasi

Pengaruh *locus of control*, orientasi tujuan, lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap transfer pelatihan digambarkan melalui persamaan sebagai berikut :

$$SE = \gamma_1 LOC + \gamma_2 OT + \gamma_3 LK + \zeta_1$$

$$TP = \gamma_4 LOC + \gamma_5 OT + \gamma_6 LK + \gamma_{17} SE + \zeta_2$$

$$TP = \beta SE + \zeta_3$$

Keterangan :

LOC = Locus of control (variabel eksogen)

OT = Orientasi tujuan pembelajaran (variabel eksogen)

LK = Karakteristik lingkungan kerja (variabel eksogen)

SE = Self efficacy (variabel intervening).

TP = Variabel endogen.

γ = Gama (kecil), koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen

β = Beta, koefisien pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen.

ζ = Zeta, galat model.

3. Spesifikasi Model Pengukuran untuk Masing-Masing Konstruk / Variabel Laten.

3.1. Konstruk Eksogen

a. Locus of control (X_1)

$$X_{14} = \lambda_{14} X_1 + \epsilon_1$$

$$X_{16} = \lambda_{16} X_1 + \epsilon_2$$

$$X_{17} = \lambda_{17} X_1 + \epsilon_3$$

$$X_{18} = \lambda_{18} X_1 + \epsilon_4$$

$$X_{110} = \lambda_{110} X_1 + \epsilon_5$$

$$X_{111} = \lambda_{111} X_1 + \epsilon_6$$

b. Orientasi Tujuan (X_2)

$$X_{21} = \lambda_{21} X_2 + \epsilon_1$$

$$X_{22} = \lambda_{22} X_2 + \epsilon_2$$

$$X_{23} = \lambda_{23} X_2 + \epsilon_3$$

$$X_{24} = \lambda_{24} X_2 + \epsilon_4$$

a. Lingkungan Kerja (X_3)

$$X_{31} = \lambda_{31} X_3 + \epsilon_1$$

$$X_{32} = \lambda_{32} X_3 + \epsilon_2$$

$$X_{33} = \lambda_{33} X_3 + \epsilon_3$$

$$X_{34} = \lambda_{34} X_3 + \epsilon_4$$

$$X_{39} = \lambda_{39} X_3 + \epsilon_5$$

$$X_{310} = \lambda_{310} X_3 + \epsilon_6$$

3.2. Konstruksi Endogen

a. *Self Efficacy* (Z)

$$Z_1 = \lambda_{z1} Z + \epsilon_1$$

$$Z_2 = \lambda_{z2} Z + \epsilon_2$$

$$Z_4 = \lambda_{z4} Z + \epsilon_3$$

$$Z_5 = \lambda_{z5} Z + \epsilon_4$$

$$Z_6 = \lambda_{z6} Z + \epsilon_5$$

$$Z_7 = \lambda_{z7} Z + \epsilon_6$$

b. Transfer Pelatihan (Y)

$$Y_1 = \lambda_{y1} Y + \epsilon_1$$

$$Y_2 = \lambda_{y2} Y + \epsilon_2$$

$$Y_3 = \lambda_{y3} Y + \epsilon_3$$

$$Y_4 = \lambda_{y4} Y + \epsilon_4$$

$$Y_5 = \lambda_{y5} Y + \epsilon_5$$

Keterangan :

λ = Standar Loading

ϵ = Error term

Analisis faktor konfirmatori untuk model pengukuran akan dihasilkan koefisien yang disebut *standar loading* atau *lambda Value* (λ). Nilai lambda tersebut digunakan untuk menilai kecocokan, kesesuaian atau unidimensionalitas dari instrumen-instrumen dalam membentuk sebuah faktor.

4. Uji Asumsi Model (*Structural Equation*)

1. Uji Validitas dan reliabilitas tahap survei

Sebelum dilakukan pengolahan data maka perlu dilakukan pengujian data terhadap variabel tersebut. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur. Untuk mengukur validitas dan realibilitas menggunakan koefisien *cronbach alpha* untuk mengestimasi realibilitas dan validitas setiap skala (indikator observarian). Pengujian validitas menggunakan teknik *corrected item-total correlation*, yaitu dengan cara mengkorelasi skor tiap item dengan skor totalnya. Kriteria valid atau tidak valid adalah bila korelasi r kurang dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, berarti butir pertanyaan tidak valid (Santoso, 2001).

2. Uji Realibilitas

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. Dengan kata lain bagaimana hal-hal yang spesifik saling membantu dalam menjelaskan sebuah fenomena yang umum. *Composite Reliability* diperoleh melalui rumus berikut (Ferdinand, 2002) :

$$\text{Construct-reliability} = \frac{(\sum \text{std. Loading})^2}{(\sum \text{std. Loading})^2 + e_j}$$

Keterangan :

- a. *standard loading* diperoleh dari *standardized loading* untuk tiap-tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan komputer.

- b. ϵ_j adalah *measurement error* dari tiap indikator. Measurement error dapat diperoleh dari $1 - \text{reliabilitas indikator}$.

Nilai batas tingkat realibilitas yang dapat diterima adalah $\geq 0,7$.

3. Uji Normalitas

Sebaran data harus dianalisis untuk mengetahui apakah asumsi normalitas dipenuhi, sehingga data dapat diolah lebih lanjut pada path diagram. Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode-metode statistik. Pengujian yang paling mudah adalah dengan mengamati *skewness value* dan kurtosis. Nilai statistik yang digunakan untuk menguji normalitas adalah Z-value yang dihasilkan melalui rumus berikut :

$$\text{Nilai-z} = \frac{\text{Skewness}}{\sqrt{\frac{6}{N}}}$$

Keterangan :

N = Ukuran Sampel

Bila nilai Z lebih besar dari nilai kritis maka diduga distribusi data adalah tidak normal. Nilai kritis dapat digunakan berdasarkan tingkat signifikansi yang dikehendaki, misalnya yang digunakan nilai kritisnya $\pm 2,58$ (tingkat signifikansi 0,01 (1%) berarti kita dapat menolak asumsi normalitas pada probability level (Hair *et al*, 1998).

4. Uji Outliers

Uji outliers dilakukan untuk menghilangkan nilai-nilai ekstrim pada hasil observasi. Menurut Hair *et al* (1998) outliers terjadi karena kombinasi unik yang

terjadi dan nilai-nilai yang dihasilkan dari observasi tersebut sangat berbeda dari observasi-observasi lainnya. Apabila ditemukan outliers, maka data yang bersangkutan harus dikeluarkan dari perhitungan lebih lanjut. Dalam analisis *multivariat*, outliers dapat diuji dengan membandingkan nilai *mahalanobis distance squared* dengan nilai χ^2 -tabel pada jumlah tertentu dan tingkat $p < 0,001$ (Hair *et al*, 1998). Pengujian *mahalanobis distance squared* dapat dilakukan dengan menggunakan program aplikasi statistik SPSS atau AMOS Version 4.01. Sedangkan untuk *Univariate* akan dikategorikan sebagai *outliers* dengan cara mengkonversi nilai data penelitian ke dalam Z-score, yang mempunyai rata-rata nol dengan standar deviasi satu.

5. Multikonearitas dan Singularitas

Untuk melihat apakah data penelitian terdapat multikonearitas (multicollinearity) atau (singularity) dalam kombinasi-kombinasi variabel, maka yang perlu diamati adalah determinan dari matriks kovarians sampelnya. Determinan yang kecil atau mendekati 0 akan mengindikasikan adanya multikolinearitas atau singularitas, sehingga data itu tidak dapat digunakan untuk penelitian (Ferdinand, 2002).

6. Uji Kesesuaian dan Uji Statistik Model

Analisis dengan menggunakan SEM memerlukan beberapa fit indeks untuk mengukur kebenaran model yang diajukan. Ada beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off valuenya* untuk menguji diterima atau ditolaknya sebuah model (uji kelayakan model) seperti yang disajikan dalam Tabel 4.1

Tabel 4.1
Indeks Kelayakan Model

No	GOODNESS OF FIT INDEX	KETERANGAN	CUT-OF POINT
1.	X^2 - Chi Square	Menguji apakah kovarians populasi yang diestimasi sama dengan kovarians sample (apakah model sesuai dengan data)	Diharapkan kecil
2.	Probability	Uji signifikansi terhadap perbedaan matrik kovarians data dengan matriks kovarians yang diestimasi	$\geq 0,05$
3.	RMSEA (the Root Mean Square Error of Approximation)	Mengkompensasi kelemahan chi-square pada sampel yang besar (Hair <i>et al</i> , 1998)	$\leq 0,08$
4.	GFI (good of Fit Index)	Menghitung proporsi tertimbang varians dalam matriks sample yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang diestimasi	$\geq 0,90$
5.	AGFI (Adjusted Goodness of Fit Indices)	Merupakan GFI yang disesuaikan terhadap <i>Degree of Freedom</i> (Hair <i>et al</i> , 1998) Analog dengan R^2 dan regresi berganda (Bentler dalam Ferdinand (2002).	$\geq 0,90$
6.	CMIN/DF (The Minimum Sample Discrepancy Function)	Kesesuaian antara data dengan model.	$\leq 2,00$
7.	TLI (Tuckler Lewis Index)	Pembandingan antara model yang diuji terhadap baseline model (Hair, et all 1998)	$\geq 0,95$
8.	CFI (Comparative Fit Index)	Uji kelayakan model yang tidak sesnsitif terhadap besarnya sampel dan kerumitan model	$\geq 0,94$

Sumber : Hair (1998), Ferdinand (2003)

7. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal

- a. Pengaruh langsung (koefisien jalur) diamati dari bobot regresi terstandar, dengan pengujian signifikansi pembandingan nilai CR (*Critical Ratio*) yang sama dengan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berarti signifikan.

- b. Dari keluaran program AMOS 4.01 (*Analysis of Moment Structure*) akan diamati hubungan kausal antar variabel dengan melihat efek langsung maupun efek tak langsung dan efek total.



BAB 5

ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1. Sejarah Singkat PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur

Berdasarkan PP No. 9 tahun 1969 PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur khusus menangani jasa telekomunikasi daerah Surabaya Timur, yang meliputi wilayah Surabaya Timur, Sidoarjo, Mojokerto, dan Jombang.

Bisnis utamanya sampai saat ini adalah menyediakan PSTN (Publik Switch Telephone Network) dan menyelenggarakan jasa melalui PSTN. Jenis jasa telekomunikasi yang sudah beroperasi sampai tahun 1999 adalah jasa telepon dalam negeri termasuk penyediaan telpon umum baik kartu maupun koin, jasa interkoneksi kepada penyelenggaraan telekomunikasi lain diantaranya diperoleh dari PT. INDOSAT dan SATELINDO, jasa interkoneksi dari penyelenggaraan telekomunikasi internasional dan STTBS (sistem telepon bergerak selular), jasa satelit dan jasa lainnya berupa VSAT, e-mail, calling card, telex dan telegram. Untuk jasa telegram saat ini telah dihapus.

Pada saat ini PT. Telkom Tbk telah menciptakan telkom baru yang telah dirumuskan dengan istilah ‘The Telkom Way 135’ sebagai perusahaan besar yang tengah menghadapi perubahan krisis. The Telkom Way 135 ini merupakan ciptaan baru dan akan menjadi perusahaan yang tengah menghadapi perubahan krisis dari luar. Didalam The Telkom Way 135 ini terkandung beberapa unsur yang secara integral harus menjwai insan telkom yaitu :

1. Asumsi dasar yang disebut *committeed 2u*
2. Nilai inti yang mencakup
 - a. Customer Value.

- b. Excellent Service.
 - c. Competent People
3. Langkah perilaku untuk memenangkan persaingan yang terdiri dari :
- a. Stretch the goals
 - b. Simplify
 - c. Involve everyone
 - d. Quality is my job, dan
 - e. Reward the winners

Adapun dalam mencapai kesuksesan untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang suatu perusahaan harus mempunyai visi dan misi yang digunakan dalam operasional perusahaan. Visi dan misi Telkom adalah sebagai berikut :

VISI

To Become a Dominant Info Com Player in the Region

Maksud dari visi ini adalah Telkom akan selalu berupaya untuk menepatkan diri sebagai perusahaan infocom yang mempunyai pengaruh dalam kawasan Asia, dan terlebih lagi di kawasan Asia – Pasifik.

MISI

1. *Managing Business Through Best Practices, Optimizing Superior Human Resources, Competitive Tecnology and Synergizing Bussiness Partners.*

Maksud dari misi tersebut adalah sebagai berikut : Telkom akan selalu mengelola bisnis melalui praktek - praktek terbaik dengan mengoptimalkan Sumber Daya Manusia yang unggul, penggunaan teknologi yang kompetitif serta akan berusaha membangun komitmen yang menguntungkan secara timbal balik dan saling mendukung secara sinergis.

2. To Profide One Stop Services with Exellent Quantity and Competitive Price.

Maksud dari misi tersebut diatas adalah Telkom akan selalu menjamin bahwa pelanggan harus mendapatkan pelayanan terbaik yang berupa kemudahan, kualitas produk dan kualitas jaringan yang tentunya kesemuanya itu didapat dengan harga yang kompetitif pula.

PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur dalam menjalankan misinya agar berhasil dan berjalan sebagaimana mestinya maka selalu mengembangkan karyawannya agar kompetitif dengan cara mengadakan pendidikan dan pelatihan secara kontinyu.

5.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. TELKOM Kandatel Surabaya timur adalah struktur organisasi garis atau lini. Tipe organisasi hanya mengenal satu pimpinan , dimana wewenang mengalir dari pimpinan kepada bawahan melalui garis lurus, sedangkan bawahan bertanggung jawab langsung kepada atasan sesuai atasan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Arah pertanggung jawaban dimulai dari pimpinan yang paling tinggi. Bagi pimpinan yang bukan garis kewenangan tidak berhak memerintah atau menerima pertanggung jawaban pegawai bagian lain yang bukan wewenangnya, dengan bentuk organisasi tersebut maka setiap pimpinan mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang tegas.

5.3. Gambaran Umum responden

Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data melalui pengiriman kuesioner secara langsung kepada 184 responden. Responden dalam penelitian ini

adalah karyawan PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur (Metro) yang pernah melaksanakan pelatihan yang diadakan pada tahun 2002. Peneliti mengambil responden pada periode tersebut dengan harapan bahwa mereka telah dapat mentransfer hasil pelatihan ke pekerjaan dan masih ingat pada pelaksanaan pelatihan yang mereka telah jalankan sehingga mempermudah dalam mengisi kuesioner yang mereka terima. Adapun dari jumlah kuesioner yang dikirimkan yaitu sejumlah 184 eksemplar, yang kembali sebanyak 104 eksemplar dengan tingkat pengembalian sebesar 56,52 % ($104/184 \times 100\%$) jumlah tersebut sekaligus merupakan jumlah responden yang akan diolah.

Tabel 5.1
Jumlah responden berdasarkan unit kerja
PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur (Metro) Tahun 2002

No	Unit Kerja	Total	
		n	%
1.	Marketing	9	8,65
2.	Ophar Jarakses	22	21,16
3.	Customer Service	20	19,23
4.	Support	26	25
5.	Perencanaan	14	13,46
6.	Keuangan	13	12,5
Total		104	100

Sumber : Data Primer diolah

Pada Tabel 5.1 berdasarkan jumlah kuesioner yang dianalisis, dapat diketahui gambaran jumlah responden yang telah mengikuti pelatihan berdasarkan unit kerja. Bagian (unit kerja) yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah

sembilan orang (8,65 %) responden merupakan unit kerja di bagian marketing, 22 orang (21,23 %) bekerja di bagian Ophar Jaksas, 20 orang (19,23) di bagian customer service, 26 orang (25 %) bekerja di bagian support, 14 orang (13,46 %) di bagian perencanaan, dan 13 orang (12,5 %) bekerja di bagian keuangan.

5.3.1. Data Demografi Responden

Tabel 5.2
Data Demografi responden Peserta Pelatihan Th (2002)
PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin :		
Pria	65	62,50 %
Wanita	39	37,50 %
Umur Responden		
20 - 25	6	5,77%
26 - 30	10	9,63 %
31 - 35	15	14,43%
36 - 40	26	25 %
≥ 40	46	44,23 %
Pendidikan		
SLTA	43	41.35 %
D1	8	7,69 %
D2	18	17,31 %
D3	23	22,12 %
S1	12	11,53 %
Lama Bekerja		
1 – 5 tahun	3	2,88 %
6 – 10 tahun	11	10,58 %
11 – 15 tahun	14	13,46 %
15 – 20 tahun	31	29,81 %
> 20	45	43,27 %

Sumber : Data primer diolah

Pada Tabel 5.2 menggambarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan pengalaman kerja responden (gambaran responden berdasarkan karakteristik). Pada diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan yaitu berjumlah 62,5 %, sedangkan responden perempuan

sejumlah 37.5 %. Tingkat pendidikan responden yang terbanyak adalah SLTA yaitu sebanyak 41.35 %, dengan lama kerja > 20 th sebesar 43,27 %.

5.4. Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif di bawah ini akan digunakan sebagai dasar untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel, baik variabel eksogen (independent), variabel intervening, dan variabel endogen (dependent).

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi Variabel eksogen (X), Variabel Intervening (Z),
dan Variabel Endogen (Y)

Variabel	Frequency	Percent	Valid Percent
Locus of control (X1)			
Valid eksternal	42	40,4	40,4
Internal	62	59,6	59,6
Orientasi Tujuan Pembelajaran (x2)			
Valid Tinggi	65	62,5	62,5
Rendah	39	37,5	37,5
Lingkungan Kerja (X3)			
Valid Mendukung	53	51,0	51,0
Kurang mendukung	51	49,0	49,0
Self efficacy (Z)			
Valid Rendah	49	47,1	47,1
Tinggi	55	52,9	52,9
Transfer Pelatihan			
Valid Diterapkan	67	64,4	64,4
Kurang diterapkan	37	35,6	35,6

Sumber : diolah dari Lampiran 2

5.5 Uji Asumsi Model

5.5.1. *Locus of Control* (X1)

5.5.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Survey Awal

Locus of control dibentuk dari 11 indikator. Untuk mengetahui kesahihan dan keandalan kuesioner maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menyebarkan kuesioner pendahuluan kepada 40 responden yang berbeda dengan yang dianalisis, hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut.

Tabel 5.4
Uji Validitas dan Reliabilitas Tahap 1 (N = 40 ; r tabel = 0,403)

Indikator	Korelasi Item Total	Keterangan
X ₁₁	0,2835	gugur
X ₁₂	0,2054	gugur
X ₁₃	0,2559	gugur
X ₁₄	0,6968	valid
X ₁₅	0,2389	gugur
X ₁₆	0,7482	valid
X ₁₇	0,7401	valid
X ₁₈	0,7776	valid
X ₁₉	0,2980	gugur
X ₁₁₀	0,7807	valid
X ₁₁₁	0,6444	valid

Sumber : diolah dari Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat diketahui ada 5 indikator yang gugur yaitu : X₁₁, X₁₂, X₁₃, X₁₅ dan X₁₉, dengan nilai reliabilitas (Alpha Cronbach) 0,8851. Pengujian tahap kedua dengan mengeluarkan 5 indikator yang gugur, hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.5.

Tabel 5.5
Uji Validitas dan Reliabilitas Tahap 2 (N = 40 ; r tabel = 0,403)

Indikator	Korelasi Item Total	Keterangan
X ₁₄	0,7182	valid
X ₁₆	0,7045	valid
X ₁₇	0,7653	valid
X ₁₈	0,8198	valid
X ₁₁₀	0,7389	valid
X ₁₁₁	0,6753	valid

Dari Tabel 5.5 dapat diketahui nilai reliabilitas mengalami kenaikan menjadi 0,9027 (lihat Lampiran 3)

5.5.1.2. Analisis Konfirmatori Faktor (Confirmatory Factor Analysis)

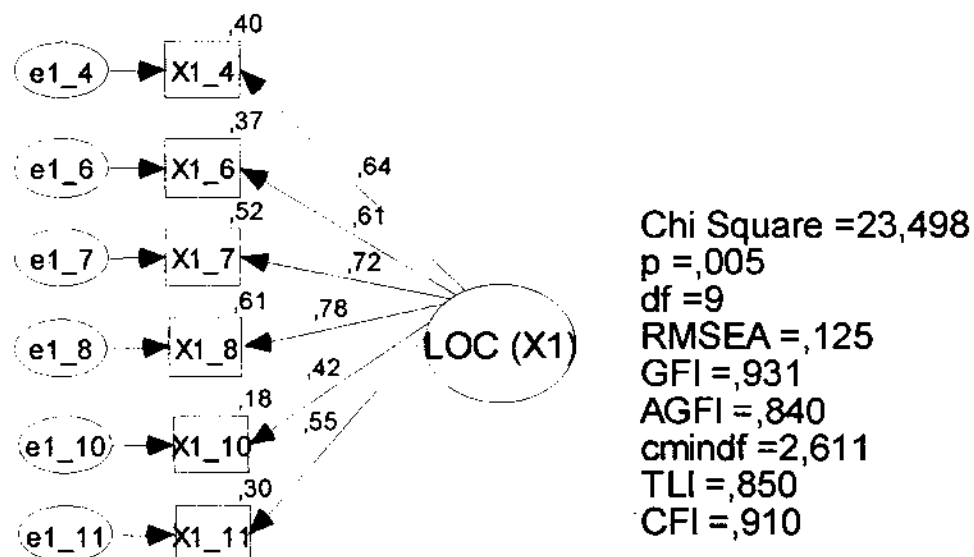
Setelah uji validitas dan reliabilitas survei awal dilakukan, maka tahap berikutnya dilakukan uji analisis faktor konfirmatori untuk menguji unidimensionalitas 6 indikator pembentuk konstruk *locus of control* Pada langkah 1 uji CFA diperoleh nilai probabilitas error untuk setiap indikator sebagai berikut :

Tabel 5.6
Probabilitas Error Setiap Indikator *Locus of Control* (X1) Langkah 1

Indikator	Estimate	Standar Error	Probabilitas	Keterangan
X ₁₄	1			
X ₁₆	0,897758	0,181203	7,254 10 ⁻⁰⁷	Signifikan
X ₁₇	1,078774	1882810,	1,010 10 ⁻⁰⁸	Signifikan
X ₁₈	1,093712	0,197525	3,080 10 ⁻⁰⁸	Signifikan
X ₁₁₀	0,649324	0,179096	2,883 10 ⁻⁰⁴	Signifikan
X ₁₁₁	0,686494	0,159259	1,628 10 ⁻⁰⁵	Signifikan

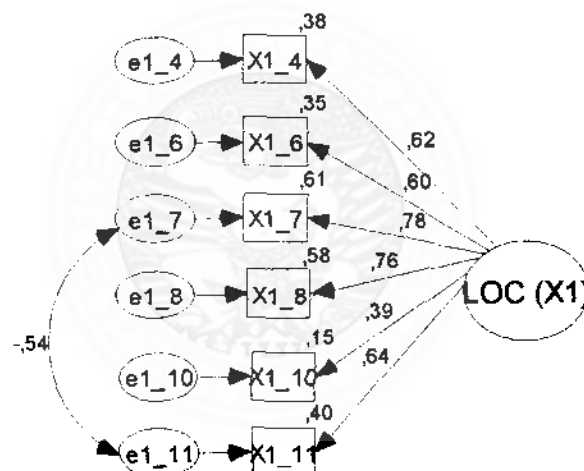
Sumber : diolah dari Lampiran 3

Nilai Chi Square pada langkah pertama 23,498 dengan probabilitas error (p) 0,005 lebih kecil dari level of signifikan 0,05, oleh karena itu CFA tersebut belum fit sehingga perlu modifikasi indeks (MI).



Gambar 5.1 CFA *Locus of Control* Langkah 1

Modifikasi Indeks (MI) covarians antar error indikator dipilih MI yang paling besar diantara modifikasi lainnya yang harus dilakukan, karena dengan MI yang paling besar diharapkan terjadi penurunan nilai *Chi Square* yang cukup berarti dan kenaikan probabilitas error yang cukup berarti pula sampai model tersebut fit. Berdasarkan Lampiran 2 MI kovarians terbesar yang dilakukan yaitu antara (e1_7 ↔ e1_11) sebesar 9,264, diperoleh penurunan *Chi Square* menjadi 9,823 dengan nilai probabilitas error (p) menjadi 0,278, karena nilai $p > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa model CFA tersebut sudah fit. Gambar CFA *locus of control* setelah dilakukan MI dapat dilihat pada Gambar 5.2.



Chi Square = 9,823
 p = ,278
 df = 8
 RMSEA = ,047
 GFI = ,970
 AGFI = ,921
 cmin df = 1,228
 TLI = ,979
 CFI = ,989

Gambar 5.2 CFA *locus of control* Langkah 2

Hasil evaluasi *goodness of fit Index* (uji kalayakan) selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.7.

Tabel 5.7
Goodness of Fit Index Locus of Control (X1)

Goodness of Fit index	Cut off value	Hasil analisis	Evaluasi Model
Chi square	Kecil	9,823	
Signifikansi	$\geq 0,05$	0,278	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,047	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,970	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,921	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,228	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,979	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,989	Baik

Sumber : diolah dari Lampiran 3

Berdasarkan 8 parameter nilai goodness of fit index seluruh parameter *goodness of fit* tergolong baik, sehingga dapat dikatakan CFA tersebut sudah fit dan terbentuk unidimensionalitas.

5.5.1.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Uji reliabilitas konstruk dalam SEM untuk membuktikan bahwa konstruk atau indikator tersebut membangun (mengkonstruksi) variabel *locus of control (X1)*. Uji reliabilitas dapat diperoleh melalui rumus (Hair, et al, 1998) sebagai berikut :

$$\text{Konstruk reliabilitas} = \frac{(\sum \text{standardize loading})^2}{(\sum \text{standardize loading})^2 + \sum \epsilon_j} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

1. *Standardize loading* diperoleh dari *standardize loading* untuk tiap indikator yang diperoleh dari AMOS 4.01

2. $\sum \epsilon_j$ adalah *measurement error* (kesalahan pengukuran) dari tiap indikator.

Measurement error dapat diperoleh dari $1 - (\text{reliabilitas indikator})^2$. Tingkat

reliabilitas yang dapat diterima adalah $\geq 0,70$

Hasil standar loading dan *measurement error* CFA *locus of control* (X_1)

dapat dilihat pada Tabel 5.8

Tabel 5.8
Reliabilitas Konstruk *Locus of Control* (X_1)

Indikator	Standar loading (λ)	<i>measurement error</i> ($1-\lambda^2$)
X_{14}	0,61793	0,61816
X_{16}	0,59504	0,64593
X_{17}	0,78175	0,38887
X_{18}	0,76221	0,41904
X_{110}	0,38587	0,85111
X_{111}	0,63629	0,59514
Jumlah	3,77909	3,51824

Sumber : diolah dari Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.8 diatas dapat diketahui persamaan CFA untuk *locus of control* (X_1) yaitu :

$$X_{14} = 0,61793 X_1 + 0,61816$$

$$X_{16} = 0,59504 X_1 + 0,64593$$

$$X_{17} = 0,78175 X_1 + 0,38887$$

$$X_{18} = 0,76221 X_1 + 0,41904$$

$$X_{110} = 0,38587 X_1 + 0,85111$$

$$X_{111} = 0,63629 X_1 + 0,59514$$

Nilai reliabilitas konstruk sebagai berikut :

$$\frac{(3,77909)^2}{(3,77909)^2 + 3,51824} = \frac{14,2815}{17,7998} = 0,8023.$$

Karena nilai reliabilitas konstruk sebesar $0,8023 > 0,7$ maka dapat dikatakan bahwa indikator tersebut sudah reliabel.

5.5.1.4. Evaluasi Normalitas Data Univariate dan Multivariate

Untuk menguji normalitas data baik secara univariate (per indikator) maupun multivariate (seluruh indikator) menggunakan *skewness* (kemiringan data) dan *kurtosis* (keruncingan data), dimana kedua parameter tersebut pada setiap indikatornya terdapat nilai *critical ratio* (CR). Pada tingkat signifikan 1%, nilai CR berada diantara $\pm 2,58$ ($-2,58 \leq CR \leq 2,58$), jika diluar batas ini dapat dikatakan data pada indikator tersebut tidak normal. Evaluasi normalitas data Univariate dan Multivariate untuk dimensi *locus of control* (X_1) dapat dilihat pada Tabel 5.9

Tabel 5.9
Evaluasi Normalitas Data Univariate dan Multivariate Dimensi
Locus of Control (X_1)

Indikator	Skewness	CR	Kurtosis	CR
X_{14}	-0,529	-2,235	0,316	2,239
X_{16}	-0,517	-2,284	0,451	2,321
X_{17}	-0,696	-2,179	0,847	2,445
X_{18}	-0,665	-2,070	0,861	2,310
X_{110}	-0,936	-2,296	0,677	2,291
X_{111}	-0,850	-2,139	0,802	2,411
Multivariate			10,179	2,305

Sumber : diolah dari Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.9 CR semua nilai normalitas data baik univariate dan multivariate berada di antara $\pm 2,58$, sehingga dapat dikatakan seluruh indikator pembentuk *locus of control* (X_1) berdistribusi normal.

5.5.1.5. Evaluasi Outlier Data Univariate dan Multivariate

Outlier merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah indikator maupun beberapa indikator (Hair, et al, 1998). Adapun outliers dievaluasi dengan dua cara yaitu analisis terhadap *univariate outlier* dan *multivariate outlier*. Deteksi terhadap adanya univariate outlier dapat dilakukan dengan cara menentukan nilai ambang batas yang akan dikategorikan sebagai outliers dengan cara mengkonversikan nilai data penelitian ke dalam standar score atau disebut juga Z-score yang mempunyai nilai rata-rata nol dan standar deviasi satu. Observasi data yang memiliki nilai Z-score $\geq \pm 3,00$ akan dikategorikan sebagai outlier (Hair, et al, 1998). Hasil univariate dan multivariate outlier dapat dilihat pada Tabel 5.10

Tabel 5.10
Evaluasi outlier data Univariate *Locus of Control* (X_1)

Indikator	Minimum	Maximum
Zscore (X_{14})	-2,740	1,797
Zscore (X_{16})	-2,550	1,895
Zscore (X_{17})	-2,652	1,703
Zscore (X_{18})	-2,791	1,865
Zscore (X_{110})	-2,930	1,283
Zscore (X_{111})	-2,059	2,128

Sumber : diolah dari lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 6 indikator setelah datanya di Z-score nilainya tidak ada yang lebih dari $\pm 3,00$ ($Z\text{-score} \geq \pm 3,00$), jadi 6 indikator tersebut tidak terdapat outlier.

Evaluasi terhadap multivariate outlier perlu dilakukan karena walupun data yang dinalisis menunjukkan tidak ada outlier pada tingkat univariate, tetapi observasi-observasi itu dapat menjadi outlier bila sudah dikombinasikan. Jarak

Mahalanobis (*Mahalanobis distance*) untuk tiap-tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam sebuah ruang multidimensional (Hair, et al, 1998). Untuk menghitung jarak Mahalanobis berdasarkan nilai Chi kuadrat pada derajat bebas sebesar jumlah indikator yang digunakan dalam setiap variabel. Terdapat 6 indikator yang membentuk *locus of control* (X_1), oleh karenanya nilai Chi Kuadrat tabel yaitu χ^2 (0,01 ; 6) = 16,812. Menggunakan SPSS 9.0 diperoleh nilai jarak Mahalanobis 6 indikator tersebut antara 1,062 (minimal) sampai 13,801 (maksimal), sehingga dapat dikatakan tidak ada nilai multivariate outlier pada *locus of control* (X_1).

5.5.1.6. Pengujian Nilai Standardized Residual

Pengujian terhadap nilai kovarian residual terstandarisasi mengindikasikan bahwa secara keseluruhan indikator nilai residual normal. Normalitas standardize residual yang dapat diterima berada $\pm 2,58$. Hasil standardize residual antar indikator dapat dilihat pada lampiran 3. Berdasarkan lampiran 3 nilai kovarian standardize residual untuk seluruh indikator berada diantara $\pm 2,58$ sehingga dapat diterima secara signifikan.

5.5.1.7. Evaluasi Multikolinearitas dan Singularitas

Untuk evaluasi multikolinearita atau singularitas dalam kombinasi variabel, maka dapat diketahui dari determinan matriks kovarians sampelnya sebesar $1,3518 \cdot 10^4$, karena kovarians matriksnya besar sekali maka data penelitian tersebut tidak terdapat multikolinearitas (*multicollinearity*) atau singularitas (*singularity*).

5.5.2. Orientasi Tujuan Pembelajaran (X₂)

5.5.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Survei Awal

Orientasi tujuan dibentuk dari 4 indikator. Untuk mengetahui kesahihan dan keandalan kuesioner maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menyebarkan kuesioner pendahuluan kepada 40 responden yang berbeda dengan yang dianalisis, hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.11 berikut.

Tabel 5.11
Uji Validitas dan Reliabilitas (N = 40 ; r tabel = 0,403)

Indikator	Korelasi Item Total	Keterangan
X ₁₁	0,5783	valid
X ₁₂	0,6006	Valid
X ₁₃	0,6307	Valid
X ₁₄	0,5611	Valid

Sumber : diolah dari Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 5.11 nilai reliabilitas (Alpha Cronbach) 0,7843.

5.5.2.2. Analisis Konfirmatori Faktor

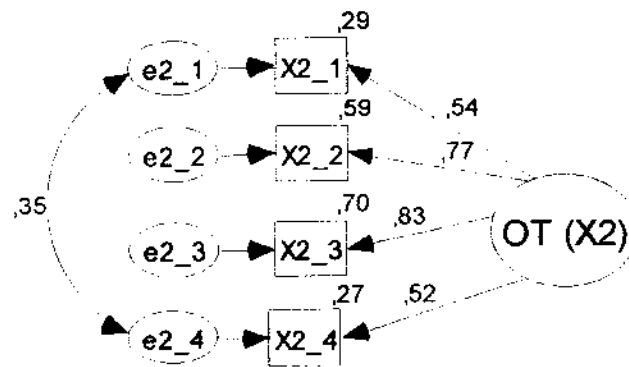
Uji analisis faktor konfirmatori untuk menguji unidimensionalitas 4 indikator pembentuk konstruk orientasi tujuan pembelajaran. Pada langkah 1 uji CFA diperoleh nilai probabilitas eror untuk setiap indikator sebagai berikut :

Tabel 5.12
Probabilitas Error Setiap Indikator Orientasi Tujuan Pembelajaran (X₂) Langkah 1

Indikator	Estimate	Standar Error	Probabilitas	Keterangan
X ₂₁	1,0000			
X ₂₂	1,3073	0,2558	3,218 10 ⁻⁰⁷	Signifikan
X ₂₃	1,0644	0,2074	2,870 10 ⁻⁰⁷	Signifikan
X ₂₄	0,9834	0,1991	7,811 10 ⁻⁰⁷	Signifikan

Sumber : diolah dari Lampiran 4

Nilai *Chi Square* pada langkah pertama 11,062 dengan probabilitas eror (p) 0,004 lebih kecil dari level of signifikan 0,05, oleh karena itu CFA tersebut belum fit sehingga perlu dilakukan *modifikasi indeks* (MI).



Chi Square =,371
 p =,543
 df =1
 RMSEA =,000
 GFI =,998
 AGFI =,982
 cmindf =,371
 TLI =1,032
 CFI =1,000

Gambar 5.4 CFA Orientasi Tujuan Pembelajaran Langkah 2

Hasil evaluasi *goodness of fit Index* selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.13.

Tabel 5.13
Goodness of Fit Index Orientasi Tujuan Pembelajaran(X₂)

Goodness of Fit index	Cut off value	Hasil analisis	Evaluasi Model
Chi square	Kecil	0,371	
Signifikansi	≥ 0,05	0,543	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,000	Baik
GFI	≥ 0,90	0,998	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,982	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	0,371	Baik
TLI	≥ 0,95	1,032	Baik
CFI	≥ 0,95	1,000	Baik

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan 8 parameter nilai goodness of fit index seluruh parameter goodness of fit tergolong baik, sehingga dapat dikatakan CFA tersebut sudah fit dan terbentuk unidimensionalitas.

5.5.2.3. Uji Reliabilitas

Hasil standar loading dan *measurement error* CFA orientasi tujuan pembelajaran (X_2) dapat dilihat pada Tabel 5.14.

Tabel 5.14
Reliabilitas Konstruk Orientasi Tujuan Pembelajaran(X_2)

Indikator	Standar loading (λ)	<i>measurement error</i> ($1-\lambda^2$)
X_{21}	0,54021	0,70817
X_{22}	0,76625	0,41286
X_{23}	0,83472	0,30324
X_{24}	0,52292	0,72655
Jumlah	2,66410	2,15083

Sumber : diolah dari Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 5.14 dapat diketahui persamaan CFA untuk orientasi tujuan Pembelajaran (X_2) yaitu :

$$X_{21} = 0,54201 X_1 + 0,70817$$

$$X_{22} = 0,76625 X_1 + 0,41286$$

$$X_{23} = 0,83472 X_1 + 0,30324$$

$$X_{24} = 0,52292 X_1 + 0,72655$$

Nilai reliabilitas konstruk sebagai berikut :

$$\frac{(2,66410)^2}{(2,66410)^2 + 2,15083} = \frac{7,0809}{9,2318} = 0,7670.$$

Karena nilai reliabilitas konstruk sebesar $0,7670 > 0,7$ maka dapat dikatakan bahwa indikator tersebut sudah reliabel.

5.5.2.4. Evaluasi Normalitas Data Univariante dan Multivariate

Evaluasi normalitas data Univariante dan Multivariate untuk dimensi orientasi tujuan pembelajaran (X_2) dapat dilihat pada Tabel 5.15.

Berdasarkan Tabel 5.15. CR semua nilai normalitas data baik univariate dan multivariate berada di antara $\pm 2,58$, sehingga dapat dikatakan seluruh indikator pembentuk orientasi tujuan pembelajaran berdistribusi normal.

Tabel 5.15
Evaluasi Normalitas Data Univariante dan Multivariate Dimensi
Orientasi Tujuan Pembelajaran (X_2)

Indikator	Skewness	CR	Kurtosis	CR
X_{21}	-0,710	-2,354	0,783	2,401
X_{22}	-0,408	-1,699	1,069	2,226
X_{23}	-0,774	-2,422	0,969	2,458
X_{24}	-0,851	-2,561	0,790	2,427
Multivariate			5,979	2,344

Sumber : diolah dari Lampiran 4

5.5.2.5. Evaluasi Outlier Data Univariante dan Multivariate

Hasil univariate dan multivariate outlier dapat dilihat pada Tabel 5.16

Tabel 5.16
Evaluasi outlier data Univariante Orientasi Tujuan Pembelajaran (X_2)

Indikator	Minimum	Maximum
Zscore (X_{21})	-2,19810	1,50850
Zscore (X_{22})	-2,39730	2,03840
Zscore (X_{23})	-2,91720	1,77440
Zscore (X_{24})	-2,87760	1,77430

Sumber : diolah dari lampiran 4

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 4 indikator setelah datanya di Z-score nilainya tidak ada yang lebih dari $\pm 3,00$ ($Z\text{-score} \geq \pm 3,00$), jadi 4 indikator tersebut tidak terdapat outlier.

Terdapat 4 indikator yang membentuk orientasi tujuan (X_2), oleh karenanya nilai Chi Kuadrat tabel yaitu $\chi^2 (0,01 ; 4) = 13,277$. Menggunakan SPSS 9.0 diperoleh nilai jarak Mahalanobis 6 indikator tersebut antara 0,151 (minimal) sampai 13,032 (maksimal), sehingga dapat dikatakan tidak ada nilai multivariate outlier pada orientasi tujuan pembelajaran (X_2).

5.5.2.6. Pengujian Nilai Standardized Residual

Pengujian terhadap nilai kovarian residual terstandarisasi mengindikasikan bahwa secara keseluruhan indikator nilai residual normal. Normalitas standardize residual yang dapat diterima berada $\pm 2,58$. Hasil standardize residual antar indikator dapat dilihat pada Lampiran 4. Berdasarkan Lampiran 4 nilai kovarian standardize residual untuk seluruh indikator berada diantara $\pm 2,58$ sehingga dapat diterima secara signifikan.

5.5.2.7. Evaluasi Multikolinearitas dan Singularitas

Untuk evaluasi multikolinearitas atau singularitas dalam kombinasi variabel, maka dapat diketahui dari determinan matriks kovarians sampelnya sebesar $6,0509 \cdot 10^4$, karena kovarians matriksnya besar sekali maka data penelitian tersebut tidak terdapat multikolinearitas atau singularitas.

5.5.3. Karakteristik Lingkungan Kerja (X_3)

5.5.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Survei Awal

Orientasi tujuan dibentuk dari 10 indikator. Untuk mengetahui kesahihan dan keandalan kuesioner maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menyebarkan kuesioner pendahuluan kepada 40 responden yang berbeda dengan yang dianalisis, hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.17 berikut.

Tabel 5.17
Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1)
($N = 40$; r tabel = 0,403)

Indikator	Korelasi Item Total	Keterangan
X_{31}	0,5564	Valid
X_{32}	0,4840	Valid
X_{33}	0,4651	Valid
X_{34}	0,6585	Valid
X_{35}	0,1220	Tidak Valid
X_{36}	0,1306	Tidak Valid
X_{37}	0,1571	Tidak Valid
X_{38}	0,1215	Tidak Valid
X_{39}	0,5948	Valid
X_{310}	0,7715	Valid

Sumber : diolah dari Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.17 dapat diketahui indikator yang gugur X_{35} , X_{36} , X_{37} dan X_{38} indikator yang gugur dengan nilai reliabilitas (Alpha Cronbach) 0,7690.

Setelah keempat indikator tersebut dikeluarkan dari konstruk lingkungan kerja, diuji lagi validitas dan reliabilitas diperoleh hasil reliabilitas dengan 6 indikator naik menjadi 0,7787. Hasil selengkapnya pada Tabel 5.18

Tabel 5.18
Uji Validitas dan Reliabilitas ($N = 40$; r tabel = 0,403)

Indikator	Korelasi Item Total	Keterangan
X_{31}	0,4931	Valid
X_{32}	0,4194	Valid
X_{33}	0,4839	Valid
X_{34}	0,6627	Valid
X_{39}	0,5432	Valid
X_{310}	0,7074	Valid

Sumber : diolah dari Lampiran 5

5.5.3.2. Analisis Konfirmatori Faktor

Setelah uji validitas dan reliabilitas survei awal dilakukan, maka dilakukan uji analisis faktor konfirmatori untuk menguji unidimensionalitas 6 indikator pembentuk konstruk lingkungan kerja. Pada uji CFA diperoleh nilai

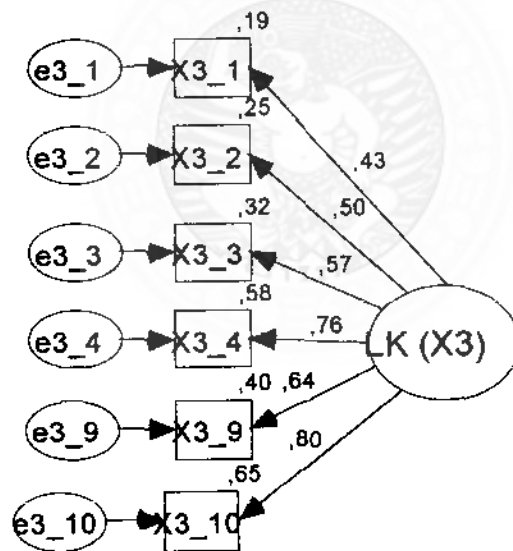
probabilitas error untuk setiap indikator sebagai berikut :

Tabel 5.19
Probabilitas Error Setiap Indikator Lingkungan Kerja (X_3)

Indikator	Estimate	Standar Error	Probabilitas	Keterangan
X_{31}	1			
X_{32}	1,16697	0,34802	$7,9878 \cdot 10^{-04}$	Signifikan
X_{33}	1,42843	0,38825	$2,3401 \cdot 10^{-04}$	Signifikan
X_{34}	1,69374	0,42829	$7,6664 \cdot 10^{-05}$	Signifikan
X_{39}	1,28291	0,33545	$1,3108 \cdot 10^{-04}$	Signifikan
X_{310}	1,72119	0,43152	$6,6456 \cdot 10^{-05}$	Signifikan

Sumber : diolah dari Lampiran 5

Nilai *Chi Square* 11,389 dengan probabilitas error (p) 0,250 lebih besar dari level of signifikan 0,05, oleh karena itu CFA tersebut sudah fit. Hasil CFA dapat dilihat pada Gambar 5.5.



Chi Square = 11,389
 $p = ,250$
 $df = 9$
 RMSEA = ,051
 GFI = ,965
 AGFI = ,919
 $cmindf = 1,265$
 TLI = ,974
 CFI = ,984

Gambar 5.5 CFA Lingkungan Kerja

Hasil evaluasi *goodness of fit Index* selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.20

Tabel 5.20
Goodness of Fit Index Lingkungan Kerja (X_3)

Goodness of Fit index	Cut off value	Hasil analisis	Evaluasi Model
Chi square	Kecil	11,389	
Signifikansi	$\geq 0,05$	0,250	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,051	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,965	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,919	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,265	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,974	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,984	Baik

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan 8 parameter *nilai goodness of fit index* seluruh parameter *goodness of fit* tergolong baik, sehingga dapat dikatakan CFA tersebut sudah fit dan terbentuk unidimensionalitas.

5.5.3.3. Uji Reliabilitas

Hasil standar loading dan *measurement error* CFA lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 5.21

Tabel 5.21
Reliabilitas Konstruk Lingkungan Kerja (X_3)

Indikator	Standar loading (λ)	<i>measurement error</i> ($1-\lambda^2$)
X_{31}	0,4336	0,8120
X_{32}	0,5024	0,7475
X_{33}	0,5673	0,6781
X_{34}	0,7594	0,4233
X_{39}	0,6358	0,5958
X_{310}	0,8046	0,3526
Jumlah	3,7031	3,6094

Sumber : diolah dari Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.21 dapat diketahui persamaan CFA untuk Lingkungan Kerja (X_3) yaitu :

$$X_{31} = 0,4336 X_3 + 0,8120$$

$$X_{32} = 0,5024 X_3 + 0,7475$$

$$X_{33} = 0,5673 X_3 + 0,6781$$

$$X_{34} = 0,7594 X_3 + 0,4233$$

$$X_{39} = 0,6358 X_3 + 0,5958$$

Nilai reliabilitas konstruk sebagai berikut :

$$\frac{(3,7031)^2}{(3,7031)^2 + 3,6094} = \frac{13,7129}{17,3223} = 0,7916.$$

Karena nilai reliabilitas konstruk sebesar $0,7926 > 0,7$ maka dapat dikatakan bahwa indikator tersebut sudah reliabel.

5.5.3.4. Evaluasi Normalitas Data Univariate dan Multivariate

Evaluasi normalitas data Univariate dan Multivariate untuk dimensi lingkungan kerja (X_3) dapat dilihat pada Tabel 5.22

Tabel 5.22
Evaluasi Normalitas Data Univariate dan Multivariate Dimensi
Lingkungan Kerja (X_3)

Indikator	Skewness	CR	Kurtosis	CR
X_{31}	-0,497	-2,071	0,677	2,458
X_{32}	-0,523	-2,275	0,688	2,362
X_{33}	-0,442	-2,169	0,686	2,510
X_{34}	-0,351	-1,957	0,485	2,467
X_{39}	-0,585	-2,268	0,648	2,345
X_{310}	-0,553	-2,366	0,479	2,136
Multivariate			3,513	2,237

Sumber : diolah dari Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.22 CR semua nilai normalitas data baik univariate dan multivariate berada di antara $\pm 2,58$, sehingga dapat dikatakan seluruh indikator pembentuk orientasi tujuan berdistribusi normal.

5.5.3.5. Evaluasi Outlier Data Univariate dan Multivariate

Hasil univariate dan multivariate outlier dapat dilihat pada Tabel 5.23

Tabel 5.23
Evaluasi outlier data Univariate Lingkungan Kerja (X_3)

Indikator	Minimum	Maximum
Zscore (X_{31})	-2,23500	1,64100
Zscore (X_{32})	-2,98000	1,86200
Zscore (X_{33})	-2,63400	1,83300
Zscore (X_{34})	-2,90900	2,13300
Zscore (X_{39})	-2,64400	1,92900
Zscore (X_{310})	-2,23500	2,02200

Sumber : diolah dari Lampiran 5

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 6 indikator setelah datanya di Z-score nilainya tidak ada yang lebih dari $\pm 3,00$ ($Z\text{-score} \geq \pm 3,00$), jadi 6 indikator tersebut tidak terdapat outlier.

Terdapat 6 indikator yang membentuk lingkungan kerja (X_3), oleh karenanya nilai Chi Kuadrat tabel yaitu $\chi^2 (0,01 ; 6) = 16,812$. Menggunakan SPSS 9.0 diperoleh nilai jarak Mahalanobis 6 indikator tersebut antara 0,813 (minimal) sampai 16,308 (maksimal), sehingga dapat dikatakan tidak ada nilai multivariate outlier pada karakteristik lingkungan kerja (X_3).

5.5.3.6. Pengujian Nilai Standardized Residual

Pengujian terhadap nilai kovarian residual terstandarisasi mengindikasikan bahwa secara keseluruhan indikator nilai residual normal. Normalitas standardize residual yang dapat diterima berada $\pm 2,58$. Hasil standardize residual antar indikator dapat dilihat pada Lampiran 5, dimana nilai kovarian standardize residual untuk seluruh indikator berada diantara $\pm 2,58$ sehingga dapat diterima secara signifikan.

5.5.3.7. Evaluasi Multikolinearitas dan Singularitas

Untuk evaluasi multikolinearitas (*multicollinearity*) atau singularitas (*singularity*) dalam kombinasi variabel, maka dapat diketahui dari determinan

matriks kovarians sampelnya sebesar $4,009 \cdot 10^4$, karena kovarians matriksnya besar sekali maka data penelitian tersebut tidak terdapat multikolinieritas (*multicollinearity*) atau singularitas (*singularity*).

5.5.4. Uji Multikolinieritas Variabel Bebas

Karena *Locus of Control* (X_1), Orientasi Tujuan pembelajaran (X_2) dan Karakteristik Lingkungan Kerja (X_3) merupakan variabel bebas yang akan mempengaruhi Transfer Pelatihan (Y) dan *Self Efficacy* (Z), maka ketiga variabel bebas tersebut harus diuji multikolinieritas untuk mengetahui apakah antar ketiga variabel tersebut ada hubungan atau tidak. Model uji multikolinier dapat dilihat pada lampiran 6. Karena nilai probabilitas eror (p) lebih besar dari 0,01 maka dapat dikatakan uji multikolinier tersebut belum fit, sehingga perlu dimodifikasi indeks sampai fit. Urutan modifikasi indeks dapat dilihat pada Tabel 5.24

Tabel 5.24
Modifikasi Indeks Pada Uji Multikonier

No	MI	Nilai MI terbesar	Chi Square	Prob Eror	Keterangan
1	Sebelum	11,600	162,485	0,000	Belum fit
2	e1 7 ↔ e1 11	10,430	143,856	0,003	Belum fit
3	e1 4 ↔ e3 3	9,814	132,276	0,014	Belum fit
4	e2 4 ↔ e2 1	7,558	121,097	0,027	Belum fit
5	e1 4 ↔ e3 10	Tidak ada	112,748	0,131	Sudah fit

Sumber : diolah dari Lampiran 6

Berdasarkan lampiran 6 uji multikolinier tahap akhir diketahui korelasi antar variabel bebas dapat dilihat pada Tabel 5.25

Tabel 5.25
Korelasi Antar Variabel

Variabel	Korelasi	Keterangan
Loc (X_1) ↔ OT (X_2)	0,2382	Tidak ada multiko
Loc (X_1) ↔ LK (X_3)	0,4487	Tidak ada multiko
OT (X_2) ↔ LK (X_3)	0,1290	Tidak ada multiko

Sumber : diolah dari Lampiran 6

Karena korelasi antar variabel bebas lebih kecil 0,85 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada multikoliner antar variabel bebas (Garson, 2003).

5.5.5. *Self Efficacy* (Z)

5.5.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Survei Awal

Orientasi tujuan dibentuk dari 10 indikator. Untuk mengetahui kesahihan dan keandalan kuesioner maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menyebarkan kuesioner pendahuluan kepada 40 responden yang berbeda dengan responden yang dianalisis, hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.26 berikut.

Tabel 5.26
Uji Validitas dan Reliabilitas *Self Efficacy* (Z)
(N = 40 ; r tabel = 0,403)

Indikator	Korelasi Item Total	Keterangan
Z ₁	0,5967	valid
Z ₂	0,6262	Valid
Z ₃	0,1109	gugur
Z ₄	0,5715	Valid
Z ₅	0,4950	Valid
Z ₆	0,6718	Valid
Z ₇	0,5908	Valid
Z ₈	0,1976	Gugur
Z ₉	0,1698	Gugur
Z ₁₀	0,1060	gugur

Sumber : diolah dari Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 5.26 dapat diketahui indikator yang gugur Z₃, Z₈, Z₉, Z₁₀ indikator yang gugur dengan nilai reliabilitas (Alpha Cronbach) 0,8016. Setelah keempat indikator tersebut dikeluarkan dari konstruk *self efficacy*, diuji lagi validitas dan reliabilitas diperoleh hasilnya naik menjadi 0,8205. Hasilnya pada Tabel 5.27

Tabel 5.27
Uji Validitas dan Reliabilitas *Self Efficacy* (Z) Tahap Akhir
(N = 40 ; r tabel = 0,403)

Indikator	Korelasi Item Total	Keterangan
Z 1	0,6516	Valid
Z 2	0,7288	Valid
Z 4	0,6202	Valid
Z 5	0,4715	Valid
Z 6	0,7117	Valid
Z 7	0,6827	Valid

Sumber : diolah dari Lampiran 7

5.5.5.2. Analisis Konfirmatori Faktor

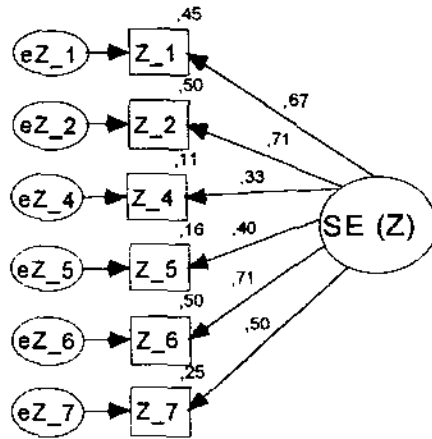
Setelah uji validitas dan reliabilitas survei awal dilakukan, maka tahap berikutnya dilakukan uji analisis faktor konfirmatori untuk menguji unidimensionalitas 6 indikator pembentuk konstruk *self efficacy*. Pada langkah 1 uji CFA diperoleh nilai probabilitas eror untuk setiap indikator sebagai berikut :

Tabel 5.28
Probabilitas Error Setiap Indikator *Self Efficacy* (Z) Langkah 1

Indikator	Estimate	Standar Error	Probabilitas	Keterangan
Z ₁	1			
Z ₂	0,9019	0,1918	2,5700 10 ⁻⁰⁶	Signifikan
Z ₄	0,4748	0,1629	3,5556 10 ⁻⁰³	Signifikan
Z ₅	0,6179	0,1750	4,1454 10 ⁻⁰⁴	Signifikan
Z ₆	0,8374	0,1813	3,8457 10 ⁻⁰⁶	Signifikan
Z ₇	0,8019	0,2009	6,5415 10 ⁻⁰⁵	Signifikan

Sumber : diolah dari Lampiran 7

Nilai *Chi Square* pada langkah pertama 30,488 dengan probabilitas eror (p) 0,000 lebih kecil dari level of signifikan 0,05, oleh karena itu CFA tersebut belum fit perlu dilakukan modifikasi indeks (MI). Hasil CFA langkah 1 terlihat pada Gambar 5.6



Chi Square = 30,488
 p = ,000
 df = 9
 RMSEA = ,152
 GFI = ,910
 AGFI = ,789
 cmin/df = 3,388
 TLI = ,716
 CFI = ,830

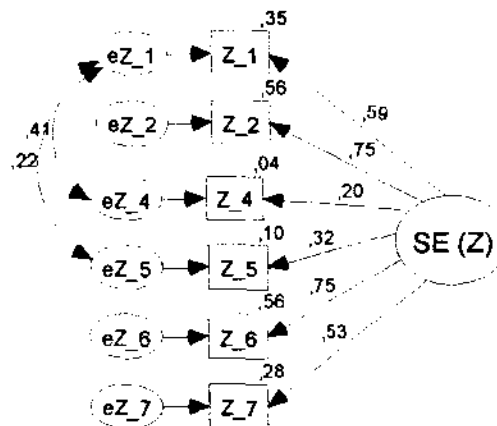
Gambar 5.6 CFA *Self Efficacy* Langkah 1

Tabel 5.29
 . Modifikasi Indeks *Self Efficacy*

No	MI	Nilai MI terbesar	Chi Square	Prob Error	Keterangan
1	Sebelum	15,040	30,488	0,000	Belum fit
2	ez 1 ↔ ez 4	4,447	13,232	0,031	Belum fit
3	ez 1 ↔ ez 5	Tidak ada	8,276	0,309	Sudah fit

Sumber : diolah dari Lampiran 7

Gambar tahap akhir CFA *self efficacy* dapat dilihat pada Gambar 5.7



Chi Square =8,276
 p =,309
 df =7
 RMSEA =,042
 GFI =,976
 AGFI =,927
 cmindf =1,182
 TLI =,978
 CFI =,990

Gambar 5.7 CFA *Self Efficacy* Tahap Akhir

Hasil evaluasi *goodness of fit Index* selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.30

Tabel 5.30
Goodness of Fit Index Self Efficacy (Z)

Goodness of Fit index	Cut off value	Hasil analisis	Evaluasi Model
Chi square	Kecil	8,276	
Signifikansi	$\geq 0,05$	0,309	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,042	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,976	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,927	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,182	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,978	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,990	Baik

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan 8 parameter nilai *goodness of fit index* seluruh parameter *goodness of fit* tergolong baik, sehingga dapat dikatakan CFA tersebut sudah fit dan terbentuk unidimensionalitas.

5.5.5.3. Uji Reliabilitas

Hasil standar loading dan *measurement error* CFA *self efficacy* dapat dilihat pada Tabel 5.31

Tabel 5.31
Reliabilitas Konstruk *Self Efficacy* (Z)

Indikator	Standar loading (λ)	<i>measurement error</i> ($1-\lambda^2$)
Z ₁	0,5889	0,6532
Z ₂	0,7458	0,4438
Z ₄	0,1990	0,9604
Z ₅	0,3205	0,8973
Z ₆	0,7478	0,4408
Z ₇	0,5294	0,7197
Jumlah	3,13143	4,1152

Sumber : diolah dari Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 5.31 dapat diketahui persamaan CFA untuk *self efficacy* (Z)

yaitu :

$$Z_1 = 0,5889 Z + 0,65325$$

$$Z_2 = 0,7458 Z + 0,44377$$

$$Z_4 = 0,1990 Z + 0,96039$$

$$Z_5 = 0,3205 Z + 0,89728$$

$$Z_6 = 0,7478 Z + 0,44077$$

$$Z_7 = 0,5294 Z + 0,71970$$

Nilai reliabilitas konstruk sebagai berikut :

$$\frac{(3,1314)^2}{(3,1314)^2 + 4,1152} = \frac{9,8057}{13,9209} = 0,7044.$$

Karena nilai reliabilitas konstruk sebesar $0,7044 > 0,7$ maka dapat dikatakan bahwa indikator tersebut sudah reliabel.

5.5.5.4. Evaluasi Normalitas Data Univariate dan Multivariate

Evaluasi normalitas data Univariate dan Multivariate untuk dimensi *self efficacy* (Z) dapat dilihat pada Tabel 5.32

Tabel 5.32
Evaluasi Normalitas Data Univariate dan Multivariate Dimensi
Self Efficacy (Z)

Indikator	Skewness	CR	Kurtosis	CR
Z ₁	-0,420	-1,750	0,597	2,407
Z ₂	0,302	1,256	0,119	1,010
Z ₄	-0,574	-2,106	0,232	1,646
Z ₅	-0,495	-1,509	0,499	2,183
Z ₆	0,424	1,414	0,419	2,035
Z ₇	-0,326	-1,356	0,595	2,236
Multivariate			9,374	2,286

Sumber : diolah dari Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 5.32 CR semua nilai normalitas data baik univariate dan multivariate berada di antara $\pm 2,58$, sehingga dapat dikatakan seluruh indikator pembentuk *self efficacy* berdistribusi normal.

5.5.5.5. Evaluasi Outlier Data Univariate dan Multivariate

Hasil univariate dan multivariate outlier dapat dilihat pada Tabel 5.33

Tabel 5.33
Evaluasi outlier data Univariate *Self Efficacy* (Z)

Indikator	Minimum	Maximum
Zscore (Z ₁)	-2,926	1,935
Zscore (Z ₂)	-2,421	2,157
Zscore (Z ₄)	-2,782	2,208
Zscore (Z ₅)	-2,752	1,903
Zscore (Z ₆)	-2,695	2,222
Zscore (Z ₇)	-2,748	1,742

Sumber : diolah dari Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 5.33 diatas dapat diketahui bahwa 6 indikator setelah datanya di Z-score nilainya tidak ada yang lebih dari $\pm 3,00$ (Z-score $\geq \pm 3,00$), jadi 6 indikator tersebut tidak terdapat outlier.

Terdapat 6 indikator yang membentuk *self efficacy* (Z), oleh karenanya nilai Chi Kuadrat tabel yaitu $\chi^2 (0,01 ; 6) = 16,812$. Menggunakan SPSS 9.0 diperoleh nilai jarak Mahalanobis 6 indikator tersebut antara 0,128 (minimal) sampai 16,786 (maksimal), sehingga dapat dikatakan tidak ada nilai multivariate outlier pada *self efficacy* (Z).

5.5.5.6. Pengujian Nilai Standardized Residual

Pengujian terhadap nilai kovarian residual terstandarisasi mengindikasikan bahwa secara keseluruhan indikator nilai residual normal. Normalitas standardize residual yang dapat diterima berada $\pm 2,58$. Hasil standardize residual antar indikator dapat dilihat pada Lampiran 7. Berdasarkan Lampiran 7 nilai kovarian standardize residual untuk seluruh indikator berada diantara $\pm 2,58$ sehingga dapat diterima secara signifikan.

5.5.5.7. Evaluasi Multikolinearitas dan Singularitas

Untuk evaluasi multikolinearitas (*multicollinearity*) atau singularitas (*singularity*) dalam kombinasi variabel, maka dapat diketahui dari determinan matriks kovarians sampelnya sebesar $4,1746 \cdot 10^5$, karena kovarians matriksnya besar sekali maka data penelitian tersebut tidak terdapat multikolinearitas (*multicollinearity*) atau singularitas (*singularity*).

5.5.6. Transfer Pelatihan (Y)

5.5.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Survey Awal

Transfer Pelatihan dibentuk dari 5 indikator. Untuk mengetahui kesahihan dan keandalan kuesioner maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menyebarkan kuesioner pendahuluan kepada 40 responden yang berbeda dengan

responden yang dianalisis, hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.34 berikut.

Tabel 5.34
Uji Validitas dan Reliabilitas Transfer Pelatihan (Y)
(N = 40 ; r tabel = 0,403)

Indikator	Korelasi Item Total	Keterangan
Y ₁	0,5381	valid
Y ₂	0,4903	valid
Y ₃	0,5086	valid
Y ₄	0,4921	valid
Y ₅	0,4972	valid

Sumber : diolah dari Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 5.34 dapat diketahui tidak ada indikator yang gugur dengan nilai reliabilitas (Alpha Cronbach) 0,6175.

5.5.6.2. Analisis Konfirmatori Faktor

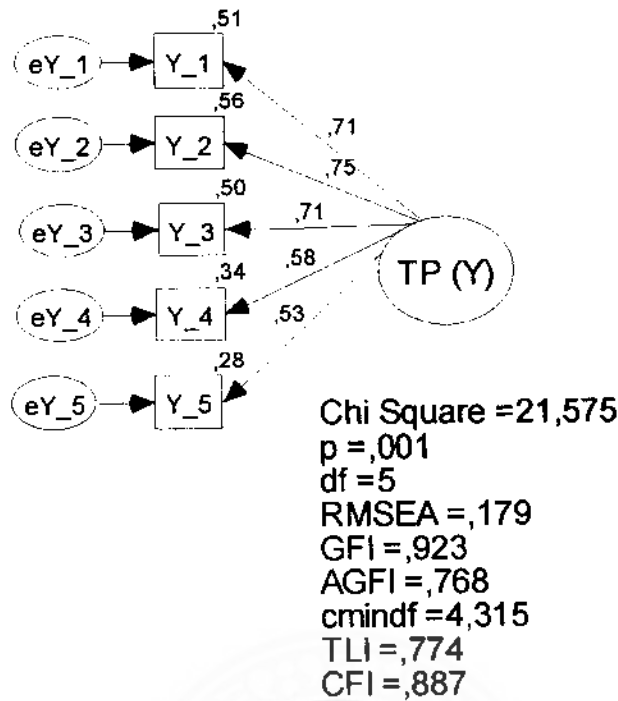
Setelah uji validitas dan reliabilitas survei awal (N = 40) dilakukan, maka tahap berikutnya dilakukan uji analisis faktor konfirmatori untuk menguji unidimensionalitas 5 indikator pembentuk konstruk transfer pelatihan. Pada langkah 1 uji CFA diperoleh nilai probabilitas eror untuk setiap indikator sebagai berikut :

Tabel 5.35
Probabilitas Error Setiap Indikator Transfer Pelatihan (Y)

Indikator	Estimate	Standar Error	Probabilitas	Keterangan
Y ₁	1,0000			
Y ₂	0,9568	0,1530	4,0205 10 ⁻¹⁰	Signifikan
Y ₃	0,7177	0,1208	2,7911 10 ⁻⁰⁹	Signifikan
Y ₄	0,8194	0,1653	7,1091 10 ⁻⁰⁷	Signifikan
Y ₅	0,6348	0,1418	7,5559 10 ⁻⁰⁶	Signifikan

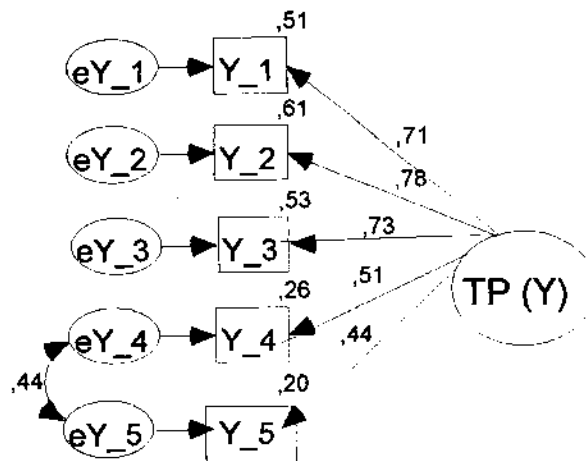
Sumber : diolah dari Lampiran 8

Dari Tabel 5.35 diketahui bahwa seluruh indikator pembentuk konstruk transfer pelatihan signifikan. Gambar 5.8 merupakan hasil CFA langkah 1



Gambar 5.8 CFA Transfer Pelatihan Langkah 1

Nilai *Chi Square* pada langkah pertama 21,575 dengan probabilitas eror (p) 0,001 lebih kecil dari level of signifikan 0,05, CFA tersebut diatas belum fit sehingga perlu dilakukan modifikasi indeks (MI). Dari output AMOS diperoleh nilai modifikasi indeks terbesar 17,576 yaitu dengan mengkovarianskan antara $eY_4 \leftrightarrow eY_5$. Setelah dilakukan modifikasi indeks diperoleh Gambar 5.9.



Gambar 5.9 CFA Transfer Pelatihan Tahap Akhir

Hasil evaluasi *goodness of fit index* selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.36.

Tabel 5.36
Goodness of Fit Index Transfer Pelatihan (Y)

Goodness of Fit index	Cut off value	Hasil analisis	Evaluasi Model
Chi square	Kecil	1,977	
Signifikansi	$\geq 0,05$	0,740	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,000	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,992	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,971	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	0,494	Baik
TLI	$\geq 0,95$	1,035	Baik
CFI	$\geq 0,95$	1,000	Baik

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan 8 parameter nilai *goodness of fit index* seluruh parameter *goodness of fit* tergolong baik, sehingga dapat dikatakan CFA tersebut sudah fit dan terbentuk unidimensionalitas.

5.5.6.3. Uji Reliabilitas

Hasil standar loading dan *measurement error* CFA Transfer Pelatihan dapat dilihat pada Tabel 5.37

Tabel 5.37
Reliabilitas Konstruk Transfer Pelatihan (Y)

Indikator	Standar loading (λ)	<i>Measurement error</i> ($1-\lambda^2$)
Y ₁	0,7138	0,4905
Y ₂	0,7785	0,3939
Y ₃	0,7252	0,4740
Y ₄	0,5089	0,7410
Y ₅	0,4439	0,8029
Jumlah	3,1704	2,9024

Sumber : diolah dari Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 5.37 dapat diketahui persamaan CFA untuk Transfer Pelatihan (Y) yaitu :

$$Y_1 = 0,7138 Y + 0,4905$$

$$Y_2 = 0,7785 Y + 0,3939$$

$$Y_3 = 0,7252 Y + 0,4740$$

$$Y_4 = 0,5089 Y + 0,7410$$

$$Y_5 = 0,4439 Y + 0,8029$$

Nilai reliabilitas konstruk sebagai berikut :

$$\frac{(3,1704)^2}{(3,1704)^2 + 2,9024} = \frac{10,0514}{12,9538} = 0,7759.$$

Karena nilai reliabilitas konstruk sebesar $0,7759 > 0,7$ maka dapat dikatakan bahwa indikator tersebut sudah reliabel.

5.5.6.4. Evaluasi Normalitas Data Univariate dan Multivariate

Evaluasi normalitas data Univariate dan Multivariate untuk dimensi Transfer Pelatihan (Y) dapat dilihat pada Tabel 5.38

Tabel 5.38
Evaluasi Normalitas Data Univariate dan Multivariate Dimensi
Transfer Pelatihan (Y)

Indikator	Skewness	CR	Kurtosis	CR
Y ₁	-0,971	-2,343	0,807	1,680
Y ₂	-0,674	-2,106	0,556	1,157
Y ₃	-0,711	-2,204	0,686	2,492
Y ₄	-0,721	-2,202	0,093	0,193
Y ₅	-0,524	-2,180	0,506	1,54
Multivariate			9,850	2,422

Sumber : diolah dari Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 5.38. CR semua nilai normalitas data baik univariate dan multivariate berada di antara $\pm 2,58$, sehingga dapat dikatakan seluruh indikator pembentuk orientasi tujuan berdistribusi normal.

5.5.6.5. Evaluasi Outlier Data Univariate dan Multivariate

Hasil univariate dan multivariate outlier dapat dilihat pada Tabel 5.39.

Tabel 5.39
Evaluasi outlier data Univariate Transfer Pelatihan (Y)

Indikator	Minimum	Maximum
Zscore (Y ₁)	-2,376	1,240
Zscore (Y ₂)	-2,533	1,418
Zscore (Y ₃)	-2,175	1,828
Zscore (Y ₄)	-2,100	1,500
Zscore (Y ₅)	-2,687	1,526

Sumber : diolah dari Lampiran 8

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 5 indikator setelah datanya di Z-score nilainya tidak ada yang lebih dari $\pm 3,00$ ($Z\text{-score} \geq \pm 3,00$), jadi 6 indikator tersebut tidak terdapat outlier.

Terdapat 5 indikator yang membentuk transfer pelatihan (Y), oleh karenanya nilai Chi Kuadrat tabel yaitu $\chi^2 (0,01 ; 5) = 15,086$. Menggunakan SPSS 9.0 diperoleh nilai jarak Mahalanobis 5 indikator tersebut antara 0,117 (minimal) sampai 15,011 (maksimal), sehingga dapat dikatakan tidak ada nilai multivariate outlier pada transfer pelatihan (Y).

5.5.6.6. Pengujian Nilai Standardized Residual

Pengujian terhadap nilai kovarian residual terstandarisasi mengindikasikan bahwa secara keseluruhan indikator nilai residual normal. Normalitas standardize residual yang dapat diterima berada $\pm 2,58$. Hasil standardize residual antar indikator dapat dilihat pada Lampiran 8. Berdasarkan Lampiran 8 nilai kovarian standardize residual untuk seluruh indikator berada diantara $\pm 2,58$ sehingga dapat diterima secara signifikan.

5.5.6.7. Evaluasi Multikolinearitas dan Singularitas

Untuk evaluasi multikolinearitas (*multicollinearity*) atau singularitas (*singularity*) dalam kombinasi variabel, maka dapat diketahui dari determinan matriks kovarians sampelnya sebesar $1,0482 \cdot 10^4$, karena kovarians matriksnya

besar sekali maka data penelitian tersebut tidak terdapat multikolinearitas (*multicollinearity*) atau singularitas (*singularity*).

5.6. Uji Kesesuaian Model

Teknik SEM keseluruhan digunakan untuk menguji model kausalitas yang telah dinyatakan sebelumnya dalam berbagai hubungan sebab akibat (kausal model), melalui analisis SEM akan terlihat ada tidaknya kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun dalam model yang diuji.

5.6.1. Pengaruh *locus of control*, Orientasi Tujuan Pembelajaran, Karakteristik Lingkungan Kerja, Terhadap *Self Efficacy* dan Transfer Pelatihan

Sesuai dengan tujuan penelitian maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan model persamaan struktural melalui program AMOS 4.01, dengan berdasar pada kerangka teoritik yang ada. Hasil pengujian dengan program AMOS 4.01 atas model yang disajikan pada Lampiran 9, memberikan hasil seperti yang disajikan pada Tabel 5.40

Tabel 5.40
Hasil Pengujian Tahap Awal
Pengaruh *Locus of Control*, Orientasi Tujuan Pembelajaran, Karakteristik Lingkungan Kerja Terhadap *Self Efficacy* dan Transfer Pelatihan
(Pada Kriteria *Goodness -of Fit Index*)

Goodness of Fit index	Cut off value	Hasil analisis	Evaluasi Model
Chi square	Kecil	536,290	
Signifikansi	$\geq 0,05$	0,000	Kurang baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,083	Kurang baik
GFI	$\geq 0,90$	0,751	Kurang baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,700	Kurang baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,708	Kurang baik
TLI	$\geq 0,95$	0,750	Kurang baik
CFI	$\geq 0,95$	0,777	Kurang baik

Sumber : Lampiran 9

Tabel 5.40 menunjukkan bahwa 8 kriteria yang digunakan untuk menilai layak tidaknya suatu model, tidak satupun kriteria yang dapat dipenuhi, dengan demikian perlu dilakukan modifikasi terhadap model.

Tabel 5.41
Tahapan Modifikasi Indeks Kovarians Pada SEM

No	MI	Nilai MI terbesar	Chi Square	Prob Error	Keterangan
1	Sebelum	23,249	536,290	0,000	Belum fit
2	eZ 4 ↔ eZ 1	15,415	508,518	0,000	Belum fit
3	e1 8 ↔ e1 11	12,428	490,195	0,000	Belum fit
4	e2 3 ↔ eZ 4	11,644	475,632	0,000	Belum fit
5	e11 ↔ X3	11,428	461,052	0,000	Belum fit
6	eY1 ↔ eX 2	11,207	446,884	0,000	Belum fit
7	e2 4 ↔ e3 3	11,170	436,896	0,000	Belum fit
8	e1 4 ↔ eY	8,679	422,944	0,000	Belum fit
9	eZ 2 ↔ eY 4	8,319	412,953	0,000	Belum fit
10	e2 1 ↔ e3 9	8,089	403,023	0,000	Belum fit
11	e1 11 ↔ eZ 1	7,660	394,590	0,000	Belum fit
12	eZ 4 ↔ eY 3	7,736	386,235	0,000	Belum fit
13	e3 10 ↔ eZ 6	7,022	377,767	0,002	Belum fit
14	e1 4 ↔ e3 10	6,872	370,257	0,004	Belum fit
15	e1 10 ↔ eY	5,567	362,833	0,008	Belum fit
16	e1 6 ↔ eY 3	5,387	356,802	0,013	Belum fit
17	e2 2 ↔ eY 5	5,281	351,086	0,020	Belum fit
18	eZ 2 ↔ X3	5,345	345,020	0,031	Belum fit
19	eY 2 ↔ eZ 7	6,175	337,579	0,042	belum fit
20	Sudah selesai	Tidak ada	330,917	0,074	Sudah fit

Sumber : diolah dari Lampiran 9

Tabel 5.41 memperlihatkan tahapan modifikasi indeks, modifikasi dilakukan dengan mengestimasi variabel-variabel yang memiliki indeks modifikasi lebih besar atau sama dengan 4. Setelah dimodifikasi indeks 19 kali nilai *chi square* turun menjadi 330,917 dengan probabilitas eror (p) 0,074 artinya model tersebut sudah fit. Hasil SEM tahap akhir (sudah fit) dapat dilihat pada Lampiran 9.

Pada tahap akhir dilakukan analisis SEM secara lengkap dengan hasil pada Tabel 5.42.

Tabel 5.42
Hasil Analisis Structural Equation Model

Variabel	Estimate	Standar error	Critical ratio	Probabilitas eror	Standardize Estimate	keterangan
Locus of Control (X ₁)						
X1 4 ← X1	1,0000				0,6258	
X1 6 ← X1	1,0269	0,1909	5,3788	7,4995 10 ⁻⁰⁸	0,6491	Signifikan
X1 7 ← X1	1,4101	0,2301	6,1284	8,8773 10 ⁻¹⁰	0,8396	Signifikan
X1 8 ← X1	0,8899	0,1774	5,0163	5,2663 10 ⁻⁰⁷	0,6028	Signifikan
X1 10 ← X1	0,5596	0,1827	3,0626	2,1939 10 ⁻⁰³	0,3430	Signifikan
X1 11 ← X1	0,4378	0,1482	2,9550	3,1272 10 ⁻⁰⁵	0,3244	Signifikan
Orientasi Tujuan (X ₂)						
X2 1 ← X2	1,0000				0,5360	
X2 2 ← X2	1,3676	0,2538	5,3882	7,1158 10 ⁻⁰⁸	0,8628	Signifikan
X2 3 ← X2	1,4012	0,2686	5,2166	1,8222 10 ⁻⁰⁷	0,7367	Signifikan
X2 4 ← X2	0,9050	0,1722	5,2558	1,4735 10 ⁻⁰⁷	0,4821	Signifikan
Lingkungan Kerja (X ₃)						
X3 1 ← X3	1,0000				0,5304	
X3 2 ← X3	0,8956	0,2347	3,8160	1,3561 10 ⁻⁰⁴	0,4739	Signifikan
X3 3 ← X3	1,2015	0,2574	4,6681	3,0406 10 ⁻⁰⁶	0,6219	Signifikan
X3 4 ← X3	1,3708	0,2668	5,1380	2,7764 10 ⁻⁰⁷	0,7700	Signifikan
X3 9 ← X3	1,2115	0,2413	5,0203	5,1594 10 ⁻⁰⁷	0,7178	Signifikan
X3 10 ← X3	1,2584	0,2405	5,2328	1,6694 10 ⁻⁰⁷	0,7840	Signifikan
Self Efficacy (Z)						
Z 1 ← Z	1,0000				0,5617	
Z 2 ← Z	1,2510	0,2329	5,3720	7,7870 10 ⁻⁰⁸	0,8353	Signifikan
Z 4 ← Z	0,6566	0,1314	4,9975	5,8070 10 ⁻⁰⁷	0,3757	Signifikan
Z 5 ← Z	0,8751	0,2294	3,8143	1,3654 10 ⁻⁰⁴	0,4561	Signifikan
Z 6 ← Z	0,7416	0,1553	4,7754	1,7933 10 ⁻⁰⁶	0,6068	Signifikan
Z 7 ← Z	1,1890	0,2451	4,8506	1,2311 10 ⁻⁰⁶	0,6263	Signifikan
Transfer Pelatihan (Y)						
Y 1 ← Y	1,0000				0,9214	
Y 2 ← Y	0,4270	0,0935	4,5653	4,9882 10 ⁻⁰⁶	0,4292	Signifikan
Y 3 ← Y	0,3371	0,1102	3,0596	2,2161 10 ⁻⁰³	0,2922	Signifikan
Y 4 ← Y	0,9431	0,0820	11,5066	1,2225 10 ⁻³⁰	0,9145	Signifikan
Y 5 ← Y	0,4383	0,1047	4,1874	2,8215 10 ⁻⁰⁵	0,3926	Signifikan

Sumber : diolah dari Lampiran 9

Berdasarkan Tabel 5.42 dapat diketahui bahwa indikator pembentuk *locus of control* (X₁) signifikan, karena seluruh nilai probabilitas eror lebih kecil dari 0,05. Indikator pembentuk orientasi tujuan pembelajaran (X₂) signifikan karena, karena seluruh nilai probabilitas eror lebih kecil dari 0,05. Indikator pembentuk lingkungan kerja (X₃) signifikan karena, karena seluruh nilai probabilitas eror lebih kecil dari 0,05. Indikator pembentuk *self efficacy* (Z) signifikan karena, karena seluruh nilai probabilitas eror lebih kecil dari 0,05. Indikator pembentuk

transfer pelatihan (Y) signifikan karena, karena seluruh nilai probabilitas eror lebih kecil dari 0,05.

Hasil selengkapnya pengujian kriteria layak tidaknya model (*goodness of fit index*) tahap akhir dapat dilihat pada Tabel 5.43

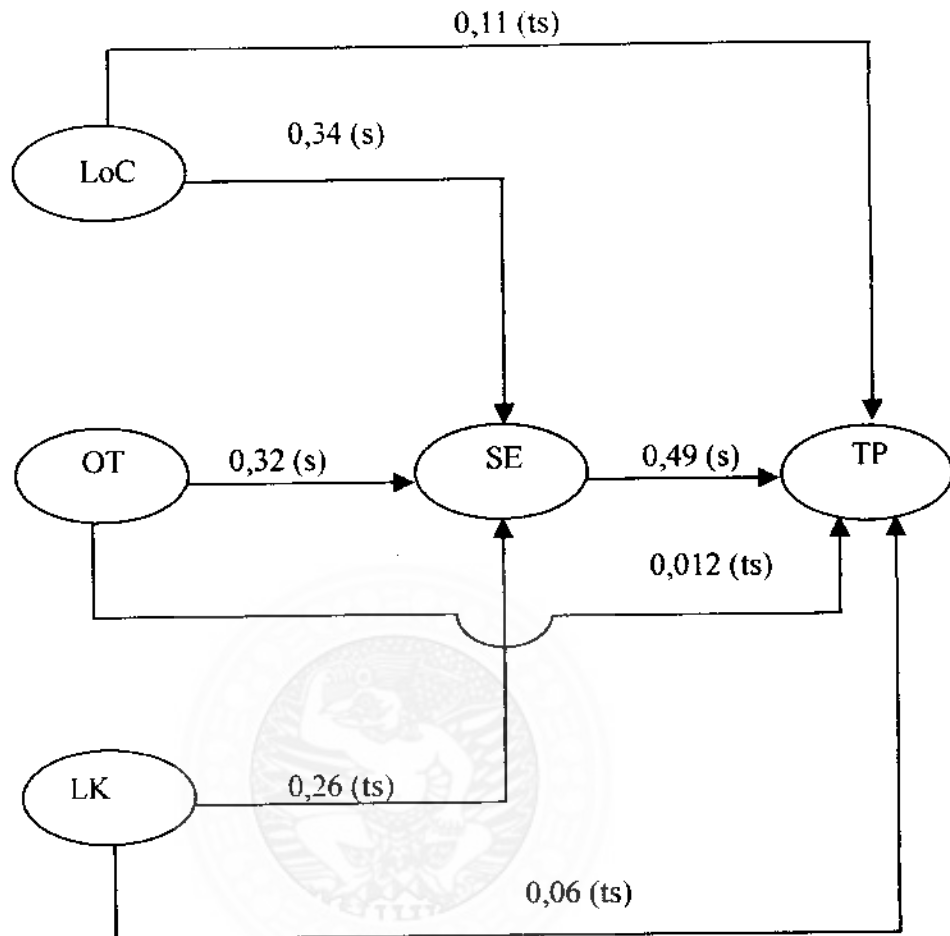
Tabel 5.43
Hasil Pengujian Tahap Akhir
Pengaruh *Locus of Control*, Orientasi Tujuan Pembelajaran, Karakteristik Lingkungan Kerja Terhadap *Self Efficacy* dan Transfer Pelatihan
(Pada Kriteria *Goodness -of Fit Index*)

Goodness of Fit index	Cut off value	Hasil analisis	Evaluasi Model
Chi square	Kecil	330,917	
Signifikansi	$\geq 0,05$	0,074	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,034	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,824	Cukup baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,775	Cukup baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,122	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,957	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,964	Baik

Sumber : Lampiran 9

Berdasarkan 8 parameter nilai *goodness of fit index* hanya dua yang tidak memenuhi syarat yaitu nilai GFI dan AGFI tetapi hal tersebut sudah dapat dikatakan bahwa model SEM secara keseluruhan sudah fit (ada kesesuaian antara model dan data)

Apabila model akhir pada Lampiran 9 digambarkan secara garis besar dengan memperlihatkan koefisien jalur *locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran, karakteristik lingkungan kerja, terhadap *self efficacy* dan transfer pelatihan akan tampak pada Gambar 5.10.



Gambar 5.10 Path Diagram Pengaruh *Locus of Control*, Orientasi Tujuan, Pembelajaran dan Karakteristik Lingkungan Kerja Terhadap *Self Efficacy* dan Transfer Pelatihan

5. 7. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti yaitu hasil perhitungan pengujian hipotesis antar variabel selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.44

Tabel 5.44
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Estimate	Standar error	Critical ratio	Probabilitas eror	Standardize estimate	keterangan
Pengaruh Locus of Control (X1) Terhadap Transfer Pelatihan (Y) (H1)						
Y ← X1	0,1800	0,221	0,814	0,41579	0,1066	Tidak Signifikan
Pengaruh Orientasi Tujuan (X2) Terhadap Transfer Pelatihan (Y) (H2)						
Y ← X2	0,0258	0,2583	0,0999	0,92043	0,0119	Tidak signifikan
Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Transfer Pelatihan (Y) (H3)						
Y ← X3	0,1214	0,2430	0,4996	0,61732	0,0586	Tidak signifikan
Pengaruh Locus of Control (X1) Terhadap Self Efficacy (Z) (H4)						
Z ← X1	0,1702	0,047	3,617	0,00031	0,3430	Signifikan
Pengaruh Orientasi Tujuan (X2) Terhadap Self Efficacy (Z) (H5)						
Z ← X2	0,3166	0,1302	2,4317	0,01503	0,3242	Signifikan
Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Self Efficacy (Z) (H6)						
Z ← X3	0,2484	0,1362	1,8245	0,06807	0,2651	Tidak signifikan
Pengaruh Self Efficacy (Z) Terhadap Transfer Pelatihan (Y) (H7)						
Y ← Z	1,1003	0,3391	3,2450	0,00117	0,4978	Signifikan

Sumber : diolah dari Lampiran 9

Persamaan kausalitasnya sebagai berikut :

1. Pengaruh pengaruh *locus of control* (X_1), orientasi tujuan pembelajaran (X_2) dan karakteristik lingkungan kerja (X_3) terhadap *self efficacy* (Z)

$$SE = 0,343 \text{ LOC} + 0,324 \text{ OT} + 0,265 \text{ LK}$$

2. Pengaruh pengaruh *locus of control* (X_1), orientasi tujuan pembelajaran (X_2) dan karakteristik lingkungan kerja (X_3) dan *self efficacy* terhadap Transfer pelatihan

$$TP = 0,107 \text{ LOC} + 0,012 \text{ OT} + 0,059 \text{ LK} + 0,4978 \text{ SE}$$

3. Pengaruh *self efficacy* (Z) terhadap transfer pelatihan

$$TP = 0,498 \text{ SE}$$

Tabel 5.44 menunjukkan bahwa terdapat 3 variabel yang mempunyai pengaruh signifikan yaitu dilihat dari nilai CR dan probabilitas signifikansinya pada $df = 295$ dengan probabilitas error lebih besar dari taraf signifikansi (α) =

0,05, adapun variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel lainnya, yaitu *locus of control* terhadap *self efficacy*, pengaruh orientasi tujuan terhadap *self efficacy*, dan *self efficacy* terhadap transfer pelatihan.

Hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*), tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) disajikan pada Tabel 5.45

Tabel 5.45
Hasil Pengujian Terhadap Pengaruh Langsung,
Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Pengaruh Langsung					
Variabel	LK (X ₃)	OT (X ₂)	LOC (X ₁)	SE (Z)	TP (Y)
SE (Z)	0,265	0,324	0,343	0,000	0,000
TP (Y)	0,059	0,012	0,107	0,498	0,000
Pengaruh Tidak Langsung					
Variabel	LK (X ₃)	OT (X ₂)	LOC (X ₁)	SE (Z)	TP (Y)
SE (Z)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
TP (Y)	0,132	0,161	0,178	0,000	0,000
Pengaruh Total					
Variabel	LK (X ₃)	OT (X ₂)	LOC (X ₁)	SE (Z)	TP (Y)
SE (Z)	0,265	0,324	0,343	0,000	0,000
TP (Y)	0,191	0,173	0,218	0,498	0,000

Sumber : diolah dari Lampiran 9

Pengaruh langsung adalah pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah pengaruh yang diakibatkan adanya suatu variabel antara, sedangkan pengaruh total adalah pengaruh yang disebabkan oleh adanya berbagai hubungan antar variabel.

Tabel 5.45 menunjukkan besarnya pengaruh langsung variabel *locus of control* terhadap *self efficacy* sebesar 0,0343 pengaruh langsung orientasi tujuan pembelajaran terhadap *self efficacy* sebesar 0,0324, pengaruh langsung karakteristik lingkungan kerja terhadap *self efficacy* sebesar 0,265. Sedangkan pengaruh langsung *locus of control* terhadap transfer pelatihan sebesar 0,107, pengaruh langsung orientasi tujuan pembelajaran terhadap transfer pelatihan

pelatihan sebesar 0,059 dan *self efficacy* terhadap transfer pelatihan sebesar 0,498. Pengaruh langsung yang terbesar adalah *self efficacy* terhadap transfer pelatihan kemudian terbesar kedua pengaruh orientasi tujuan terhadap *self efficacy*.

Pada pengaruh tidak langsung variabel *locus of control* terhadap transfer pelatihan sebesar 0,178, pengaruh tidak langsung orientasi tujuan terhadap transfer pelatihan sebesar 0,161 dan pengaruh karakteristik lingkungan kerja terhadap transfer pelatihan sebesar 0,132.

Dilihat dari besarnya total pengaruh yang paling tinggi adalah total pengaruh *self efficacy* terhadap transfer pelatihan yaitu 0,498, dan yang kecil total pengaruhnya adalah pengaruh orientasi tujuan pembelajaran terhadap *self efficacy* yaitu sebesar 0,173.



BAB 6

PEMBAHASAN

6.1. Pembahasan Hasil Penelitian.

Pada bagian ini akan dibahas analisis terhadap hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Pembahasan dilakukan berdasarkan pada temuan empiris maupun teori dan penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

6.1.1. Pengaruh *Locus of Control*, Orientasi Tujuan Pembelajaran, dan Karakteristik Lingkungan Kerja Terhadap *Self Efficacy*.

Pada penjelasan Bab 1, salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran, lingkungan kerja terhadap *self efficacy* dan transfer pelatihan. Untuk mempermudah pembahasan atas analisis yang dilakukan, akan dijelaskan pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang meliputi *locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran, dan karakteristik lingkungan kerja terhadap *self efficacy*.

6.1.1.1. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Self Efficacy*

Hasil pengujian pengaruh langsung *locus of control* terhadap *self efficacy* secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai CR sebesar 3,617 dan probabilitas signifikansi (p) = 0,00031 pada $df = 295$. Besarnya p yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$ mengindikasikan bahwa pengaruhnya signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap

self efficacy diterima. Besarnya nilai estimasi sebesar 0,343 menunjukkan besarnya perubahan *self efficacy* (Z) yang disebabkan oleh perubahan variabel *locus of control* (X_1) dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Jika dikaitkan dengan kondisi responden sebagian besar memiliki *internal locus of control* (59,6%) dan yang mempunyai *external locus of control* (40,4%). Hasil ini mengindikasikan bahwa responden cenderung memiliki *internal locus of control* yaitu mempunyai keyakinan diri tinggi dan mampu mengendalikan ataupun mengontrol segala sesuatu yang diinginkan, yang terjadi dalam kehidupannya.

Hasil penelitian ini sangat relevan dengan teori ataupun hasil penelitian terdahulu seperti yang telah dikemukakan pada Bab 2. Hasil penelitian Philip & Gully (1997) menyatakan bahwa *internal locus of control* cenderung mempunyai *self efficacy* tinggi.

Pada orang-orang yang memiliki *internal locus of control* faktor kemampuan dan usaha terlihat dominan, oleh karena itu apabila individu dengan *internal locus of control* mengalami kegagalan atas usaha yang dilakukan mereka akan meyalahkan dirinya sendiri. Begitu pula keberhasilan, mereka akan merasa bangga atas hasil usahanya. Hal ini membawa pengaruh untuk tindakan dimasa datang bahwa mereka akan mencapai keberhasilan apabila berusaha keras dengan segala kemampuannya (Crider, 1983).

Individu yang memiliki *internal locus of control* akan dapat mengontrol dirinya sendiri sehingga ada kecenderungan untuk lebih yakin terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas (*self efficacy*) dibanding dengan karyawan yang memiliki keyakinan rendah terhadap kemampuannya mengontrol segala

sesuatu yang terjadi dalam kehidupannya, sehingga dapat dikatakan bahwa individu dengan *internal locus of control* cenderung mempunyai *self efficacy* tinggi.

6.1.1.2. Pengaruh Orientasi Tujuan Pembelajaran Terhadap *Self efficacy*

Hasil pengujian dengan program Amos 4.01 mengenai pengaruh orientasi tujuan terhadap *self efficacy* menunjukkan bahwa orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai CR sebesar 2,432 pada $df = 295$ dengan probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,0150. Nilai probabilitas ini lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan yaitu 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh terhadap *self efficacy* diterima.

Besarnya nilai estimasi orientasi tujuan pembelajaran terhadap *self efficacy* sebesar 0,324 menunjukkan besarnya perubahan *self efficacy* (Z) yang disebabkan oleh perubahan variabel orientasi tujuan pembelajaran (X_2) dengan asumsi variabel eksogen yang lain konstan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Philip & Gully (1997) dan Riyadiningsih (2001). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan orientasi tujuan pembelajaran lebih tinggi, lebih memungkinkan atau cenderung memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi daripada karyawan yang mempunyai orientasi pembelajaran lebih rendah..

Realitas yang ada pada jawaban responden 62,5 % responden mempunyai orientasi pembelajaran tinggi artinya bahwa responden lebih menyukai sesuatu yang baru, dan mempelajari hal-hal yang baru. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa individu dengan orientasi pembelajaran tinggi apabila mendapat pelatihan

mereka merasa pengetahuan dan wawasan bertambah sehingga akan meningkatkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan beban tanggung jawab yang diberikan. Sesuai dengan hasil wawancara dengan beberapa responden mereka mengatakan bahwa pelatihan sangat mereka perlukan karena dengan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki nantinya akan lebih siap apabila mendapat tugas-tugas baru atau mendapat promosi jabatan. Dari hal tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan pelatihan, karyawan dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki dan pada akhirnya persepsi terhadap kemampuan adalah *fixed*, tidak bisa berkembang semakin berkurang dan meningkatkan kepercayaan bahwa pengetahuan dan kemampuan mereka dapat dikembangkan. Dengan kata lain ditemukan bukti bahwa orientasi tujuan pembelajaran sebagai faktor yang mempengaruhi *self efficacy*.

6.1.1.3. Pengaruh Karakteristik Lingkungan Kerja Terhadap *Self Efficacy*

Hasil pengujian dengan program Amos 4.01 mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *self efficacy* menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *self efficacy*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai CR sebesar 1,824 pada $df = 295$ dengan probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,265. Nilai probabilitas ini lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan (α) yaitu 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* ditolak.

Besarnya nilai estimasi karakteristik lingkungan kerja terhadap *self efficacy* sebesar 0,265 menunjukkan besarnya perubahan *self efficacy* (Z) yang disebabkan

oleh perubahan variabel karakteristik lingkungan kerja (X_3) dengan asumsi variabel eksogen yang lain konstan.

Penelitian yang menyangkut hubungan karakteristik lingkungan kerja dengan *self efficacy* masih sangat sedikit dilakukan oleh karena itu diperlukan bukti empiris mengenai hal tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Colquit, et all (2001) menunjukkan dari indikator variabel situasional (iklim transfer, dukungan manager, dukungan teman kerja) hanya iklim transfer yang berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*.

Karakteristik lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap *self efficacy* hal tersebut dapat dijelaskan bahwa seseorang mempunyai keyakinan bahwa mereka dapat berhasil mempelajari program pelatihan adalah pada dasarnya berasal dari diri individu yang bersangkutan, yaitu seberapa besar mereka aktif dan menguasai pelatihan. Tetapi keyakinan seseorang dapat menurun apabila lingkungan kerja tidak mendukung misalnya tidak adanya kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan, tidak adanya penguatan dari pimpinan, atau tidak ada kesempatan untuk mempraktekkan selama pelatihan.

6.1.2. Pengaruh *Locus of control*, Orientasi Tujuan pembelajaran, Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Transfer Pelatihan.

Untuk mempermudah pembahasan, berikut akan dijelaskan pengaruh dari masing-masing variabel yang meliputi *locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran, dan lingkungan kerja terhadap transfer pelatihan dan akan dilakukan pembahasan secara keseluruhan.

6.1.2.1. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Transfer Pelatihan

Hasil perhitungan Amos 4.01 yang disajikan pada Tabel 5.44 menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap transfer pelatihan tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Terlihat dari koefisien yang bertanda positif dengan nilai CR sebesar 0,814, pada $df = 295$ diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,4158. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan ditolak.

Besarnya nilai estimasi *locus of control* terhadap transfer pelatihan sebesar 0,107 menunjukkan besarnya perubahan transfer pelatihan (Y) yang disebabkan oleh perubahan *locus of control* (X_1) sebesar 0,107 dengan asumsi variabel eksogen yang lain konstan.

Berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian besar 59,6% responden memiliki *internal locus of control*, yaitu memiliki keyakinan bahwa keberhasilan dapat dicapai dan bersikap aktif untuk menyikapi perubahan di lingkungan sekitarnya, sedangkan 40,4%, memiliki *external locus of control*, dirinya tidak yakin dapat menyikapi perubahan lingkungan, sehingga dalam diri mereka lebih cenderung pasrah terhadap perubahan yang terjadi, artinya meskipun dalam dirinya mempunyai inisiatif untuk berusaha menerapkan apa yang diperoleh dari pelatihan, tetapi tampaknya mereka masih mempunyai keyakinan bahwa nasib dapat merubah rencana yang sudah dibuat dan keberhasilan tergantung dari keberuntungan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Smith-Jentsch *et al*, (2001) yang membuktikan bahwa *locus of control* tidak signifikan terhadap transfer pelatihan

tetapi sebagai moderator antara iklim transfer dan perilaku setelah pelatihan. Secara spesifik bahwa iklim transfer akan menjadi prediksi perilaku yang lebih baik (mentransfer) bagi karyawan yang mempunyai *external locus of control*.

Hasil penelitian ini relevan dengan teori yang menyatakan bahwa pada dasarnya *locus of control* merupakan dimensi yang berupa kontinuum dari internal menuju eksternal atau sebaliknya, sehingga orang yang internal dapat menjadi eksternal dan seorang eksternal dapat menjadi internal hal itu disebabkan oleh kondisi yang menyertainya yaitu dimana ia tinggal dan melakukan aktifitas.

Sejalan dengan teori tersebut dalam penelitian ini *locus of control* berpengaruh tidak signifikan terhadap transfer pelatihan hal tersebut dimungkinkan karena seorang yang *internal locus of control* meyakini bahwa keberhasilan ditentukan oleh diri sendiri sehingga besar kemungkinan untuk menerapkan hasil pelatihan ke pekerjaan, tetapi ketika faktor luar mempengaruhinya misalnya : pola kerja, sarana yang ada, orang-orang sekelilingnya (kelompok kerjanya) yang cenderung menggunakan pola lama maka kemungkinan orang tersebut tidak mentransfer

6.1.2.2. Pengaruh Orientasi Tujuan Pembelajaran Terhadap Transfer Pelatihan

Hasil pengujian dengan program Amos 4.01 mengenai pengaruh orientasi tujuan terhadap transfer pelatihan menunjukkan pengaruh yang secara statistik tidak signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai CR = 0,0999, pada df = 295 nilai probabilitas signifikansi (p) = 0,9204. Nilai p ini lebih besar dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan yaitu 0,05.

Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap transfer pelatihan ditolak.

Besarnya nilai estimasi orientasi tujuan pembelajaran terhadap transfer pelatihan sebesar 0,012 menunjukkan besarnya perubahan transfer pelatihan (Y) yang disebabkan oleh variabel orientasi tujuan pembelajaran (X_2) dengan asumsi variabel eksogen yang lain konstan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Tracey, *et al* (dalam Smith-Jentsch *et al*, 2001) yang menyatakan bahwa pembelajaran (misalnya, pengetahuan) dan transfer pada pekerjaan (misal, perilaku) yang digunakan dalam penelitian mereka tidak berkorelasi secara signifikan (misalnya peserta pelatihan dengan pengetahuan yang lebih banyak setelah pelatihan tidak mendemonstrasikan transfer yang lebih besar). Orientasi tujuan pembelajaran merupakan pedoman individu untuk memperbaiki kompetensi sehingga lebih menekankan pada kemampuan dan motivasi agar mereka berhasil dalam pelatihan tetapi belum tentu mereka dapat langsung menerapkan hasil pelatihan ke pekerjaan hal tersebut dapat terjadi kemungkinan pada saat pelatihan tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus kurang dikomunikasikan oleh pimpinan atau instruktur, sehingga karyawan melihat materi pelatihan secara komprehensif maka ketika kembali ke pekerjaan tidak tahu mengaplikasikannya.

6.1.2.3. Pengaruh Karakteristik Lingkungan Kerja Terhadap Transfer Pelatihan

Hasil pengujian yang dilakukan dengan program Amos 4.01 memperlihatkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap transfer pelatihan tidak signifikan. Hal

ini dapat dilihat dari nilai $CR = 0,4996$ pada $df = 295$, nilai $p = 0,6173$. Nilai p lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa karakteristik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap transfer pelatihan ditolak. Besarnya perubahan transfer pelatihan yang disebabkan oleh perubahan karakteristik lingkungan kerja ditunjukkan oleh besarnya nilai estimasi sebesar $0,058$ dengan asumsi variabel eksogen yang lain konstan.

Jika dikaitkan dengan kondisi perusahaan pada kenyataannya PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur selalu mendukung terhadap pengembangan karyawan melalui pelatihan dan kondisi untuk mentransfer ke tempat kerja. Mengapa pengaruh lingkungan kerja tidak signifikan terhadap transfer pelatihan? hal tersebut berbeda dengan teori Noe, *et al* (2000) yaitu bahwa transfer pelatihan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan juga berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu oleh Baldwin & Ford (1988), Suhartono & Suharso (2003), Noe & Schmitt (dalam Craig, 1999) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi transfer pelatihan. Penyebab tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja terhadap proses transfer hal ini dimungkinkan karena: Pertama, yang menjadi sampel penelitian terdahulu adalah pada satu jenis pelatihan sehingga lebih fokus sedangkan pada penelitian ini menggunakan beberapa jenis pelatihan. Kedua, pelatihan yang diikuti oleh karyawan masih bersifat konseptual / tidak teknik aplikatif sehingga mereka tidak dapat langsung menerapkan ke pekerjaannya, hal tersebut dimungkinkan karena mereka belum menduduki pada bidang pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan tersebut. Ketiga, Frekwensi pelatihan karyawan tinggi misalnya dalam satu tahun seorang karyawan bisa

mengikuti 2 – 3 macam pelatihan yang berbeda sehingga mereka tidak mempunyai kesempatan / peluang untuk mempraktekkan materi-materi pelatihan dan kesempatan pembelajaran, karena mereka belum sempat menerapkan hasil pelatihan sudah harus mengikuti pelatihan lain yang berbeda dengan pelatihan sebelumnya. Sehingga tidak ada kesempatan untuk menerapkan hasil pelatihan dimana untuk menerapkan tentunya mereka mengalami proses belajar. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Noe, *et al* (2000) dalam hal ini Noe menggaris bawahi bahwa belajar dipengaruhi oleh lingkungan belajar (misalnya kebermaknaan materi, kesempatan mempraktekkan dan tindak lanjutnya) dan kesiapan karyawan untuk pelatihan. Jika tidak terjadi pembelajaran dalam program pelatihan maka transfer tidak akan terjadi. Lebih lanjut Cheng dan Ho (dalam Sulistyono, 2002) menyatakan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan pembelajaran yang berkesinambungan akan berbagai persepsi dan harapan bahwa pembelajaran adalah penting bagi mereka yang terkait dengan pekerjaannya.

6.1.2.4. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Transfer Pelatihan

Hasil pengujian dengan program Amos 4.01 menunjukkan bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap transfer pelatihan adalah signifikan. Hal itu ditunjukkan dari nilai CR = 3,245, pada $df = 295$ dengan probabilitas signifikansi (p) = 0,0012, ini artinya bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap transfer pelatihan diterima. Besarnya nilai estimasi *self efficacy* terhadap transfer pelatihan sebesar 0,498 menunjukkan besarnya

perubahan transfer pelatihan (Y) dijelaskan oleh perubahan *self efficacy* dengan asumsi variabel eksogen yang lain konstan.

Hasil penelitian ini memperkuat pendapat dan teori-teori sebelumnya bahwa *self efficacy* dihipotesiskan sebagai faktor yang mempengaruhi proses transfer pelatihan Colquit (2000), Davis *et al*, (2000), Baumgartel *et al*, Noe & Schmitt (dalam Sulistyohadi, 2002). Menurut Ford (dalam Craig, 1999) mengutip satu studi yang menunjukkan bahwa dibalik rasa percaya diri (*self efficacy*) dapat meningkatkan transfer adalah bahwa orang-orang dengan rasa percaya diri yang lebih besar atas kemampuannya, mereka akan lebih ulet saat menghadapi tiap kesulitan dalam mengimplementasikan keterampilan / keahlian baru mereka.

Transfer dapat terjadi manakala *self efficacy* tinggi, untuk itu sangat penting untuk meningkatkan *self efficacy* bagi peserta pelatihan. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh para manajer untuk meningkatkan *self efficacy* karyawan Noe *et al*, (2000) yaitu :

1. Membiarkan karyawan mengetahui bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mencoba meningkatkan kinerja daripada untuk mengidentifikasi bidang-bidang dalam mana karyawan tidak berkompotensi.
1. Menyediakan sebanyak mungkin informasi tentang program pelatihan dan tujuan pelatihan terutama pada pelatihan aktual.
2. Memberikan karyawan *feedback* bahwa pembelajaran ada di bawah kendali mereka dan mereka mempunyai kemampuan dan tanggung jawab untuk mengatasi kesulitan-kesulitan pembelajaran yang mereka alami dalam program pelatihan.

6.1.3. Uji Model Secara Keseluruhan

Analisis hasil pengujian *goodness – of fit index* pada Tabel 4.47 menunjukkan data mempunyai kecocokan yang baik dengan model penelitian yaitu dengan hasil evaluasi *Chi Square* 330,917, dengan tingkat non signifikansi 0,074 dan nilai RMSEA (0,034), CMIN/df (1,122), TLI (0,957), CFI (9,64) walaupun hasil GFI (0,824) dan AGFI (0,775) yang masih berada dibawah *cut off value* namun sudah dapat dikatakan bahwa model sudah fit. Model menunjukkan bahwa pengaruh variabel *locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran, dan karakteristik lingkungan kerja terhadap transfer pelatihan melalui variabel *self efficacy*, disamping itu variabel *locus of control*, dan orientasi pembelajaran berpengaruh langsung terhadap *self efficacy*. Sementara itu *self efficacy* berpengaruh langsung terhadap transfer pelatihan.

Besarnya nilai R^2 dalam hal ini ditunjukkan oleh nilai AGFI adalah sebesar 0,775, hal itu menunjukkan secara keseluruhan variabel *locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran, karakteristik lingkungan kerja dan *self efficacy* menerangkan 77,5 % varian dalam transfer pelatihan, dan 22,5 % diterangkan oleh variabel lain di luar penelitian ini yang tidak dimasukkan dalam model.

6.2. Implikasi

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki *internal locus of control* akan mengarah pada *self efficacy* tinggi, memberikan implikasi bahwa seseorang yang mempunyai keyakinan bahwa keberhasilan dapat tercapai karena berasal dari diri sendiri (usaha sendiri) akan menambah kepercayaan diri mereka bahwa mereka dapat mengendalikan hasil ketentuan organisasi (seperti

promosi, dan peningkatan gaji). Sehingga dengan keyakinan tersebut mereka akan lebih yakin akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan pada dirinya. Hasil ini juga memberikan implikasi bahwa *locus of control* merupakan faktor yang mempengaruhi *self efficacy*

Hasil penelitian yang menunjukkan individu yang mempunyai orientasi tujuan pembelajaran tinggi berpengaruh terhadap *self efficacy* memberikan bukti bahwa responden lebih menyukai sesuatu perolehan yang baru, dan kesempatan untuk mempelajari pengetahuan baru. Hal itu memberikan implikasi bahwa perusahaan harus senantiasa memberikan pengetahuan, teknologi dan motivasi bagi karyawan untuk selalu belajar sesuatu yang baru yaitu dengan pelatihan sehingga keyakinan karyawan terhadap keberhasilan dalam tugas akan meningkat. Hasil ini juga menunjukkan bahwa orientasi tujuan pembelajaran merupakan faktor yang mempengaruhi *self efficacy*.

Hasil penelitian menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap transfer pelatihan. Implikasinya, Jika diterapkan pada perusahaan, maka peningkatan *self efficacy* sangat diperlukan bagi semua tingkatan karyawan. Karyawan dengan *self efficacy* tinggi akan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugas pelatihan yang dibebankan kepadanya, karena mereka percaya bahwa ketrampilan / pengetahuan mereka bertambah dengan adanya pelatihan sehingga akan memotivasi mereka untuk menerapkan hasil pelatihan ke pekerjaan.

BAB 7

PENUTUP

Setelah dilakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis penelitian seperti yang telah diuraikan pada Bab 5, maka pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis, serta saran – saran yang dianggap perlu untuk penelitian selanjutnya.

7.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*. Hal itu dibuktikan dengan nilai CR sebesar 3,617 dan probabilitas signifikansi (p) 0,00031 pada $\alpha = 0,05$.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi tujuan pembelajaran (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*. Pengaruh ini ditunjukkan dengan nilai CR sebesar 2,432 dengan probabilitas signifikan 0,0150 pada taraf signifikansi 0,05
3. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *self efficacy* (Z), hal tersebut ditunjukkan dengan nilai CR sebesar 1,824 dengan probabilitas signifikansi 0,265 pada taraf signifikan 0,05.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *locus of control* (X_1) mempunyai pengaruh secara tidak signifikan terhadap transfer pelatihan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai CR sebesar 0,814 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,4158 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel orientasi tujuan pembelajaran (X_2) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap transfer pelatihan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai CR sebesar 0,0999, dengan nilai signifikansi sebesar 0,9204 pada $\alpha = 0,05$.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap transfer pelatihan (Y). Hal tersebut dilihat dari nilai CR = 0,4996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,6173 pada taraf signifikansi 0,05.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai CR sebesar 3,245 dengan probabilitas signifikansi 0,0012 pada taraf signifikan 0,05.
8. Berdasarkan uji kecocokan model dengan menggunakan alat ukur *Chi-Square* (χ^2), GFI, RMSEA, AGFI, CMIN/DF, TLI, CFI dan *Chi-Square* yang dinormalkan, mengindikasikan kecocokan yang baik antara model dan data. Nilai AGFI setara dengan R^2 sebesar 77,5% artinya sebesar 77,5% dari variasi transfer pelatihan (Y) dijelaskan oleh variabel *locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran, karakteristik lingkungan kerja dan *self efficacy* sedangkan sisanya sebesar 22,5 % dapat dijelaskan oleh variabel eksogen lain yang tidak dijelaskan dalam model.

7.2. Keterbatasan Dan Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini disadari belum mampu menjawab dengan tuntas semua permasalahan mengenai transfer pelatihan, karena adanya keterbatasan yang

dimiliki oleh peneliti. Adapun keterbatasan dan saran bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini bersifat *cross-sectional*, mengingat penelitian ini lebih menekankan pada keberhasilan karyawan dalam menyerap isi pelatihan dan kemungkinan untuk menerapkan hasil pelatihan ke pekerjaan maka sebaiknya untuk penelitian selanjutnya menggunakan metode longitudinal agar pengamatan terhadap transfer lebih dapat diketahui secara pasti.
2. Pelatihan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh jenis pelatihan yang diadakan oleh PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur, sehingga tidak spesifik pada satu pelatihan, sehingga mungkin menyebabkan tidak generalisasi hasil. Hal itu menjadikan transfer tidak dapat terfokus secara jelas pada tugas / pekerjaan tertentu. Untuk penelitian selanjutnya disarankan meneliti satu jenis pelatihan saja, dan dibedakan antara pelatihan teknik dan non teknik sehingga proses transfer mudah diketahui.
3. Peneliti tidak memasukkan kinerja pekerjaan responden untuk melihat apakah transfer juga dapat menyebabkan kinerja mereka meningkat, untuk penelitian yang akan datang disarankan menambah variabel kinerja pekerjaan sehingga akan lebih lengkap untuk mengetahui apakah peningkatan kinerja responden karena transfer pelatihan.



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.
- .,(1986). *Social Fondation Of Thought and Action : a Social Theory*. Anglewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- 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).
- 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 : Persception 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 2003).
- Ferdinand A, (2002). *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian 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://siop.org/tip/backissues/tip/oct01/03titpatrick.htm>,diakses 11 Maret 2003)
- 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). *Multivariate Data Analysis 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*. Fifth Edition, International Edition, McGraw-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, (1994). *Manajemen Personalia*, Edisi Delapan, Penerbit Ghalia 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 McGraw-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 Sains dalam bidang Ekonomi Manajemen Universitas Gadjah Mada Yogyakarta (Dipublikasikan)*.
- Salas E. and Cannon, J.A-Bowers., (2001). *The Science of Training ; A decade of Progress*. Copyright 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 Business a skill Building Approach*, Third Edition, John Wiley & 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 of Training Improvement startegies.*Journal of Occupational Psychology*, vol, 64: hal 167-177.
- Zimbardo, Philip G., (1985) *Psychology and life*. 12 ed ,Scott Foresman & Company.

LAMPIRAN 1



BLUE PRINT KUISIONER

VARIABEL	INDIKATOR	FAVORABLE
Transfer Pelatihan	1. Keahlian 2. Pengetahuan	1, 2, 3 4, 5
Self Efficacy	1. Yakin mampu mengerjakan ngerjakan dan mempelajari isi pelatihan 2. Merasa mampu bertahan untuk menyelesaikan masalah dalam pelatihan 3. Yakin dapat berhasil	1, 2, 3 4, 5, 6, 7 8, 9, 10,
Locus of control	1. Memiliki keyakinan korelasi antara usaha dan keberhasilan. 2. Merasa dapat mengatur hidupnya sendiri 3. Memiliki rasa percaya diri.	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8 8, 9, 10
Orientasi Tujuan	Memperbaiki kompetensi	1, 2, 3, 4
Lingkungan kerja	1. Dukungan pimpinan 2. Iklim transfer 3. Dukungan rekan kerja 4. Memanaj keahlian sendiri.	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8 9, 10

Lampiran Kuesioner

Mohon pernyataan berikut diisi sesuai dengan keyakinan anda sebenarnya. Tidak ada jawaban salah atau jelek, semua jawaban benar atau baik karena itu keyakinan anda. Anda harus memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda X pada kolom yang tersedia, sesuai dengan persetujuan anda.

- STS = Sangat Tidak setuju
 TS = Tidak setuju
 TS/S = Antara tidak setuju dan setuju
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

I. TRANSFER PELATIHAN

No	PERNYATAAN	STS	TS	TS/S	S	SS
1.	Pelatihan yang saya ikuti dapat saya terapkan ke pekerjaan					
2.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu menggunakan keahlian yang baru saya peroleh dari pelatihan					
3.	Setelah mengikuti pelatihan saya lebih mudah untuk menggunakan keahlian saya ke pekerjaan					
4.	Setelah mengikuti pelatihan saya merasa mengetahui berbagai persoalan kerja daripada sebelumnya					
5.	Saya merasa memperoleh pengetahuan baru dari pelatihan yang dapat saya terapkan langsung ke pekerjaan					

II. SELF EFFICACY

No	PERNYATAAN	STS	TS	TS/S	S	SS
1.	Saya yakin pada kemampuan saya untuk dapat memahami materi pelatihan					
2.	Saya yakin keberhasilan tercapai berkat usaha dalam mempelajari isi / program pelatihan					
3.	Saya merasa terampil dalam menggunakan peralatan setelah mendapat pelatihan					

4.	Saya yakin dapat mengatasi berbagai masalah yang timbul pada usaha pencapaian target					
5.	Saya merasa dapat mengendalikan dengan baik sebagian besar situasi-situasi dalam pelatihan.					
6.	Bagi saya tidak ada kata menyerah ketika menghadapi kesulitan.					
7.	Saya yakin mampu menghadapi situasi yang berbeda dengan perkiraan sebelumnya dalam usaha mencapai target					
8.	Saya yakin mampu menggerakkan sumber daya yang dimiliki secara maksimal untuk mencapai keberhasilan.					
9.	Selama ini saya yakin akan bisa mendapatkan nilai yang baik dalam pelatihan.					
10.	Saya yakin tugas-tugas yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan tingkat kemampuan saya.					

I. LOCUS OF CONTROL

NO	PERNYATAAN	STS	TS	TS/S	S	SS
1.	Saya diterima sebagai karyawan disebabkan karena kemampuan dan kecakapan saya					
2.	Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya, dapat saya selesaikan sendiri					
3.	Kegagalan yang saya alami sebagian besar karena saya kurang maksimal dalam berusaha					
4.	Jika saya memperoleh apa yang saya inginkan biasanya karena saya bekerja keras untuk memperolehnya					
5.	Keberhasilan saya sebagian besar karena kerja keras saya sendiri					
6.	Rencana-rencana kegiatan saya setiap hari harus selalu saya buat dan saya tentukan sendiri					
7.	Kehidupan saya ditentukan oleh tindakan-tindakan saya sendiri					
8.	Saya yakin dengan kemampuan saya, untuk dapat melaksanakan kegiatan yang saya rencanakan					

NO	PERNYATAAN	STS	TS	TS/S	S	SS
9.	Keberhasilan saya sebagian besar karena kerja saya sendiri					
10.	Banyak sedikitnya teman saya, tergantung dari diri saya sendiri					
11.	Saya biasanya mampu melindungi kepentingan pribadi saya					

II. ORIENTASI TUJUAN

NO	PERNYATAAN	STS	TS	TS/S	S	SS
1.	Memperoleh kesempatan untuk mempelajari ilmu atau sesuatu yang baru bagi saya merupakan hal yang penting					
2.	Kesalahan dalam pelaksanaan tugas bagi saya bukanlah hal yang negatif karena saya bisa belajar dari kesalahan tersebut					
3.	Saya lebih menyukai tugas yang sulit dimana saya bisa mempelajari dan memperoleh sesuatu yang baru					
4.	Mempelajari pengetahuan baru bagi saya adalah hal yang menarik					

III. LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	TS/S	S	SS
1.	Atasan membuat rencana kerja mencakup jadwal/tanggal, dan waktu kapan bertemu untuk membahas kemajuan yang telah dicapai dalam mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan pada pekerjaan					
2.	Pimpinan mendorong dan merancang target-target bagi peserta pelatihan untuk senantiasa menggunakan keahlian yang diberikan selama pelatihan					
3.	Pimpinan akan mendiskusikan hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan sebelum anda terlibat dalam pelatihan					
4.	Setelah saya mengikuti pelatihan akan mendapat tugas atau masalah yang membutuhkan penyelesaian dengan menggunakan keterampilan baru yang didapat dari pelatihan.					

NO	PERNYATAAN	STS	TS	TS/S	S	SS
5.	Karyawan yang baru mendapat pelatihan akan mendapat pekerjaan yang didesain sedemikian rupa sehingga ia dapat mengaplikasikannya ke pekerjaan.					
6.	Karyawan yang menggunakan keahlian yang didapat dari pelatihan akan mendapat penghargaan.					
7.	Rekan kerja dalam satu kelompok pelatihan sering berkomunikasi dengan saya mengenai penerapan pelatihan ke pekerjaan.					
8.	Peserta yang telah berhasil menerapkan hasil pelatihan biasanya membantu karyawan lain / menularkan keahliannya.					
9.	Saya mempunyai kesempatan untuk menerapkan hasil pelatihan ke tempat kerja.					
10.	Selama pelatihan anda diberi kesempatan untuk membuat target-target atas pengaplikasikan keterampilan					

TERIMA KASIH ATAS KERJA SAMANYA

LAMPIRAN 2

CROSS TABULATION



Locus of Control (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid eksternal	42	40,4	40,4	40,4
internal	62	59,6	59,6	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Orientasi tujuan (X2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	39	37,5	37,5	37,5
tinggi	65	62,5	62,5	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Lingk Kerja (X3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid mendukung	53	51,0	51,0	51,0
tidak	51	49,0	49,0	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Self Efficacy (Z)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	49	47,1	47,1	47,1
tinggi	55	52,9	52,9	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Transfer Latihan (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid diterapkan	67	64,4	64,4	64,4
kurang	37	35,6	35,6	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Transfer Latihan (Y) * Locus of Control (X1) Crosstabulation

			Locus of Control (X1)		Total
			eksternal	internal	
Transfer Latihan (Y)	diterapkan	Count	21	46	67
		% within Transfer Latihan (Y)	31,3%	68,7%	100,0%
	kurang	Count	21	16	37
		% within Transfer Latihan (Y)	56,8%	43,2%	100,0%
Total		Count	42	62	104
		% within Transfer Latihan (Y)	40,4%	59,6%	100,0%

Transfer Latihan (Y) * Orientasi tujuan (X2) Crosstabulation

			Orientasi tujuan (X2)		Total
			rendah	tinggi	
Transfer Latihan (Y)	diterapkan	Count	20	47	67
		% within Transfer Latihan (Y)	29,9%	70,1%	100,0%
	kurang	Count	19	18	37
		% within Transfer Latihan (Y)	51,4%	48,6%	100,0%
Total		Count	39	65	104
		% within Transfer Latihan (Y)	37,5%	62,5%	100,0%

Transfer Latihan (Y) * Lingk Kerja (X3) Crosstabulation

			Lingk Kerja (X3)		Total
			mendukung	tidak	
Transfer Latihan (Y)	diterapkan	Count	32	35	67
		% within Transfer Latihan (Y)	47,8%	52,2%	100,0%
	kurang	Count	21	16	37
		% within Transfer Latihan (Y)	56,8%	43,2%	100,0%
Total		Count	53	51	104
		% within Transfer Latihan (Y)	51,0%	49,0%	100,0%

Transfer Latihan (Y) * Self Efficacy (Z) Crosstabulation

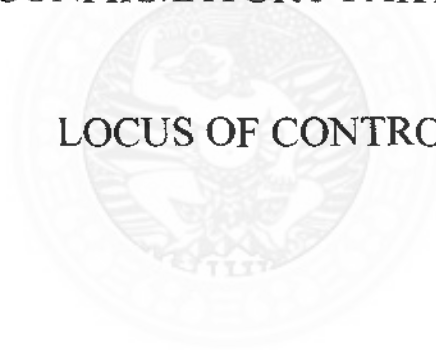
			Self Efficacy (Z)		Total
			rendah	tinggi	
Transfer Latihan (Y)	diterapkan	Count	29	38	67
		% within Transfer Latihan (Y)	43,3%	56,7%	100,0%
	kurang	Count	20	17	37
		% within Transfer Latihan (Y)	54,1%	45,9%	100,0%
Total		Count	49	55	104
		% within Transfer Latihan (Y)	47,1%	52,9%	100,0%



LAMPIRAN 3

TANGGAPAN RESPONDEN DAN CONFIRMATORY FAKTOR ANALYSIS

LOCUS OF CONTROL (X1)



Resp	Indikator											Z Score											mah.1
	XI 1	XI 2	XI 3	XI 4	XI 5	XI 6	XI 7	XI 8	XI 9	XI 10	XI 11	XI 1	XI 2	XI 3	XI 4	XI 5	XI 6	XI 7	XI 8	XI 9	XI 10	XI 11	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	-0,255	0,420	0,538	0,413	0,407	0,413	0,251	0,313	0,222	-0,122	0,399	1,0618
2	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	1,516	1,601	-0,627	1,797	1,691	0,413	1,703	1,865	1,664	1,283	0,399	11,6015
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	-0,255	0,420	0,538	0,413	0,407	0,413	0,251	0,313	0,222	-0,122	0,399	1,0618
4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	-2,027	0,420	0,538	-0,972	-0,876	0,413	-1,200	-1,239	-1,220	-1,526	0,399	13,1171
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1,516	0,420	0,538	1,797	0,407	0,413	0,251	0,313	0,222	1,283	0,399	6,0594
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-2,798	-1,942	-1,793	-2,356	-2,160	-2,550	-2,652	-2,791	-2,662	-2,930	-2,059	13,6067
7	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	-0,255	0,420	0,538	0,413	-0,876	-1,069	-1,200	-1,239	-1,220	-0,122	-1,330	7,6346
8	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	-0,255	-0,761	-0,627	0,413	-0,876	-1,069	-1,200	-1,239	-1,220	-0,122	-1,330	6,7133
9	5	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	1,516	0,420	-1,793	-0,972	-2,160	-2,550	0,251	0,313	0,222	-0,122	0,399	5,3298
10	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	-0,255	0,420	-1,793	0,413	0,407	0,413	0,251	0,313	0,222	-0,122	0,399	9,8203
11	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	-0,255	0,420	-0,627	1,797	1,691	0,413	1,703	0,313	0,222	1,283	0,399	9,8203
12	4	3	2	1	3	2	3	2	4	2	2	-0,255	-0,761	-1,793	-2,740	-0,876	-2,550	-1,200	-2,791	0,222	-2,930	-2,059	11,3412
13	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	-0,255	0,420	-0,627	-0,972	0,407	0,413	0,251	0,313	-1,220	-0,122	-1,330	9,4044
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	-0,255	0,420	0,538	0,413	0,407	0,413	0,251	-1,239	0,222	-0,122	0,399	6,0109
15	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1,516	1,601	0,538	0,413	0,407	-1,069	0,251	0,313	-1,220	-0,122	0,399	11,3335
16	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	-0,255	-0,761	-0,627	-0,972	-2,160	-2,550	-2,652	-2,791	-1,220	-0,122	0,399	11,6319
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	-0,255	0,420	0,538	0,413	0,407	0,413	0,251	-1,239	0,222	-0,122	-1,330	5,8712
18	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1,516	0,420	-1,793	0,413	0,407	0,413	0,251	0,313	0,222	-0,122	0,399	9,3813
19	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	-0,255	0,420	-1,793	0,413	0,407	0,413	0,251	1,865	0,222	-0,122	2,128	10,5507
20	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	-0,255	0,420	-1,793	1,797	1,691	1,895	1,703	1,865	1,664	1,283	0,399	11,0698
21	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	-0,255	1,601	0,538	-0,972	-0,876	0,413	0,251	0,313	0,222	-0,122	0,399	6,1627
22	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	-0,255	1,601	0,538	-0,972	-0,876	0,413	0,251	0,313	0,222	-0,122	0,399	6,1627
23	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	-0,255	1,601	0,538	-0,972	-0,876	0,413	0,251	0,313	0,222	-0,122	0,399	6,1627
24	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	-0,255	0,420	0,538	-0,972	-0,876	0,413	0,251	0,313	0,222	-0,122	0,399	4,0562
25	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	-0,255	1,601	0,538	-0,972	-0,876	0,413	0,251	0,313	0,222	-0,122	0,399	6,1627
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	-0,255	0,420	0,538	0,413	-0,876	0,413	0,251	0,313	0,222	-0,122	0,399	3,2273
27	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	-0,255	0,420	1,703	0,413	-0,876	0,413	0,251	0,313	0,222	-0,122	0,399	6,8573
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	-0,255	0,420	0,538	0,413	0,407	0,413	0,251	0,313	0,222	-0,122	0,399	1,0618
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	-0,255	0,420	0,538	0,413	0,407	0,413	0,251	0,313	0,222	-0,122	0,399	1,0618
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	-0,255	0,420	0,538	0,413	0,407	0,413	0,251	1,865	0,222	-0,122	2,128	7,8882
31	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	1,516	1,601	1,703	0,413	-0,876	0,413	1,703	0,313	0,222	1,283	0,399	12,4624
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	-0,255	-0,761	0,538	0,413	0,407	0,413	0,251	0,313	0,222	-0,122	0,399	1,8889
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	-0,255	0,420	0,538	0,413	0,407	0,413	0,251	-1,239	0,222	-0,122	-1,330	5,8712
34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	-0,255	0,420	1,703	1,797	0,407	0,413	0,251	0,313	0,222	-0,122	0,399	8,2725
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	-2,027	-0,761	-0,627	-0,972	-0,876	-1,069	-1,200	-1,239	-1,220	-1,526	-1,330	5,7830
36	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	-2,027	-0,761	-0,627	0,413	0,407	0,413	1,703	0,313	-1,220	-0,122	0,399	11,9424
37	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	-0,255	-0,761	-0,627	-0,972	1,691	0,413	0,251	0,313	1,664	-0,122	0,399	9,5107
38	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	-0,255	0,420	0,538	0,413	1,691	0,413	0,251	0,313	1,664	1,283	0,399	7,3934
39	5	2	4	3	5	4	2	3	5	4	3	1,516	-1,942	0,538	-0,972	1,691	0,413	-2,652	-1,239	1,664	-0,122	-1,330	11,1964
40	4	2	4	3	4	4	4	3	4	5	3	-0,255	-1,942	0,538	-0,972	0,407	0,413	0,251	-1,239	0,222	1,283	-0,399	12,3415
41	4	4	3	3	2	4	2	4	5	4	4	-0,255	0,420	-0,627	-0,972	-2,160	0,413	-2,652	0,313	1,664	-0,122	0,399	12,3510
42	5	3	4	3	4	3	2	3	4	5	4	1,516	-0,761	0,538	-0,972	0,407	-1,069	-2,652	-1,239	0,222	1,283	0,399	12,8694
43	5	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	1,516	0,420	0,538	-0,972	-0,876	0,413	0,251	0,313	-2,662	-0,122	-1,330	11,7409
44	4	3	2	4	4	2	3	4	5	4	4	-0,255	-0,761	-1,793	0,413	0,407	-2,550	-1,200	0,313	0,222	1,283	0,399	11,6319
45	4	4	3	3	3	4	4	4	2	5	4	-0,255	0,420	-0,627	-0,972	-0,876	0,413	0,251	0,313	-2,662	1,283	0,399	10,7137
46	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	-0,255	-0,761	0,538	0,413	1,691	0,413	0,251	0,313	0,222	-0,122	0,399	4,1223
47	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1,516	0,420	1,703	0,413	1,691	1,895	0,251	1,865	1,664	1,283	2,128	11,8987
48	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	-0,255	0,420	1,703	0,413	0,407	0,413	0,251	0,313	-1,220	-0,122	0,399	6,1012
49	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	-0,255	0,420	0,538	0,413	0,407	0,413	0,251	-1,239	0,222	-0,122	2,128	12,6087
50	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	-0,255	0,420	0,538	1,797	0,407	0,413	1,703	0,313	0,222	1,283	0,399	8,4462

Nilai Rata-Rata dan Standar Deviasi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X1_1	104	4,14423	,56462
X1_2	104	3,64423	,84668
X1_3	104	3,53846	,85812
X1_4	104	3,70192	,72245
X1_5	104	3,68269	,77915
X1_6	104	3,72115	,67489
X1_7	104	3,82692	,68892
X1_8	104	3,79808	,64432
X1_9	104	3,84615	,69351
X1_10	104	4,08654	,71204
X1_11	104	3,7692	,5784
Valid N (listwise)	104		

Z Score

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum
Zscore(X1_1)	104	-2,79800	1,51600
Zscore(X1_2)	104	-2,12300	1,60100
Zscore(X1_3)	104	-1,79300	1,70300
Zscore(X1_4)	104	-2,74000	1,79700
Zscore(X1_5)	104	-2,16000	1,69100
Zscore(X1_6)	104	-2,55000	1,89500
Zscore(X1_7)	104	-2,65200	1,70300
Zscore(X1_8)	104	-2,79100	1,86500
Zscore(X1_9)	104	-2,66200	1,66400
Zscore(X1_10)	104	-2,93000	1,28300
Zscore(X1_11)	104	-2,05900	2,12800
Valid N (listwise)	104		

Jarak Mahalanobis

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31,08345	82,34178	52,50000	8,53032	104
Std. Predicted Value	-2,511	3,498	,000	1,000	104
Standard Error of Predicted Value	4,32158	18,67704	9,93841	3,07791	104
Adjusted Predicted Value	31,53090	88,84365	52,40081	9,89203	104
Residual	-56,08366	54,39441	1,48E-14	28,93499	104
Std. Residual	-1,832	1,777	,000	,945	104
Stud. Residual	-1,931	1,933	,002	1,010	104
Deleted Residual	-67,66830	64,95715	9,92E-02	33,17195	104
Stud. Deleted Residual	-1,961	1,963	,002	1,016	104
Mahal. Distance	1,062	13,801	10,894	6,986	104
Cook's Distance	,000	,096	,013	,017	104
Centered Leverage Value	,010	,363	,106	,068	104

^a. Dependent Variable: NO

Uji Reliabilitas Tahap 1

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1_1	37,6750	27,1481	,2835	,8868
X1_2	37,8750	25,7532	,2054	,8918
X1_3	38,2000	27,3949	,2559	,9006
X1_4	38,0500	24,1513	,6968	,8685
X1_5	38,0500	25,3308	,2389	,8998
X1_6	38,0000	24,9744	,7482	,8665
X1_7	37,8750	24,5737	,7401	,8661
X1_8	38,0000	24,2051	,7776	,8634
X1_9	37,8500	26,1308	,2980	,8956
X1_10	37,7000	24,9333	,7807	,8649
X1_11	37,9750	25,9737	,6444	,8732

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square
Between People	108,1795	39	2,7738
Within People	134,0000	400	,3350
Between Measures	9,7545	10	,9755
Residual	124,2455	390	,3186
Total	242,1795	439	,5517
Grand Mean	3,7932		

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0

N of Items = 11

Alpha = ,8851

Item gugur : X1_1, X1_2, X1_3, X1_9

Uji Reliabilitas Tahap 2

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1_4	19,0750	8,3276	,7182	,8900
X1_6	19,0250	9,1019	,7045	,8897
X1_7	18,9000	8,6051	,7653	,8805
X1_8	19,0250	8,3327	,8198	,8718
X1_10	18,7250	9,0763	,7389	,8851
X1_11	19,0000	9,4359	,6753	,8940

Analysis of Variance

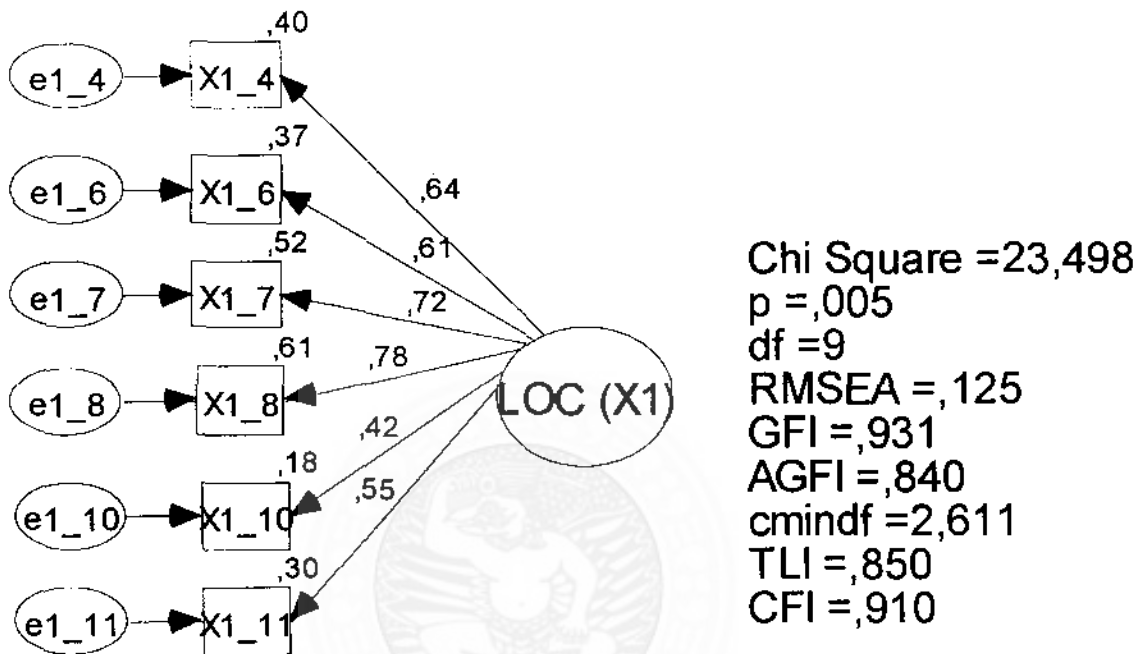
Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square
Between People	80,9167	39	2,0748
Within People	42,6667	200	,2133
Between Measures	3,2833	5	,6567
Residual	39,3833	195	,2020
Total	123,5833	239	,5171
Grand Mean	3,7917		

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0 N of Items = 6
 Alpha = ,9027



Confirmatory Factor Analysis Locus of Control Sebelum di Modifikasi Indeks



locus 1
29 Oktober 2003 00:17:11

Amos

by James L. Arbuckle

Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation
1507 E. 53rd Street - #452
Chicago, IL 60615 USA
773-667-8635
Fax: 773-955-6252
<http://www.smallwaters.com>

Title

locus 1: 29 Oktober 2003 12:17

Your model contains the following variables

X1_6	observed	endogenous
X1_4	observed	endogenous
X1_7	observed	endogenous
X1_8	observed	endogenous
X1_10	observed	endogenous
X1_11	observed	endogenous
LOC (X1)	unobserved	exogenous
e1_6	unobserved	exogenous
e1_4	unobserved	exogenous
e1_7	unobserved	exogenous
e1_8	unobserved	exogenous
e1_10	unobserved	exogenous
e1_11	unobserved	exogenous

Number of variables in your model: 13
Number of observed variables: 6
Number of unobserved variables: 7
Number of exogenous variables: 7
Number of endogenous variables: 6

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	7	0	0	0	0	7
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	5	0	7	0	0	12
Total:	12	0	7	0	0	19

NOTE:

The model is recursive.

Sample size: 104

Sample Covariances

	X1_11	X1_10	X1_8	X1_7	X1_4	X1_6
X1_11	0,331					
X1_10	0,116	0,502				
X1_8	0,203	0,152	0,411			
X1_7	0,095	0,111	0,244	0,470		
X1_4	0,143	0,151	0,209	0,256	0,517	
X1_6	0,109	0,130	0,184	0,250	0,176	0,451

Determinant of sample covariance matrix = 1,3518e+04

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

Number of distinct sample moments:	21
Number of distinct parameters to be estimated:	12
Degrees of freedom:	9

Minimum was achieved

Chi-square = 23,498
 Degrees of freedom = 9
 Probability level = 0,005

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:		Estimate	S.E.	C.R.	Label
X1_6 <-----	LOC (X1)	0,898	0,181	4,954	par-1
X1_4 <-----	LOC (X1)	1,000			
X1_7 <-----	LOC (X1)	1,079	0,188	5,730	par-2
X1_8 <-----	LOC (X1)	1,094	0,198	5,537	par-3
X1_10 <-----	LOC (X1)	0,649	0,179	3,626	par-4
X1_11 <-----	LOC (X1)	0,686	0,159	4,311	par-5

Standardized Regression Weights:	Estimate
X1_6 <----- LOC (X1)	0,611
X1_4 <----- LOC (X1)	0,636
X1_7 <----- LOC (X1)	0,719
X1_8 <----- LOC (X1)	0,780
X1_10 <----- LOC (X1)	0,419
X1_11 <----- LOC (X1)	0,545

Squared Multiple Correlations:	Estimate
X1_11	0,297
X1_10	0,175
X1_8	0,608
X1_7	0,517
X1_4	0,404
X1_6	0,373

Standardized Residual Covariances

	X1_11	X1_10	X1_8	X1_7	X1_4	X1_6
X1_11	0,000					
X1_10	0,557	0,000				
X1_8	1,177	0,078	0,000			
X1_7	-1,438	-0,705	-0,053	0,000		
X1_4	-0,016	0,291	-0,385	0,575	-0,000	
X1_6	-0,499	0,167	-0,449	0,957	-0,217	0,000

Modification Indices

Covariances:	M. I.	Par Change
e1_8 <-----> e1_11	8,651	0,068
e1_7 <-----> e1_11	9,264	-0,079
e1_6 <-----> e1_7	4,883	0,064

Variances:	M. I.	Par Change

Regression Weights:	M. I.	Par Change

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	12	23,498	9	0,005	2,611
Saturated model	21	0,000	0		
Independence model	6	176,458	15	0,000	11,764

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0,024	0,931	0,840	0,399
Saturated model	0,000	1,000		
Independence model	0,149	0,560	0,383	0,400

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0,867	0,778	0,913	0,850	0,910
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0,600	0,520	0,546
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,000	0,000	0,000

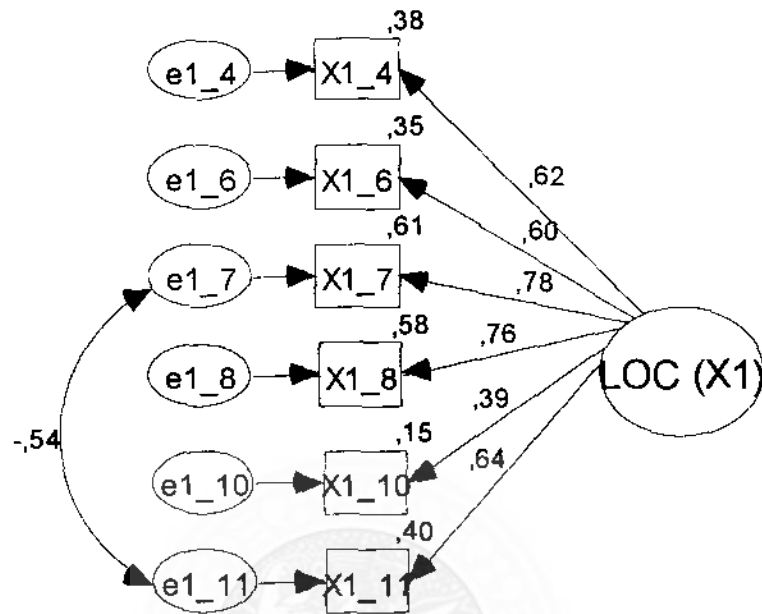
Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	14,498	3,815	32,827
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	161,458	122,362	208,009

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	0,228	0,141	0,037	0,319
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,713	1,568	1,188	2,020

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0,125	0,064	0,188	0,025
Independence model	0,323	0,281	0,367	0,000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	47,498	49,248	100,732	91,230
Saturated model	42,000	45,063	135,159	118,532
Independence model	188,458	189,333	215,075	210,324

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	0,461	0,357	0,639	0,478
Saturated model	0,408	0,408	0,408	0,438
Independence model	1,830	1,450	2,282	1,838



Chi Square = 9,823
p = ,278
df = 8
RMSEA = ,047
GFI = ,970
AGFI = ,921
cmindf = 1,228
TLI = ,979
CFI = ,989

locus 2
29 Oktober 2003 00:17:29

Amos

by James L. Arbuckle

Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation
1507 E. 53rd Street - #452
Chicago, IL 60615 USA
773-667-8635
Fax: 773-955-6252
<http://www.smallwaters.com>

Title

locus 2: 29 Oktober 2003 12:17

Your model contains the following variables

X1_6	observed	endogenous
X1_4	observed	endogenous
X1_7	observed	endogenous
X1_8	observed	endogenous
X1_10	observed	endogenous
X1_11	observed	endogenous
LOC (X1)	unobserved	exogenous
e1_6	unobserved	exogenous
e1_4	unobserved	exogenous
e1_7	unobserved	exogenous
e1_8	unobserved	exogenous
e1_10	unobserved	exogenous
e1_11	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	13
Number of observed variables:	6
Number of unobserved variables:	7
Number of exogenous variables:	7
Number of endogenous variables:	6

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	7	0	0	0	0	7
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	5	1	7	0	0	13
Total:	12	1	7	0	0	20

NOTE:

The model is recursive.

Assessment of normality

	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X1_11	2,000	5,000	-0,850	-2,139	0,802	2,411
X1_10	2,000	5,000	-0,936	-2,296	0,677	2,291
X1_8	2,000	5,000	-0,665	-2,070	0,861	2,310
X1_7	2,000	5,000	-0,696	-2,179	0,847	2,445
X1_4	1,000	5,000	-0,529	-2,235	0,316	2,239
X1_6	2,000	5,000	-0,517	-2,284	0,451	2,321
Multivariate					10,179	2,305

Sample size: 104

Sample Covariances

	X1_11	X1_10	X1_8	X1_7	X1_4	X1_6
X1_11	0,331					
X1_10	0,116	0,502				
X1_8	0,203	0,152	0,411			
X1_7	0,095	0,111	0,244	0,470		
X1_4	0,143	0,151	0,209	0,256	0,517	
X1_6	0,109	0,130	0,184	0,250	0,176	0,451

Determinant of sample covariance matrix = 1,3518e+04

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

Number of distinct sample moments:	21
Number of distinct parameters to be estimated:	13
Degrees of freedom:	8

Minimum was achieved

Chi-square = 9,823
 Degrees of freedom = 8
 Probability level = 0,278

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
X1_6 <----- LOC (X1)	0,900	0,177	5,072	par-1
X1_4 <----- LOC (X1)	1,000			
X1_7 <----- LOC (X1)	1,206	0,207	5,838	par-2
X1_8 <----- LOC (X1)	1,100	0,182	6,047	par-3
X1_10 <----- LOC (X1)	0,615	0,177	3,486	par-4
X1_11 <----- LOC (X1)	0,824	0,169	4,878	par-5

Standardized Regression Weights:	Estimate
X1_6 <----- LOC (X1)	0,595
X1_4 <----- LOC (X1)	0,618
X1_7 <----- LOC (X1)	0,782
X1_8 <----- LOC (X1)	0,762
X1_10 <----- LOC (X1)	0,386
X1_11 <----- LOC (X1)	0,636

Squared Multiple Correlations:	Estimate
X1_11	0,405
X1_10	0,149
X1_8	0,581
X1_7	0,611
X1_4	0,382
X1_6	0,354

Standardized Residual Covariances

	X1_11	X1_10	X1_8	X1_7	X1_4	X1_6
X1_11	0,000					
X1_10	0,386	0,000				
X1_8	0,603	0,395	0,000			
X1_7	0,000	-0,708	-0,358	0,000		
X1_4	-0,456	0,568	-0,161	0,333	-0,000	
X1_6	-0,924	0,429	-0,241	0,712	-0,021	0,000

Modification Indices

Covariances:	M. I.	Par Change
Variances:	M. I.	Par Change
Regression Weights:	M. I.	Par Change

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	13	9,823	8	0,278	1,228
Saturated model	21	0,000	0		
Independence model	6	176,458	15	0,000	11,764

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0,019	0,970	0,921	0,370
Saturated model	0,000	1,000		
Independence model	0,149	0,560	0,383	0,400

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0,944	0,896	0,989	0,979	0,989
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0,533	0,504	0,527
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,000	0,000	0,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1,823	0,000	14,030
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	161,458	122,362	208,009

Model	FMIN	FO	LO 90	HI 90
Default model	0,095	0,018	0,000	0,136
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,713	1,568	1,188	2,020

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0,047	0,000	0,130	0,455
Independence model	0,323	0,281	0,367	0,000

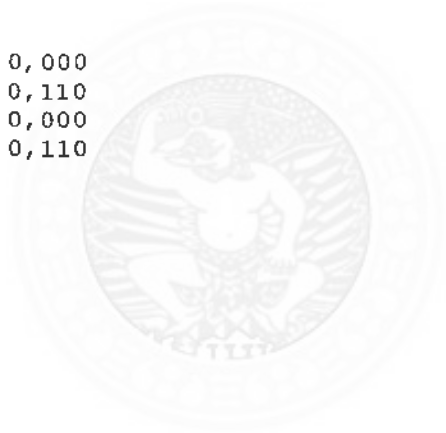
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	35,823	37,719	93,493	83,200
Saturated model	42,000	45,063	135,159	118,532
Independence model	188,458	189,333	215,075	210,324

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	0,348	0,330	0,466	0,366
Saturated model	0,408	0,408	0,408	0,438
Independence model	1,830	1,450	2,282	1,838

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	163	211
Independence model	15	18

Execution time summary:


Minimization: 0,000
 Miscellaneous: 0,110
 Bootstrap: 0,000
 Total: 0,110



LAMPIRAN 4

**TANGGAPAN RESPONDEN
DAN CONFIRMATORY FAKTOR ANALYSIS**

ORIENTASI TUJUAN PEMBELAJARAN (X2)



Orientasi Tujuan

No	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	ZX2 1	ZX2 2	ZX2 3	ZX2 4	Mah. Dist
1	2	2	2	2	-2,1981	-2,3973	-2,9172	-2,8776	11,2706
2	5	5	5	5	1,5085	2,0384	1,7744	1,7743	5,4539
3	2	3	2	2	-2,1981	-1,5854	-2,9172	-2,8776	11,7565
4	5	4	4	4	1,5085	0,2265	0,2105	0,2237	2,8889
5	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
6	4	3	3	4	-0,0603	-1,5854	-1,3533	0,2237	4,0349
7	3	4	4	4	-1,6292	0,2265	0,2105	0,2237	5,0400
8	4	4	4	3	-0,0603	0,2265	0,2105	-1,3270	2,9341
9	4	3	3	4	-0,0603	-1,5854	-1,3533	0,2237	4,0349
10	4	4	2	4	-0,0603	0,2265	-2,9172	0,2237	11,7749
11	5	5	5	4	1,5085	2,0384	1,7744	0,2237	6,1596
12	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
13	4	4	3	2	-0,0603	0,2265	-1,3533	-2,8776	11,9545
14	3	4	4	3	-1,6292	0,2265	0,2105	-1,3270	4,8268
15	4	3	4	4	-0,0603	-1,5854	0,2105	0,2237	5,2917
16	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
17	4	3	3	2	-0,0603	-1,5854	-1,3533	-2,8776	12,4337
18	4	4	4	3	-0,0603	0,2265	0,2105	-1,3270	2,9341
19	4	3	4	4	-0,0603	-1,5854	0,2105	0,2237	5,2917
20	4	4	4	5	-0,0603	0,2265	0,2105	1,7743	4,6825
21	3	5	5	4	-1,6292	2,0384	1,7744	0,2237	11,7371
22	5	5	4	4	1,5085	2,0384	0,2105	0,2237	7,8461
23	4	5	5	4	-0,0603	2,0384	1,7744	0,2237	6,1349
24	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
25	4	4	5	4	-0,0603	0,2265	1,7744	0,2237	5,0869
26	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
27	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
28	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
29	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
30	5	5	5	5	1,5085	2,0384	1,7744	1,7743	5,4539
31	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
32	5	4	3	4	1,5085	0,2265	-1,3533	0,2237	8,2545
33	4	4	4	2	-0,0603	0,2265	0,2105	-2,8776	13,0315
34	5	4	5	4	1,5085	0,2265	1,7744	0,2237	6,6885
35	3	4	4	3	-1,6292	0,2265	0,2105	-1,3270	4,8268
36	4	5	4	4	-0,0603	2,0384	0,2105	0,2237	6,6851
37	5	4	4	4	1,5085	0,2265	0,2105	0,2237	2,8889
38	5	4	4	4	1,5085	0,2265	0,2105	0,2237	2,8889
39	4	3	4	4	-0,0603	-1,5854	0,2105	0,2237	5,2917
40	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
41	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
42	5	4	4	4	1,5085	0,2265	0,2105	0,2237	2,8889
43	4	3	3	3	-0,0603	-1,5854	-1,3533	-1,3270	4,5771
44	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
45	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
46	3	4	4	4	-1,6292	0,2265	0,2105	0,2237	5,0400
47	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
48	4	4	4	3	-0,0603	0,2265	0,2105	-1,3270	2,9341
49	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
50	3	3	3	3	-1,6292	-1,5854	-1,3533	-1,3270	3,7566
51	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
52	4	4	4	3	-0,0603	0,2265	0,2105	-1,3270	2,9341
53	4	3	4	4	-0,0603	-1,5854	0,2105	0,2237	5,2917

54	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
55	3	4	4	4	-1,6292	0,2265	0,2105	0,2237	5,0400
56	4	3	3	3	-0,0603	-1,5854	-1,3533	-1,3270	4,5771
57	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
58	5	3	4	5	1,5085	-1,5854	0,2105	1,7743	11,7293
59	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
60	5	4	4	4	1,5085	0,2265	0,2105	0,2237	2,8889
61	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
62	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
63	5	4	4	4	1,5085	0,2265	0,2105	0,2237	2,8889
64	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
65	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
66	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
67	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
68	3	3	3	4	-1,6292	-1,5854	-1,3533	0,2237	6,2107
69	4	4	5	3	-0,0603	0,2265	1,7744	-1,3270	9,5232
70	4	4	4	5	-0,0603	0,2265	0,2105	1,7743	4,6825
71	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
72	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
73	5	4	5	5	1,5085	0,2265	1,7744	1,7743	6,5705
74	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
75	4	4	3	4	-0,0603	0,2265	-1,3533	0,2237	4,3804
76	5	5	5	5	1,5085	2,0384	1,7744	1,7743	5,4539
77	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
78	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
79	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
80	4	3	3	4	-0,0603	-1,5854	-1,3533	0,2237	4,0349
81	5	4	4	4	1,5085	0,2265	0,2105	0,2237	2,8889
82	4	4	4	3	-0,0603	0,2265	0,2105	-1,3270	2,9341
83	4	3	3	4	-0,0603	-1,5854	-1,3533	0,2237	4,0349
84	4	4	2	4	-0,0603	0,2265	-2,9172	0,2237	11,7749
85	4	3	4	4	-0,0603	-1,5854	0,2105	0,2237	5,2917
86	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
87	4	3	3	4	-0,0603	-1,5854	-1,3533	0,2237	4,0349
88	4	4	4	3	-0,0603	0,2265	0,2105	-1,3270	2,9341
89	4	3	4	4	-0,0603	-1,5854	0,2105	0,2237	5,2917
90	3	4	4	3	-1,6292	0,2265	0,2105	-1,3270	4,8268
91	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
92	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
93	5	4	4	4	1,5085	0,2265	0,2105	0,2237	2,8889
94	3	3	3	3	-1,6292	-1,5854	-1,3533	-1,3270	3,7566
95	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
96	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
97	5	4	4	4	1,5085	0,2265	0,2105	0,2237	2,8889
98	4	4	3	4	-0,0603	0,2265	-1,3533	0,2237	4,3804
99	4	4	4	4	-0,0603	0,2265	0,2105	0,2237	0,1511
100	2	3	3	3	-2,1981	-1,5854	-1,3533	-1,3270	10,5630
101	5	5	5	5	1,5085	2,0384	1,7744	1,7743	5,4539
102	4	4	4	5	-0,0603	0,2265	0,2105	1,7743	4,6825
103	5	4	4	5	1,5085	0,2265	0,2105	1,7743	4,4241
104	4	4	3	4	-0,0603	0,2265	-1,3533	0,2237	4,3804

Nilai Rata-Rata dan Standar Deviasi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X2_1	104	4,03846	,63740
X2_2	104	3,87500	,55192
X2_3	104	3,86538	,63944
X2_4	104	3,85577	,64489
Valid N (listwise)	104		

Z Score

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum
Zscore(X2_1)	104	-2,19810	1,50850
Zscore(X2_2)	104	-2,39730	2,03840
Zscore(X2_3)	104	-2,91720	1,77440
Zscore(X2_4)	104	-2,87760	1,77430
Valid N (listwise)	104		

Jarak Mahalanobis

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26,15256	71,97169	52,50000	7,81640	104
Std. Predicted Value	-3,371	2,491	,000	1,000	104
Standard Error of Predicted Value	3,12851	12,68498	5,98468	2,59033	104
Adjusted Predicted Value	25,07348	73,94018	52,76345	8,00850	104
Residual	-56,22897	51,44825	1,43E-14	29,13596	104
Std. Residual	-1,892	1,731	,000	,980	104
Stud. Residual	-1,954	1,837	-,004	1,009	104
Deleted Residual	-61,66022	57,94821	-,26345	30,88815	104
Stud. Deleted Residual	-1,983	1,860	-,005	1,014	104
Mahal. Distance	,151	13,032	3,962	4,166	104
Cook's Distance	,000	,157	,012	,022	104
Centered Leverage Value	,001	,173	,038	,040	104

a. Dependent Variable: NO

Uji Reliabilitas

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2_1	11,5962	2,2237	,5783	,7382
X2_2	11,7596	2,3980	,6006	,7299
X2_3	11,7692	2,1404	,6307	,7104
X2_4	11,7788	2,2322	,5611	,7475

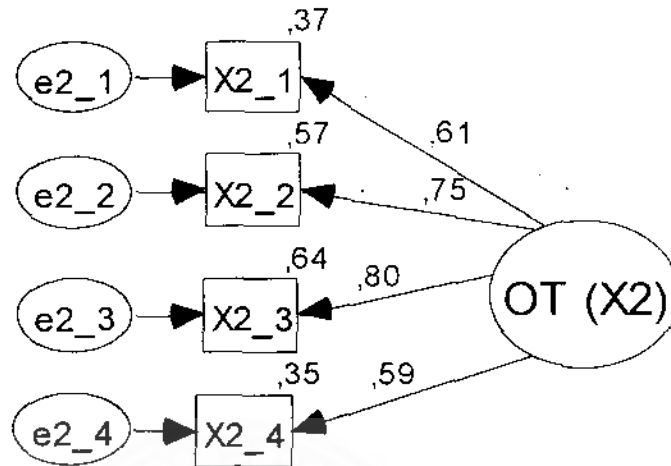
Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square
Between People	96,0288	103	,9323
Within People	64,5000	312	,2067
Between Measures	2,3558	3	,7853
Residual	62,1442	309	,2011
Total	160,5288	415	,3868
Grand Mean	3,9087		

Reliability Coefficients

N of Cases = 104,0 N of Items = 4
 Alpha = ,7843

Confirmatory Factor Analysis Orientasi Tujuan Sebelum di Modifikasi Indeks



Chi Square = 11,062

p = ,004

df = 2

RMSE = ,210

GFI = ,947

AGFI = ,737

cmindf = 5,531

TLI = ,770

CFI = ,923

OT 1
29 Oktober 2003 11:20:36

Amos

by James L. Arbuckle

Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation
1507 E. 53rd Street - #452
Chicago, IL 60615 USA
773-667-8635
Fax: 773-955-6252
<http://www.smallwaters.com>

Title

Ot 1: 29 Oktober 2003 11:20

Your model contains the following variables

X2_3	observed	endogenous
X2_2	observed	endogenous
X2_1	observed	endogenous
X2_4	observed	endogenous
OT (X2)	unobserved	exogenous
e2_3	unobserved	exogenous
e2_2	unobserved	exogenous
e2_1	unobserved	exogenous
e2_4	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	9
Number of observed variables:	4
Number of unobserved variables:	5
Number of exogenous variables:	5
Number of endogenous variables:	4

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Fixed:	5	0	0	0	0	5
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	3	0	5	0	0	8
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Total:	8	0	5	0	0	13

NOTE:

The model is recursive.

Sample size: 104

Sample Covariances

	X2_4	X2_1	X2_2	X2_3
X2_4	0,412			
X2_1	0,217	0,402		
X2_2	0,136	0,149	0,302	
X2_3	0,183	0,178	0,224	0,405

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

Number of distinct sample moments:	10
Number of distinct parameters to be estimated:	8
Degrees of freedom:	2

Minimum was achieved

Chi-square = 11,062
 Degrees of freedom = 2
 Probability level = 0,004

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
X2_3 <----- OT (X2)	1,307	0,256	5,110	par-1
X2_2 <----- OT (X2)	1,064	0,207	5,132	par-2
X2_1 <----- OT (X2)	1,000			
X2_4 <----- OT (X2)	0,983	0,199	4,940	par-3

Standardized Regression Weights:	Estimate
X2_3 <----- OT (X2)	0,797
X2_2 <----- OT (X2)	0,752
X2_1 <----- OT (X2)	0,612
X2_4 <----- OT (X2)	0,595

Squared Multiple Correlations:	Estimate
X2_4	0,353
X2_1	0,374
X2_2	0,565
X2_3	0,635

Standardized Residual Covariances

	X2_4	X2_1	X2_2	X2_3
X2_4	0,000			
X2_1	1,618	-0,000		
X2_2	-0,572	-0,296	0,000	
X2_3	-0,248	-0,419	0,351	0,000

Modification Indices

Covariances:	M.I.	Par Change
e2_1 <-----> e2_4	9,111	0,086

Variances:	M.I.	Par Change
------------	------	------------

Regression Weights:	M.I.	Par Change
---------------------	------	------------

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	8	11,062	2	0,004	5,531
Saturated model	10	0,000	0		
Independence model	4	124,403	6	0,000	20,734

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0,025	0,947	0,737	0,189
Saturated model	0,000	1,000		
Independence model	0,142	0,585	0,308	0,351

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0,911	0,733	0,926	0,770	0,923
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0,333	0,304	0,308
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,000	0,000	0,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	9,062	2,109	23,480
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	118,403	85,798	158,441

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	0,107	0,088	0,020	0,228
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,208	1,150	0,833	1,538

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0,210	0,101	0,338	0,011
Independence model	0,438	0,373	0,506	0,000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	27,062	27,879	59,308	56,217
Saturated model	20,000	21,020	60,307	56,444
Independence model	132,403	132,811	148,526	146,981

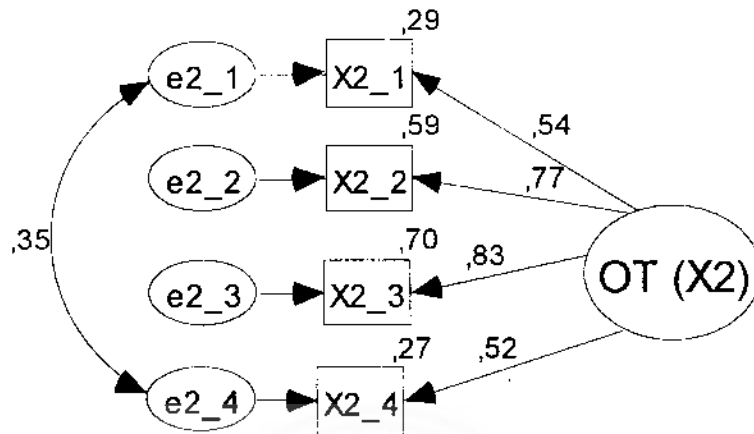
Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	0,263	0,195	0,403	0,271
Saturated model	0,194	0,194	0,194	0,204
Independence model	1,285	0,969	1,674	1,289

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	56	86
Independence model	11	14

Execution time summary:

Minimization: 0,000
 Miscellaneous: 0,050
 Bootstrap: 0,000
 Total: 0,050

Confirmatory Factor Analysis Orientasi Tujuan Sesudah di Modifikasi Indeks



Chi Square =,371
p =,543
df =1
RMSEA =,000
GFI =,998
AGFI =,982
cmindf =,371
TLI =1,032
CFI =1,000

Amos

by James L. Arbuckle

Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation
1507 E. 53rd Street - #452
Chicago, IL 60615 USA
773-667-8635
Fax: 773-955-6252
<http://www.smallwaters.com>

Title

Ot 2: 29 Oktober 2003 10:33

Your model contains the following variables

X2_3	observed	endogenous
X2_2	observed	endogenous
X2_1	observed	endogenous
X2_4	observed	endogenous
OT (X2)	unobserved	exogenous
e2_3	unobserved	exogenous
e2_2	unobserved	exogenous
e2_1	unobserved	exogenous
e2_4	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	9
Number of observed variables:	4
Number of unobserved variables:	5
Number of exogenous variables:	5
Number of endogenous variables:	4

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	5	0	0	0	0	5
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	3	1	5	0	0	9
Total:	8	1	5	0	0	14

NOTE:

The model is recursive.

Assessment of normality

	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2_4	2,000	5,000	-0,851	-2,561	0,790	2,427
X2_1	2,000	5,000	-0,710	-2,354	0,783	2,401
X2_2	2,000	5,000	-0,408	-1,699	1,069	2,226
X2_3	2,000	5,000	-0,774	-2,422	0,969	2,458
Multivariate					5,979	2,344

Sample size: 104

Sample Covariances

	X2_4	X2_1	X2_2	X2_3
X2_4	0,412			
X2_1	0,217	0,402		
X2_2	0,136	0,149	0,302	
X2_3	0,183	0,178	0,224	0,405

Determinant of sample covariance matrix = 6,0509e+04

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

Number of distinct sample moments:	10
Number of distinct parameters to be estimated:	9
Degrees of freedom:	1

Minimum was achieved

Chi-square = 0,371
 Degrees of freedom = 1
 Probability level = 0,543

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:		Estimate	S.E.	C.R.	Label
X2_3 <-----	OT (X2)	1,550	0,333	4,658	par-1
X2_2 <-----	OT (X2)	1,228	0,250	4,904	par-2
X2_1 <-----	OT (X2)	1,000			
X2_4 <-----	OT (X2)	0,979	0,199	4,932	par-3

Standardized Regression Weights:	Estimate
X2_3 <----- OT (X2)	0,835
X2_2 <----- OT (X2)	0,766
X2_1 <----- OT (X2)	0,540
X2_4 <----- OT (X2)	0,523

Squared Multiple Correlations:	Estimate
X2_4	0,273
X2_1	0,292
X2_2	0,587
X2_3	0,697

Standardized Residual Covariances

	X2_4	X2_1	X2_2	X2_3
X2_4	-0,000			
X2_1	-0,000	-0,000		
X2_2	-0,145	0,130	0,000	
X2_3	0,097	-0,086	0,000	0,000

Modification Indices

Covariances:	M.I.	Par Change
Variances:	M.I.	Par Change
Regression Weights:	M.I.	Par Change

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	9	0,371	1	0,543	0,371
Saturated model	10	0,000	0		
Independence model	4	124,403	6	0,000	20,734

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0,003	0,998	0,982	0,100
Saturated model	0,000	1,000		
Independence model	0,142	0,585	0,308	0,351

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0,997	0,982	1,005	1,032	1,000
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0,167	0,166	0,167
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,000	0,000	0,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	0,000	0,000	4,983
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	118,403	85,798	158,441

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	0,004	0,000	0,000	0,048
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,208	1,150	0,833	1,538

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0,000	0,000	0,220	0,592
Independence model	0,438	0,373	0,506	0,000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	18,371	19,289	54,647	51,170
Saturated model	20,000	21,020	60,307	56,444
Independence model	132,403	132,811	148,526	146,981

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	0,178	0,184	0,233	0,187
Saturated model	0,194	0,194	0,194	0,204
Independence model	1,285	0,969	1,674	1,289

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	1068	1844
Independence model	11	14

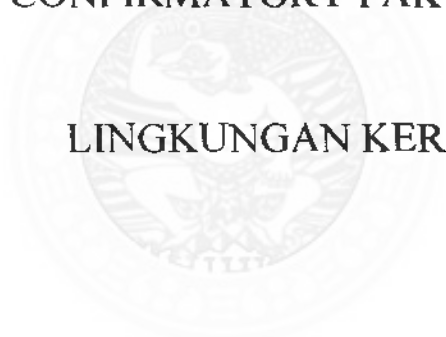
Execution time summary:

Minimization: 0,060
 Miscellaneous: 0,000
 Bootstrap: 0,000
 Total: 0,060

LAMPIRAN 5

**TANGGAPAN RESPONDEN
DAN CONFIRMATORY FAKTOR ANALYSIS**

LINGKUNGAN KERJA (X3)



Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3) Tahap 1

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X3_1	34,2750	12,1532	,5564	,7527
X3_2	34,3250	11,8660	,4840	,7586
X3_3	34,4750	11,6250	,4651	,7611
X3_4	34,4500	10,9205	,6585	,7459
X3_5	34,5500	11,7410	,1220	,7962
X3_6	34,3750	12,1891	,1306	,7761
X3_7	34,5000	11,8974	,1571	,7841
X3_8	34,3000	12,5231	,1215	,7955
X3_9	34,2500	11,5256	,5948	,7568
X3_10	34,3000	10,7282	,7715	,7340

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square
Between People	54,8400	39	1,4062
Within People	108,2000	360	,3006
Between Measures	4,0400	9	,4489
Residual	104,1600	351	,2968
Total	163,0400	399	,4086
Grand Mean	3,8200		

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0 N of Items = 10

Alpha = ,7690

Item gugur : X3_5, X3_6, X3_7, X3_8

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3) Tahap 2

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X3_1	19,2000	5,2410	,4931	,7770
X3_2	19,2500	5,3205	,4194	,7696
X3_3	19,4000	4,5026	,4839	,7649
X3_4	19,3750	4,5481	,6627	,7100
X3_9	19,1750	5,0712	,5432	,7430
X3_10	19,2250	4,5891	,7074	,7016

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square
Between People	43,7292	.39	1,1213
Within People	50,1667	200	,2508
Between Measures	1,7708	5	,3542
Residual	48,3958	195	,2482
Total	93,8958	239	,3929
Grand Mean	3,8542		

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0 N of Items = 6
Alpha = ,7787

Nilai Rata-Rata dan Standar Deviasi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X3_1	104	3,99038	,61526
X3_2	104	3,84615	,61957
X3_3	104	3,76923	,67163
X3_4	104	3,73077	,59498
X3_5	104	3,60577	,78107
X3_6	104	3,85577	,59803
X3_7	104	3,60577	,68858
X3_8	104	3,9615	,6220
X3_9	104	3,9615	,5383
X3_10	104	3,8462	,5706
Valid N (listwise)	104		

Z Score

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum
Zscore(X3_1)	104	-2,23500	1,64100
Zscore(X3_2)	104	-2,98000	1,86200
Zscore(X3_3)	104	-2,63400	1,83300
Zscore(X3_4)	104	-2,90900	2,13300
Zscore(X3_5)	104	-2,05600	1,78500
Zscore(X3_6)	104	-2,10300	1,91300
Zscore(X3_7)	104	-2,33200	2,02500
Zscore(X3_8)	104	-2,15400	1,67000
Zscore(X3_9)	104	-2,64400	1,92900
Zscore(X3_10)	104	-2,23500	2,02200
Valid N (listwise)	104		

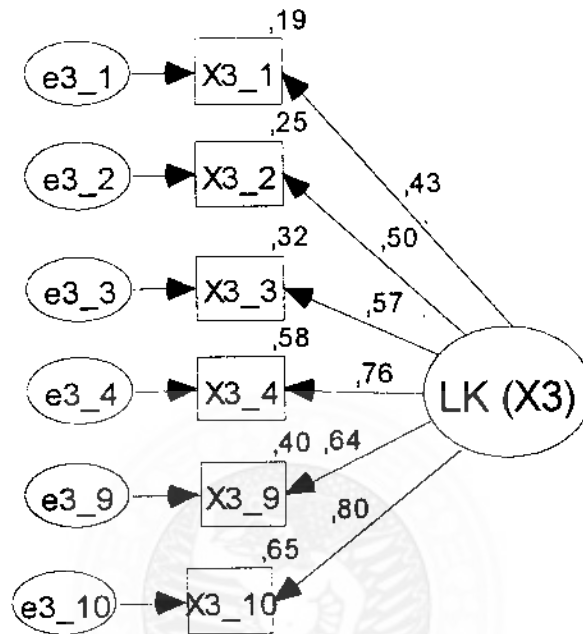
Jarak Mahalanobis

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37,61868	67,65150	52,50000	5,77191	104
Std. Predicted Value	-2,578	2,625	,000	1,000	104
Standard Error of Predicted Value	4,12333	17,52289	9,54444	3,42246	104
Adjusted Predicted Value	31,07840	74,94801	52,66015	7,62910	104
Residual	-52,65900	55,95850	-8,3E-15	29,60887	104
Std. Residual	-1,690	1,796	,000	,950	104
Stud. Residual	-1,770	1,913	-,002	1,013	104
Deleted Residual	-60,04206	63,51492	-,16015	33,74200	104
Stud. Deleted Residual	-1,791	1,942	-,002	1,017	104
Mahal. Distance	,813	16,308	9,904	7,212	104
Cook's Distance	,000	,092	,013	,018	104
Centered Leverage Value	,008	,307	,096	,070	104

a. Dependent Variable: NO

Confirmatory Factor Analysis Lingkungan Kerja



Chi Square = 11,389
p = ,250
df = 9
RMSEA = ,051
GFI = ,965
AGFI = ,919
cmindf = 1,265
TLI = ,974
CFI = ,984

Amos
by James L. Arbuckle

Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation
1507 E. 53rd Street - #452
Chicago, IL 60615 USA
773-667-8635
Fax: 773-955-6252
http://www.smallwaters.com

Title

Lk 2: 30 Oktober 2003 03:31

Your model contains the following variables

X3_4	observed	endogenous
X3_3	observed	endogenous
X3_2	observed	endogenous
X3_1	observed	endogenous
X3_9	observed	endogenous
X3_10	observed	endogenous
e3_4	unobserved	exogenous
e3_3	unobserved	exogenous
e3_2	unobserved	exogenous
e3_1	unobserved	exogenous
e3_9	unobserved	exogenous
LK (X3)	unobserved	exogenous
e3_10	unobserved	exogenous

Number of variables in your model: 13
Number of observed variables: 6
Number of unobserved variables: 7
Number of exogenous variables: 7
Number of endogenous variables: 6

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Fixed:	7	0	0	0	0	7
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	5	0	7	0	0	12
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Total:	12	0	7	0	0	19

NOTE:

The model is recursive.

Assessment of normality

	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X3_10	2,000	5,000	-0,553	-2,366	0,479	2,136
X3_9	2,000	5,000	-0,585	-2,268	0,648	2,345
X3_1	2,000	5,000	-0,497	-2,071	0,677	2,458
X3_2	2,000	5,000	-0,523	-2,275	0,688	2,362
X3_3	2,000	5,000	-0,442	-2,169	0,686	2,510
X3_4	2,000	5,000	-0,351	-1,957	0,485	2,467
Multivariate					3,513	2,237

Sample size: 104

Sample Covariances

	X3_10	X3_9	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4
X3_10	0,322					
X3_9	0,158	0,287				
X3_1	0,104	0,115	0,375			
X3_2	0,140	0,109	0,075	0,380		
X3_3	0,176	0,126	0,161	0,070	0,447	
X3_4	0,209	0,143	0,103	0,161	0,169	0,351

Determinant of sample covariance matrix = 4,0090e+04

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

Number of distinct sample moments:	21
Number of distinct parameters to be estimated:	12
Degrees of freedom:	9

Minimum was achieved

Chi-square = 11,389

Degrees of freedom = 9

Probability level = 0,250

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:		Estimate	S.E.	C.R.	Label
X3_10 <-----	LK (X3)	1,721	0,432	3,989	par-1
X3_4 <-----	LK (X3)	1,694	0,428	3,955	par-2
X3_3 <-----	LK (X3)	1,428	0,388	3,679	par-3
X3_1 <-----	LK (X3)	1,000			

X3_2 <----- LK (X3)	1,167	0,348	3,353	par-4
X3_9 <----- LK (X3)	1,283	0,335	3,824	par-5

Standardized Regression Weights: Estimate

X3_10 <----- LK (X3)	0,805
X3_4 <----- LK (X3)	0,759
X3_3 <----- LK (X3)	0,567
X3_1 <----- LK (X3)	0,434
X3_2 <----- LK (X3)	0,502
X3_9 <----- LK (X3)	0,636

Squared Multiple Correlations: Estimate

X3_10	0,647
X3_9	0,404
X3_1	0,188
X3_2	0,252
X3_3	0,322
X3_4	0,577

Standardized Residual Covariances

	X3_10	X3_9	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4
X3_10	0,000					
X3_9	0,057	0,000				
X3_1	-0,469	0,734	-0,000			
X3_2	-0,047	0,116	-0,179	0,000		
X3_3	0,067	-0,091	1,459	-1,118	0,000	
X3_4	0,080	-0,278	-0,430	0,551	-0,044	0,000

Modification Indices

Covariances:	M.I.	Par Change
Variiances:	M.I.	Par Change
Regression Weights:	M.I.	Par Change

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	12	11,389	9	0,250	1,265
Saturated model	21	0,000	0		
Independence model	6	168,885	15	0,000	11,259

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0,019	0,965	0,919	0,414
Saturated model	0,000	1,000		
Independence model	0,118	0,560	0,384	0,400

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0,933	0,888	0,985	0,974	0,984
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0,600	0,560	0,591
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,000	0,000	0,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	2,389	0,000	15,266
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	153,885	115,759	199,470

Model	FMIN	FO	LO 90	HI 90
Default model	0,111	0,023	0,000	0,148
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,640	1,494	1,124	1,937

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0,051	0,000	0,128	0,435
Independence model	0,316	0,274	0,359	0,000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	35,389	37,139	88,623	79,122
Saturated model	42,000	45,063	135,159	118,532
Independence model	180,885	181,760	207,502	202,752

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	0,344	0,320	0,469	0,361
Saturated model	0,408	0,408	0,408	0,438
Independence model	1,756	1,386	2,199	1,765

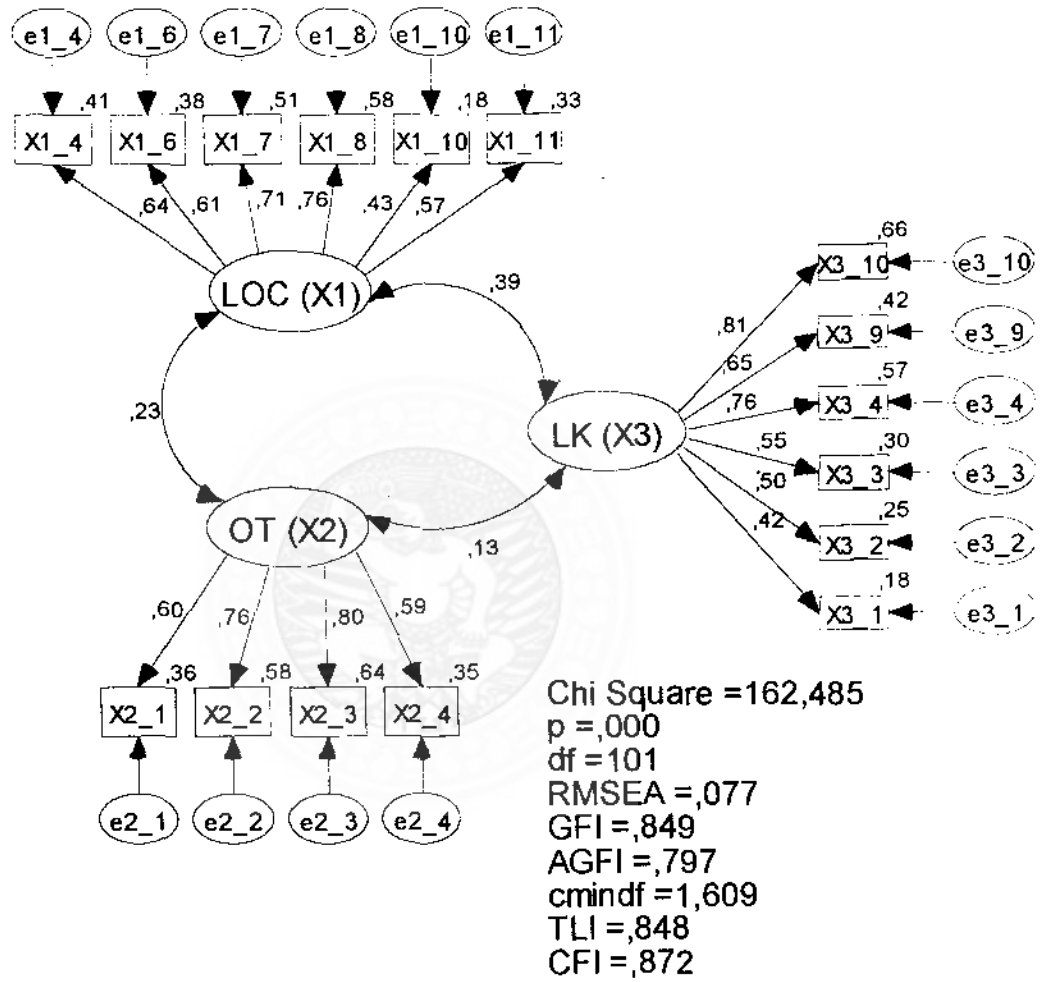
Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	154	196
Independence model	16	19

LAMPIRAN 6

UJI MULTIKOLINIER



Uji Multikolinieritas Sebelum di Modifikasi Indeks



Multico 1
31 Oktober 2003 10:53:35

Amos

by James L. Arbuckle

Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation
1507 E. 53rd Street - #452
Chicago, IL 60615 USA
773-667-8635
Fax: 773-955-6252
<http://www.smallwaters.com>

Title

Multico 1: 31 Oktober 2003 10:53

Your model contains the following variables

X1_4	observed	endogenous
X1_6	observed	endogenous
X1_7	observed	endogenous
X1_8	observed	endogenous
X1_10	observed	endogenous
X1_11	observed	endogenous
X2_4	observed	endogenous
X2_3	observed	endogenous
X2_2	observed	endogenous
X2_1	observed	endogenous
X3_4	observed	endogenous
X3_3	observed	endogenous
X3_2	observed	endogenous
X3_1	observed	endogenous
X3_9	observed	endogenous
X3_10	observed	endogenous
LOC (X1)	unobserved	exogenous
e1_4	unobserved	exogenous
e1_6	unobserved	exogenous
e1_7	unobserved	exogenous
e1_8	unobserved	exogenous
e1_10	unobserved	exogenous
e1_11	unobserved	exogenous
OT (X2)	unobserved	exogenous
e2_4	unobserved	exogenous
e2_3	unobserved	exogenous

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
X1_4 <----- LOC (X1)	1,000			
X1_6 <----- LOC (X1)	0,898	0,178	5,040	par-1
X1_7 <----- LOC (X1)	1,063	0,189	5,616	par-2
X1_8 <----- LOC (X1)	1,066	0,182	5,855	par-3
X1_10 <----- LOC (X1)	0,661	0,178	3,717	par-4
X1_11 <----- LOC (X1)	0,721	0,151	4,783	par-5
X2_4 <----- OT (X2)	0,993	0,215	4,620	par-6
X2_3 <----- OT (X2)	1,341	0,245	5,473	par-7
X2_2 <----- OT (X2)	1,099	0,203	5,407	par-8
X2_1 <----- OT (X2)	1,000			
X3_4 <----- LK (X3)	1,741	0,443	3,932	par-9
X3_3 <----- LK (X3)	1,426	0,409	3,486	par-10
X3_2 <----- LK (X3)	1,185	0,358	3,312	par-11
X3_1 <----- LK (X3)	1,000			
X3_9 <----- LK (X3)	1,350	0,361	3,738	par-12
X3_10 <----- LK (X3)	1,791	0,449	3,994	par-13

Standardized Regression Weights:	Estimate
X1_4 <----- LOC (X1)	0,638
X1_6 <----- LOC (X1)	0,613
X1_7 <----- LOC (X1)	0,711
X1_8 <----- LOC (X1)	0,762
X1_10 <----- LOC (X1)	0,428
X1_11 <----- LOC (X1)	0,574
X2_4 <----- OT (X2)	0,588
X2_3 <----- OT (X2)	0,801
X2_2 <----- OT (X2)	0,760
X2_1 <----- OT (X2)	0,599
X3_4 <----- LK (X3)	0,758
X3_3 <----- LK (X3)	0,550
X3_2 <----- LK (X3)	0,495
X3_1 <----- LK (X3)	0,421
X3_9 <----- LK (X3)	0,649
X3_10 <----- LK (X3)	0,813

Squared Multiple Correlations:	Estimate
X3_10	0,661
X3_9	0,421
X3_1	0,177
X3_2	0,245
X3_3	0,302
X3_4	0,574
X2_1	0,359
X2_2	0,578
X2_3	0,641
X2_4	0,346

X1_11	0,330
X1_10	0,183
X1_8	0,581
X1_7	0,506
X1_6	0,376
X1_4	0,407

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	35	162,485	101	0,000	1,609
Saturated model	136	0,000	0		
Independence model	16	600,949	120	0,000	5,008

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0,035	0,849	0,797	0,630
Saturated model	0,000	1,000		
Independence model	0,096	0,495	0,428	0,437

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0,730	0,679	0,877	0,848	0,872
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0,842	0,614	0,734
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,000	0,000	0,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	61,485	30,573	100,314
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	480,949	408,158	561,263

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1,578	0,597	0,297	0,974
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000
Independence model	5,834	4,669	3,963	5,449

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0,077	0,054	0,098	0,028
Independence model	0,197	0,182	0,213	0,000

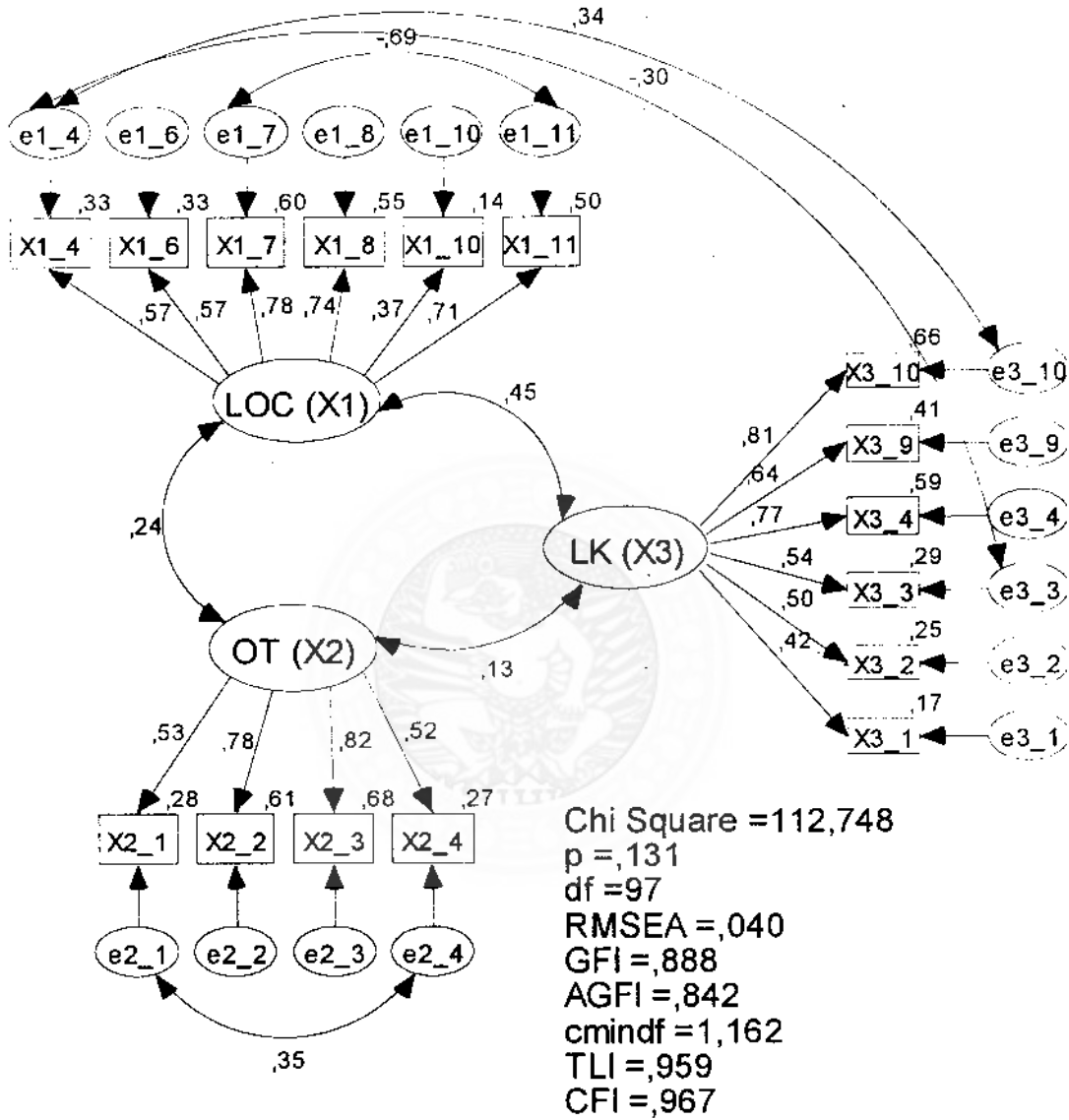
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	232,485	246,322	422,079	360,038
Saturated model	272,000	325,767	1008,709	767,637
Independence model	632,949	639,275	719,621	691,260

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2,257	1,957	2,634	2,391
Saturated model	2,641	2,641	2,641	3,163
Independence model	6,145	5,438	6,925	6,207

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	80	87
Independence model	26	28



Uji Multikolinieritas Setelah di Modifikasi Indeks



Amos

by James L. Arbuckle

Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation
1507 E. 53rd Street - #452
Chicago, IL 60615 USA
773-667-8635
Fax: 773-955-6252
<http://www.smallwaters.com>

Title

Multico 5: 31 Oktober 2003 10:57

Your model contains the following variables

X1_4	observed	endogenous
X1_6	observed	endogenous
X1_7	observed	endogenous
X1_8	observed	endogenous
X1_10	observed	endogenous
X1_11	observed	endogenous
X2_4	observed	endogenous
X2_3	observed	endogenous
X2_2	observed	endogenous
X2_1	observed	endogenous
X3_4	observed	endogenous
X3_3	observed	endogenous
X3_2	observed	endogenous
X3_1	observed	endogenous
X3_9	observed	endogenous
X3_10	observed	endogenous
LOC (X1)	unobserved	exogenous
e1_4	unobserved	exogenous
e1_6	unobserved	exogenous
e1_7	unobserved	exogenous
e1_8	unobserved	exogenous
e1_10	unobserved	exogenous
e1_11	unobserved	exogenous
OT (X2)	unobserved	exogenous
e2_4	unobserved	exogenous

```

e2_3          unobserved exogenous
e2_2          unobserved exogenous
e2_1          unobserved exogenous
LK (X3)       unobserved exogenous
e3_4          unobserved exogenous
e3_3          unobserved exogenous
e3_2          unobserved exogenous
e3_1          unobserved exogenous
e3_9          unobserved exogenous
e3_10         unobserved exogenous
    
```

```

Number of variables in your model: 35
Number of observed variables:     16
Number of unobserved variables:   19
Number of exogenous variables:    19
Number of endogenous variables:   16
    
```

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	19	0	0	0	0	19
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	13	7	19	0	0	39
Total:	32	7	19	0	0	58

NOTE:

The model is recursive.

Sample size: 104

Determinant of sample covariance matrix = 9,1741e+6

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

```

Number of distinct sample moments: 136
Number of distinct parameters to be estimated: 39
-----
Degrees of freedom: 97
    
```

Minimum was achieved

```

Chi-square = 112,748
Degrees of freedom = 97
Probability level = 0,131
    
```

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
X1_4 <----- LOC (X1)	1,000			
X1_6 <----- LOC (X1)	0,943	0,190	4,960	par-1
X1_7 <----- LOC (X1)	1,304	0,230	5,664	par-2
X1_8 <----- LOC (X1)	1,162	0,194	6,004	par-3
X1_10 <----- LOC (X1)	0,647	0,188	3,436	par-4
X1_11 <----- LOC (X1)	0,998	0,189	5,294	par-5
X2_4 <----- OT (X2)	0,991	0,201	4,921	par-6
X2_3 <----- OT (X2)	1,549	0,325	4,762	par-7
X2_2 <----- OT (X2)	1,266	0,263	4,809	par-8
X2_1 <----- OT (X2)	1,000			
X3_4 <----- LK (X3)	1,788	0,457	3,911	par-9
X3_3 <----- LK (X3)	1,416	0,407	3,477	par-10
X3_2 <----- LK (X3)	1,212	0,366	3,309	par-11
X3_1 <----- LK (X3)	1,000			
X3_9 <----- LK (X3)	1,350	0,366	3,690	par-12
X3_10 <----- LK (X3)	1,831	0,460	3,977	par-13

Standardized Regression Weights: Estimate

X1_4 <----- LOC (X1)	0,574
X1_6 <----- LOC (X1)	0,573
X1_7 <----- LOC (X1)	0,776
X1_8 <----- LOC (X1)	0,739
X1_10 <----- LOC (X1)	0,373
X1_11 <----- LOC (X1)	0,707
X2_4 <----- OT (X2)	0,522
X2_3 <----- OT (X2)	0,824
X2_2 <----- OT (X2)	0,780
X2_1 <----- OT (X2)	0,533
X3_4 <----- LK (X3)	0,768
X3_3 <----- LK (X3)	0,542
X3_2 <----- LK (X3)	0,500
X3_1 <----- LK (X3)	0,415
X3_9 <----- LK (X3)	0,641
X3_10 <----- LK (X3)	0,814

Squared Multiple Correlations: Estimate

X3_10	0,662
X3_9	0,411
X3_1	0,173
X3_2	0,250
X3_3	0,294
X3_4	0,590
X2_1	0,285
X2_2	0,609
X2_3	0,678
X2_4	0,273
X1_11	0,500

X1_10	0,139
X1_8	0,546
X1_7	0,602
X1_6	0,328
X1_4	0,330

Correlations: Estimate

LOC (X1) <----> OT (X2)	0,238
LOC (X1) <----> LK (X3)	0,449
OT (X2) <----> LK (X3)	0,129
e1_7 <-----> e1_11	-0,692
e1_4 <-----> e3_3	-0,302
e2_4 <-----> e2_1	0,353
e1_4 <-----> e3_10	0,335

Modification Indices

Covariances:	M.I.	Par Change
Variances:	M.I.	Par Change
Regression Weights:	M.I.	Par Change

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	39	112,748	97	0,131	1,162
Saturated model	136	0,000	0		
Independence model	16	600,949	120	0,000	5,008

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0,032	0,888	0,842	0,633
Saturated model	0,000	1,000		
Independence model	0,096	0,495	0,428	0,437

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0,812	0,768	0,969	0,959	0,967
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0,808	0,657	0,782
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,000	0,000	0,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	15,748	0,000	46,302
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	480,949	408,158	561,263

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1,095	0,153	0,000	0,450
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000
Independence model	5,834	4,669	3,963	5,449

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0,040	0,000	0,068	0,694
Independence model	0,197	0,182	0,213	0,000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	190,748	206,166	402,010	332,879
Saturated model	272,000	325,767	1008,709	767,637
Independence model	632,949	639,275	719,621	691,260

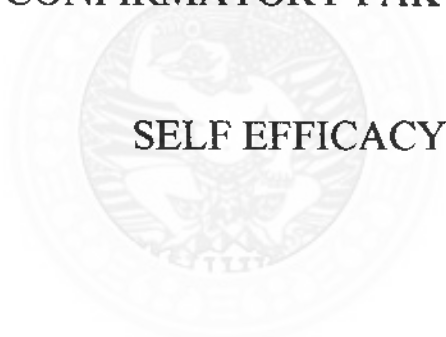
Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1,852	1,699	2,149	2,002
Saturated model	2,641	2,641	2,641	3,163
Independence model	6,145	5,438	6,925	6,207

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	111	121
Independence model	26	28

LAMPIRAN 7

**TANGGAPAN RESPONDEN
DAN CONFIRMATORY FAKTOR ANALYSIS**

SELF EFFICACY (Z)



Resp	Z 1	Z 2	Z 3	Z 4	Z 5	Z 6	Z 7	Z 8	Z 9	Z 10	Z 1	Z 2	Z 3	Z 4	Z 5	Z 6	Z 7	Z 8	Z 9	Z 10	Indikator
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	-0,19	-0,13	-1,26	2,20	0,01	-0,23	-0,08	-0,41	-2,79	0,06	0,21
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,93	-0,19	-0,13	2,15	0,46	-0,13	-0,08	0,41	-2,79	0,06	0,21
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
mah 1	Z 10	Z 9	Z 8	Z 7	Z 6	Z 5	Z 4	Z 3	Z 2	Z 1	Z 10	Z 9	Z 8	Z 7	Z 6	Z 5	Z 4	Z 3	Z 2	Z 1	mah 1

Uji Reliabilitas Self Efficacy (Z) Tahap 1

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Z_1	36,1000	8,2462	,5967	,7720
Z_2	35,9500	8,1513	,6262	,7686
Z_3	36,4250	8,3532	,1109	,8329
Z_4	36,2250	8,8968	,5715	,7950
Z_5	36,1000	8,5026	,4950	,7827
Z_6	36,0250	8,0250	,6718	,7635
Z_7	36,0500	8,3564	,5908	,7960
Z_8	36,3000	7,3949	,1976	,8489
Z_9	36,1750	9,0199	,1698	,8362
Z_10	36,2250	8,6404	,1060	,8219

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square
Between People	39,3775	39	1,0097
Within People	77,5000	360	,2153
Between Measures	7,2025	9	,8003
Residual	70,2975	351	,2003
Total	116,8775	399	,2929
Grand Mean	4,0175		

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0

N of Items = 10

Alpha = ,8016

Item gugur : Z_3, Z_8, Z_9, Z_10

Uji Reliabilitas Self Efficacy (Z)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Z_1	20,5250	2,8712	,6516	,7016
Z_2	20,3750	2,7532	,7288	,6804
Z_4	20,6500	3,5667	,6202	,8007
Z_5	20,5250	3,1276	,4715	,7466
Z_6	20,4500	2,7667	,7117	,6847
Z_7	20,4750	2,9737	,6827	,7809

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square
Between People	26,9333	39	,6906
Within People	32,6667	200	,1633
Between Measures	1,7000	5	,3400
Residual	30,9667	195	,1588
Total	59,6000	239	,2494
Grand Mean	4,1000		

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0

N of Items = 6

Alpha = ,8205

Nilai Rata-Rata dan Standar Deviasi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Z_1	104	4,00962	,51190
Z_2	104	4,05769	,43682
Z_3	104	3,73077	,57843
Z_4	104	3,89423	,50084
Z_5	104	3,99038	,53053
Z_6	104	4,09615	,40672
Z_7	104	4,04808	,54648
Z_8	104	3,6538	,7854
Z_9	104	3,9712	,4717
Z_10	104	3,8846	,5452
Valid N (listwise)	104		

Z Score

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum
Zscore(Z_1)	104	-2,92600	1,93500
Zscore(Z_2)	104	-2,42100	2,15700
Zscore(Z_3)	104	-2,99200	2,19400
Zscore(Z_4)	104	-2,78200	2,20800
Zscore(Z_5)	104	-2,75200	1,90300
Zscore(Z_6)	104	-2,69500	2,22200
Zscore(Z_7)	104	-2,74800	1,74200
Zscore(Z_8)	104	-2,37900	1,71400
Zscore(Z_9)	104	-2,17900	2,18100
Zscore(Z_10)	104	-2,45700	2,04600
Valid N (listwise)	104		

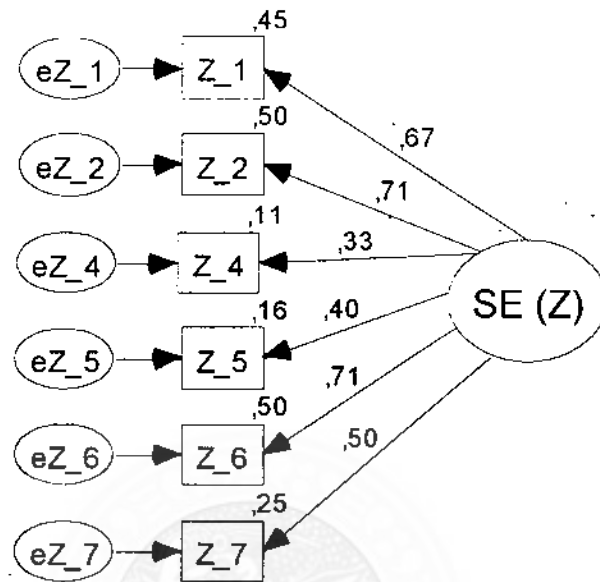
Jarak Mahalanobis

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26,46151	74,58212	52,50000	8,09429	104
Std. Predicted Value	-3,217	2,728	,000	1,000	104
Standard Error of Predicted Value	3,12006	15,36733	6,92433	3,53979	104
Adjusted Predicted Value	27,61212	78,96702	52,24427	8,67926	104
Residual	-51,44704	51,55296	1,30E-14	29,05998	104
Std. Residual	-1,718	1,722	,000	,970	104
Stud. Residual	-1,761	1,731	,004	1,003	104
Deleted Residual	-55,29946	52,78687	,25573	31,10741	104
Stud. Deleted Residual	-1,781	1,749	,004	1,007	104
Mahal. Distance	,128	16,786	5,942	6,330	104
Cook's Distance	,000	,077	,010	,015	104
Centered Leverage Value	,001	,254	,058	,061	104

a. Dependent Variable: NO

Confirmatory Factor Analysis Self Efficacy Sebelum di Modifikasi Indeks



Chi Square =30,488
 p =,000
 df =9
 RMSEA =,152
 GFI =,910
 AGFI =,789
 cmindf =3,388
 TLI =,716
 CFI =,830

Amos

by James L. Arbuckle

Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation
1507 E. 53rd Street - #452
Chicago, IL 60615 USA
773-667-8635
Fax: 773-955-6252
<http://www.smallwaters.com>

Title

SEff2: 30 Oktober 2003 04:51

Your model contains the following variables

Z_2	observed	endogenous
Z_1	observed	endogenous
Z_4	observed	endogenous
Z_5	observed	endogenous
Z_6	observed	endogenous
Z_7	observed	endogenous
eZ_2	unobserved	exogenous
eZ_1	unobserved	exogenous
eZ_4	unobserved	exogenous
eZ_5	unobserved	exogenous
eZ_6	unobserved	exogenous
eZ_7	unobserved	exogenous
SE (Z)	unobserved	exogenous

Number of variables in your model: 13
Number of observed variables: 6
Number of unobserved variables: 7
Number of exogenous variables: 7
Number of endogenous variables: 6

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	7	0	0	0	0	7
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	5	0	7	0	0	12
Total:	12	0	7	0	0	19

NOTE:

The model is recursive.

Sample size: 104

Sample Covariances

	Z_7	Z_6	Z_5	Z_4	Z_1	Z_2
Z_7	0,296					
Z_6	0,092	0,164				
Z_5	0,039	0,039	0,279			
Z_4	0,005	0,039	0,047	0,248		
Z_1	0,096	0,086	0,106	0,116	0,260	
Z_2	0,084	0,100	0,068	0,025	0,096	0,189

Determinant of sample covariance matrix = 4,1746e+05

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

Number of distinct sample moments:	21
Number of distinct parameters to be estimated:	12
Degrees of freedom:	9

Minimum was achieved

Chi-square = 30,488
 Degrees of freedom = 9
 Probability level = 0,000

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
Z_7 <----- SE (Z)	0,802	0,201	3,992	par-1
Z_6 <----- SE (Z)	0,837	0,181	4,620	par-2
Z_4 <----- SE (Z)	0,475	0,163	2,915	par-3
Z_5 <----- SE (Z)	0,618	0,175	3,531	par-4
Z_2 <----- SE (Z)	0,902	0,192	4,702	par-5
Z_1 <----- SE (Z)	1,000			

Standardized Regression Weights:	Estimate
Z_7 <----- SE (Z)	0,505
Z_6 <----- SE (Z)	0,708
Z_4 <----- SE (Z)	0,326
Z_5 <----- SE (Z)	0,401
Z_2 <----- SE (Z)	0,710
Z_1 <----- SE (Z)	0,672

Squared Multiple Correlations:	Estimate
Z_7	0,255
Z_6	0,501
Z_5	0,160
Z_4	0,106
Z_1	0,451
Z_2	0,504

Standardized Residual Covariances

	Z_7	Z_6	Z_5	Z_4	Z_1	Z_2
Z_7	0,000					
Z_6	0,559	0,000				
Z_5	-0,662	-0,970	0,000			
Z_4	-1,460	-0,371	0,485	0,000		
Z_1	0,061	-0,555	1,220	2,373	0,000	
Z_2	-0,039	0,605	0,110	-1,133	-0,416	0,000

Modification Indices

Covariances:	M.I.	Par Change
eZ_1 <-----> eZ_5	4,386	0,042
eZ_1 <-----> eZ_4	15,040	0,076
eZ_2 <-----> eZ_4	4,022	-0,033

Variances:	M.I.	Par Change
------------	------	------------

Regression Weights:	M.I.	Par Change
---------------------	------	------------

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	12	30,488	9	0,000	3,388
Saturated model	21	0,000	0		
Independence model	6	141,290	15	0,000	9,419

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0,020	0,910	0,789	0,390
Saturated model	0,000	1,000		
Independence model	0,065	0,640	0,496	0,457

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0,784	0,640	0,838	0,716	0,830
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0,600	0,471	0,498
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,000	0,000	0,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	21,488	8,363	42,198
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	126,290	91,903	168,145

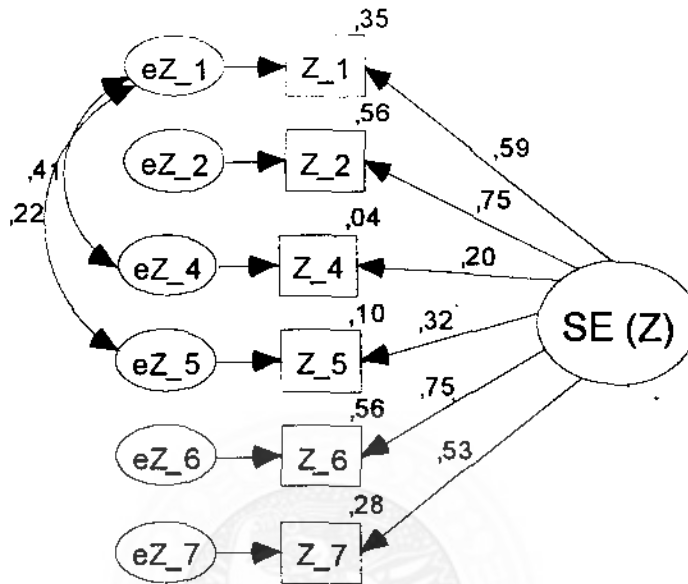
Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	0,296	0,209	0,081	0,410
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,372	1,226	0,892	1,632

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0,152	0,095	0,213	0,003
Independence model	0,286	0,244	0,330	0,000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	54,488	56,238	107,722	98,221
Saturated model	42,000	45,063	135,159	118,532
Independence model	153,290	154,165	179,907	175,156

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	0,529	0,402	0,730	0,546
Saturated model	0,408	0,408	0,408	0,438
Independence model	1,488	1,154	1,895	1,497

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	58	74
Independence model	19	23



Chi Square = 8,276
p = ,309
df = 7
RMSEA = ,042
GFI = ,976
AGFI = ,927
cmin/df = 1,182
TLI = ,978
CFI = ,990

SEff4
30 Oktober 2003 17:03:37

Amos

by James L. Arbuckle

Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation
1507 E. 53rd Street - #452
Chicago, IL 60615 USA
773-667-8635
Fax: 773-955-6252
<http://www.smallwaters.com>

Title

SEff4: 30 Oktober 2003 05:03

Your model contains the following variables

Z_2	observed	endogenous
Z_1	observed	endogenous
Z_4	observed	endogenous
Z_5	observed	endogenous
Z_6	observed	endogenous
Z_7	observed	endogenous
eZ_2	unobserved	exogenous
eZ_1	unobserved	exogenous
eZ_4	unobserved	exogenous
eZ_5	unobserved	exogenous
eZ_6	unobserved	exogenous
eZ_7	unobserved	exogenous
SE (Z)	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	13
Number of observed variables:	6
Number of unobserved variables:	7
Number of exogenous variables:	7
Number of endogenous variables:	6

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	7	0	0	0	0	7
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	5	2	7	0	0	14
Total:	12	2	7	0	0	21

NOTE:

The model is recursive.

Assessment of normality

	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Z_7	2,000	5,000	-0,326	-1,356	0,595	2,236
Z_6	3,000	5,000	0,424	1,414	0,419	2,035
Z_5	2,000	5,000	-0,495	-1,509	0,499	2,183
Z_4	2,000	5,000	-0,574	-2,106	0,232	1,646
Z_1	2,000	5,000	-0,420	-1,750	0,597	2,407
Z_2	3,000	5,000	0,302	1,256	0,119	1,010
Multivariate					9,374	2,286

Sample size: 104

Sample Covariances

	Z_7	Z_6	Z_5	Z_4	Z_1	Z_2
Z_7	0,296					
Z_6	0,092	0,164				
Z_5	0,039	0,039	0,279			
Z_4	0,005	0,039	0,047	0,248		
Z_1	0,096	0,086	0,106	0,116	0,260	
Z_2	0,084	0,100	0,068	0,025	0,096	0,189

Determinant of sample covariance matrix = 4,1746e+05

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

Number of distinct sample moments:	21
Number of distinct parameters to be estimated:	14
Degrees of freedom:	7

Minimum was achieved

Chi-square = 8,276
 Degrees of freedom = 7
 Probability level = 0,309

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
Z_7 <----- SE (Z)	0,967	0,236	4,103	par-3
Z_6 <----- SE (Z)	1,016	0,211	4,815	par-4
Z_4 <----- SE (Z)	0,333	0,114	2,921	par-5
Z_5 <----- SE (Z)	0,568	0,193	2,940	par-6
Z_2 <----- SE (Z)	1,089	0,221	4,931	par-7
Z_1 <----- SE (Z)	1,000			

Standardized Regression Weights:	Estimate
Z_7 <----- SE (Z)	0,529
Z_6 <----- SE (Z)	0,748
Z_4 <----- SE (Z)	0,199
Z_5 <----- SE (Z)	0,320
Z_2 <----- SE (Z)	0,746
Z_1 <----- SE (Z)	0,589

Squared Multiple Correlations:	Estimate
Z_7	0,280
Z_6	0,559
Z_5	0,103
Z_4	0,040
Z_1	0,347
Z_2	0,556

Standardized Residual Covariances	Z_7	Z_6	Z_5	Z_4	Z_1	Z_2
Z_7	0,000					
Z_6	0,188	0,000				
Z_5	-0,341	-0,546	-0,000			
Z_4	-0,874	0,447	1,165	-0,000		
Z_1	0,350	-0,206	0,370	0,201	0,105	
Z_2	-0,383	0,105	0,559	-0,316	-0,041	0,000

Modification Indices

Covariances:	M.I.	Par Change
Variances:	M.I.	Par Change
Regression Weights:	M.I.	Par Change

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	14	8,276	7	0,309	1,182
Saturated model	21	0,000	0		
Independence model	6	141,290	15	0,000	9,419

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0,011	0,976	0,927	0,325
Saturated model	0,000	1,000		
Independence model	0,065	0,640	0,496	0,457

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0,941	0,874	0,990	0,978	0,990
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0,467	0,439	0,462
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,000	0,000	0,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1,276	0,000	12,767
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	126,290	91,903	168,145

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	0,080	0,012	0,000	0,124
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,372	1,226	0,892	1,632

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0,042	0,000	0,133	0,478
Independence model	0,286	0,244	0,330	0,000

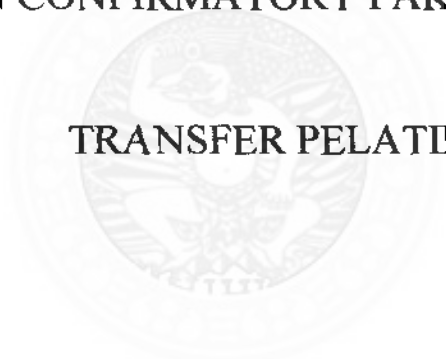
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	36,276	38,318	98,382	87,298
Saturated model	42,000	45,063	135,159	118,532
Independence model	153,290	154,165	179,907	175,156

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	0,352	0,340	0,464	0,372
Saturated model	0,408	0,408	0,408	0,438
Independence model	1,488	1,154	1,895	1,497

LAMPIRAN 8

**TANGGAPAN RESPONDEN
DAN CONFIRMATORY FAKTOR ANALYSIS**

TRANSFER PELATIHAN (Y)



Resp	Indikator					Z Score					mah 1
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Z 1	Z 2	Z 3	Z 4	Z 5	
1	2	4	4	5	5	-2,376	0,101	0,160	1,500	1,526	12,1709
2	5	4	5	5	5	1,240	0,101	1,828	1,500	1,526	6,9829
3	4	5	4	4	4	0,035	1,418	0,160	0,300	0,122	3,1746
4	4	5	4	4	4	0,035	1,418	0,160	0,300	0,122	3,1746
5	4	5	4	4	4	0,035	1,418	0,160	0,300	0,122	3,1746
6	3	5	4	4	4	-1,170	1,418	0,160	0,300	0,122	7,6640
7	3	2	2	3	3	-1,170	-2,533	-2,175	-0,900	-1,283	11,7289
8	4	5	5	4	4	0,035	1,418	1,828	0,300	0,122	5,3139
9	5	4	4	4	4	1,240	0,101	0,160	0,300	0,122	2,1245
10	5	4	5	5	5	1,240	0,101	1,828	1,500	1,526	6,9829
11	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
12	2	2	3	2	3	-2,376	-2,533	-1,507	-2,100	-1,283	8,8593
13	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
14	4	4	4	5	4	0,035	0,101	0,160	1,500	0,122	3,3541
15	2	2	2	2	3	-2,376	-2,533	-2,175	-2,100	-1,283	12,0210
16	4	5	4	4	4	0,035	1,418	0,160	0,300	0,122	3,1746
17	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
18	2	2	3	2	4	-2,376	-2,533	-1,507	-2,100	0,122	12,4642
19	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
20	5	4	5	4	5	1,240	0,101	1,828	0,300	1,526	7,2179
21	4	5	4	4	4	0,035	1,418	0,160	0,300	0,122	3,1746
22	5	5	4	4	5	1,240	1,418	0,160	0,300	1,526	5,9037
23	5	5	4	4	5	1,240	1,418	0,160	0,300	1,526	5,9037
24	4	4	4	5	4	0,035	0,101	0,160	1,500	0,122	3,3541
25	4	4	4	4	5	0,035	0,101	0,160	0,300	1,526	2,9377
26	2	3	3	2	3	-2,376	-1,216	-1,507	-2,100	-1,283	7,4426
27	2	3	3	3	3	-2,376	-1,216	-1,507	-0,900	-1,283	6,2086
28	2	3	3	3	4	-2,376	-1,216	-1,507	-0,900	0,122	7,2325
29	5	5	4	4	5	1,240	1,418	0,160	0,300	1,526	5,9037
30	4	5	5	4	4	0,035	1,418	1,828	0,300	0,122	5,3139
31	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
32	4	4	4	5	4	0,035	0,101	0,160	1,500	0,122	3,3541
33	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
34	4	4	4	5	5	0,035	0,101	0,160	1,500	1,526	3,6140
35	4	3	4	4	4	0,035	-1,216	0,160	0,300	0,122	3,2585
36	4	4	4	3	4	0,035	0,101	0,160	-0,900	0,122	1,6089
37	5	4	4	4	4	1,240	0,101	0,160	0,300	0,122	2,1245
38	5	4	4	4	3	1,240	0,101	0,160	0,300	-1,283	5,7349
39	4	3	3	4	4	0,035	-1,216	-1,507	0,300	0,122	4,3921
40	5	5	4	4	3	1,240	1,418	0,160	0,300	-1,283	7,0752
41	5	5	4	4	4	1,240	1,418	0,160	0,300	0,122	3,4449
42	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
43	4	3	4	3	4	0,035	-1,216	0,160	-0,900	0,122	4,0396
44	4	4	4	2	3	0,035	0,101	0,160	-2,100	-1,283	5,9764
45	5	4	4	4	4	1,240	0,101	0,160	0,300	0,122	2,1245
46	5	5	4	4	4	1,240	1,418	0,160	0,300	0,122	3,4449
47	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
48	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
49	4	4	5	4	5	0,035	0,101	1,828	0,300	1,526	7,0593
50	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166

51	3	3	3	4	4	-1,170	-1,216	-1,507	0,300	0,122	3,8997
52	4	3	4	2	2	0,035	-1,216	0,160	-2,100	-2,687	11,8908
53	2	3	2	2	2	-2,376	-1,216	-2,175	-2,100	-2,687	15,0105
54	4	3	4	4	5	0,035	-1,216	0,160	0,300	1,526	6,0993
55	4	4	4	3	2	0,035	0,101	0,160	-0,900	-2,687	9,1111
56	4	4	4	3	2	0,035	0,101	0,160	-0,900	-2,687	9,1111
57	5	4	4	4	4	1,240	0,101	0,160	0,300	0,122	2,1245
58	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
59	4	4	4	3	3	0,035	0,101	0,160	-0,900	-1,283	2,3155
60	4	4	4	3	3	0,035	0,101	0,160	-0,900	-1,283	2,3155
61	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
62	4	5	4	4	4	0,035	1,418	0,160	0,300	0,122	3,1746
63	5	4	4	2	3	1,240	0,101	0,160	-2,100	-1,283	9,9355
64	3	4	5	5	3	-1,170	0,101	1,828	1,500	-1,283	14,9690
65	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
66	4	4	4	3	3	0,035	0,101	0,160	-0,900	-1,283	2,3155
67	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
68	4	3	4	2	3	0,035	-1,216	0,160	-2,100	-1,283	7,6762
69	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
70	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
71	4	4	4	2	4	0,035	0,101	0,160	-2,100	0,122	7,8310
72	4	3	3	4	3	0,035	-1,216	-1,507	0,300	-1,283	6,6147
73	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
74	2	3	4	4	3	-2,376	-1,216	0,160	0,300	-1,283	12,6094
75	4	4	3	4	4	0,035	0,101	-1,507	0,300	0,122	4,2581
76	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
77	3	3	3	4	3	-1,170	-1,216	-1,507	0,300	-1,283	5,7797
78	5	5	4	5	4	1,240	1,418	0,160	1,500	0,122	5,1669
79	4	2	4	4	4	0,035	-2,533	0,160	0,300	0,122	12,6004
80	3	3	4	3	4	-1,170	-1,216	0,160	-0,900	0,122	4,2495
81	3	4	4	3	3	-1,170	0,101	0,160	-0,900	-1,283	3,9204
82	4	2	2	4	4	0,035	-2,533	-2,175	0,300	0,122	12,1403
83	5	4	4	4	4	1,240	0,101	0,160	0,300	0,122	2,1245
84	5	5	5	3	4	1,240	1,418	1,828	-0,900	0,122	7,1923
85	4	4	5	2	3	0,035	0,101	1,828	-2,100	-1,283	12,3630
86	4	5	4	4	4	0,035	1,418	0,160	0,300	0,122	3,1746
87	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
88	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
89	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
90	5	4	4	4	5	1,240	0,101	0,160	0,300	1,526	4,6029
91	5	5	4	4	5	1,240	1,418	0,160	0,300	1,526	5,9037
92	5	5	4	4	4	1,240	1,418	0,160	0,300	0,122	3,4449
93	4	4	4	4	4	0,035	0,101	0,160	0,300	0,122	0,1166
94	4	3	4	3	4	0,035	-1,216	0,160	-0,900	0,122	4,0396
95	4	4	4	5	5	0,035	0,101	0,160	1,500	1,526	3,6140
96	5	4	4	4	4	1,240	0,101	0,160	0,300	0,122	2,1245
97	4	4	4	5	5	0,035	0,101	0,160	1,500	1,526	3,6140
98	4	4	3	4	4	0,035	0,101	-1,507	0,300	0,122	4,2581
99	2	4	4	2	5	-2,376	0,101	0,160	-2,100	1,526	13,5056
100	4	4	4	3	4	0,035	0,101	0,160	-0,900	0,122	1,6089
101	4	4	4	5	4	0,035	0,101	0,160	1,500	0,122	3,3541
102	5	4	4	5	5	1,240	0,101	0,160	1,500	1,526	4,4749
103	5	4	5	5	5	1,240	0,101	1,828	1,500	1,526	6,9829
104	4	4	3	3	4	0,035	0,101	-1,507	-0,900	0,122	5,6435

Uji Reliabilitas Transfer Pelatihan

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y_1	15,0000	3,4872	,5381	,4672
Y_2	15,4000	4,1436	,4903	,5846
Y_3	15,2000	4,5231	,5086	,5930
Y_4	15,3750	3,7276	,4921	,5540
Y_5	15,0250	4,4353	,4972	,5982

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square
Between People	45,2000	39	1,1590
Within People	74,8000	160	,4675
Between Measures	5,6500	4	1,4125
Residual	69,1500	156	,4433
Total	120,0000	199	,6030
Grand Mean	3,8000		

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0

N of Items = 5

Alpha = ,6175

Nilai Rata-Rata dan Standar Deviasi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Y_1	104	3,97115	,82975
Y_2	104	3,92308	,75931
Y_3	104	3,90385	,59966
Y_4	104	3,75000	,83317
Y_5	104	3,91346	,71204
Valid N (listwise)	104		

Z Score

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum
Zscore(Y_1)	104	-2,37600	1,24000
Zscore(Y_2)	104	-2,53300	1,41800
Zscore(Y_3)	104	-2,17500	1,82800
Zscore(Y_4)	104	-2,10000	1,50000
Zscore(Y_5)	104	-2,68700	1,52600
Valid N (listwise)	104		

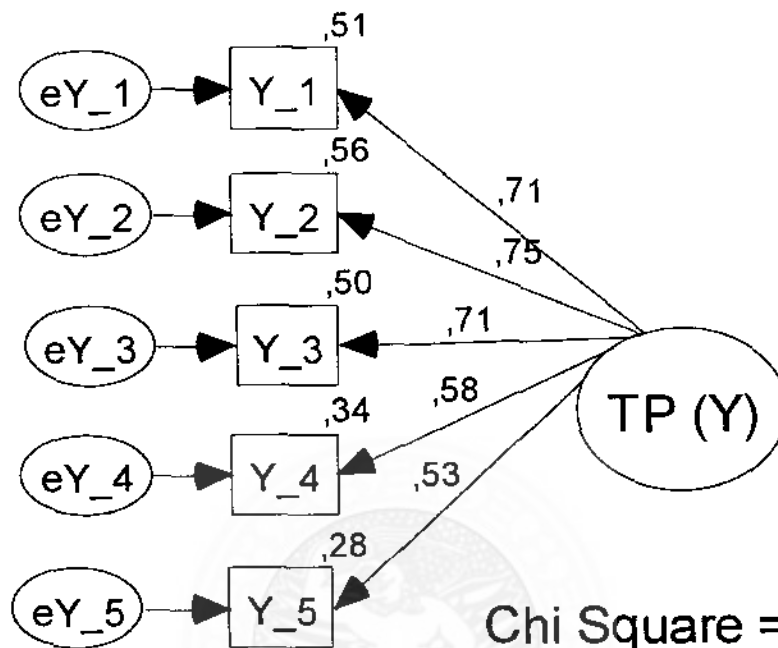
Jarak Mahalanobis

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29,82	66,85	52,50	6,64	104
Std. Predicted Value	-3,445	2,160	,000	1,000	104
Standard Error of Predicted Value	3,13	14,71	6,74	2,66	104
Adjusted Predicted Value	19,48	67,30	52,42	7,47	104
Residual	-56,93	60,61	-4,10E-15	29,43	104
Std. Residual	-1,887	2,009	,000	,975	104
Stud. Residual	-1,965	2,301	,001	1,009	104
Deleted Residual	-61,71	79,52	7,54E-02	31,57	104
Stud. Deleted Residual	-1,994	2,354	,002	1,015	104
Mahal. Distance	,117	15,011	4,952	4,580	104
Cook's Distance	,000	,275	,013	,029	104
Centered Leverage Value	,001	,228	,048	,044	104

a. Dependent Variable: NO

Confirmatory Factor Analysis Transfer Pelatihan Sebelum di Modifikasi Indeks



Chi Square = 21,575
p = ,001
df = 5
RMSEA = ,179
GFI = ,923
AGFI = ,768
cmindf = 4,315
TLI = ,774
CFI = ,887

Amos

by James L. Arbuckle

Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation
1507 E. 53rd Street - #452
Chicago, IL 60615 USA
773-667-8635
Fax: 773-955-6252
<http://www.smallwaters.com>

Title

Tp2: 12 Nopember 2003 07:38

Your model contains the following variables

Y_3	observed	endogenous
Y_2	observed	endogenous
Y_1	observed	endogenous
Y_4	observed	endogenous
Y_5	observed	endogenous
TP (Y)	unobserved	exogenous
eY_3	unobserved	exogenous
eY_2	unobserved	exogenous
eY_1	unobserved	exogenous
eY_4	unobserved	exogenous
eY_5	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	11
Number of observed variables:	5
Number of unobserved variables:	6
Number of exogenous variables:	6
Number of endogenous variables:	5

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	6	0	0	0	0	6
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	4	0	6	0	0	10
Total:	10	0	6	0	0	16

NOTE:

The model is recursive.

Sample size: 104

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

Number of distinct sample moments:	15
Number of distinct parameters to be estimated:	10
Degrees of freedom:	5

Minimum was achieved

Chi-square = 21,575
 Degrees of freedom = 5
 Probability level = 0,001

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
Y_3 <----- TP (Y)	0,718	0,121	5,943	par-1
Y_2 <----- TP (Y)	0,957	0,153	6,253	par-2
Y_1 <----- TP (Y)	1,000			
Y_4 <----- TP (Y)	0,819	0,165	4,958	par-3
Y_5 <----- TP (Y)	0,635	0,142	4,477	par-4

Standardized Regression Weights:	Estimate
Y_3 <----- TP (Y)	0,708
Y_2 <----- TP (Y)	0,745
Y_1 <----- TP (Y)	0,713
Y_4 <----- TP (Y)	0,582
Y_5 <----- TP (Y)	0,527

Squared Multiple Correlations:	Estimate
Y_5	0,278
Y_4	0,338
Y_1	0,508
Y_2	0,556
Y_3	0,501

Modification Indices

Covariances:	M.I.	Par Change
eY_4 <-----> eY_5	17,576	0,183

Variances:

M.I. Par Change

Regression Weights:

M.I. Par Change

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	10	21,575	5	0,001	4,315
Saturated model	15	0,000	0		
Independence model	5	156,438	10	0,000	15,644

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0,044	0,923	0,768	0,308
Saturated model	0,000	1,000		
Independence model	0,202	0,558	0,337	0,372

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0,862	0,724	0,891	0,774	0,887
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0,500	0,431	0,443
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,000	0,000	0,000

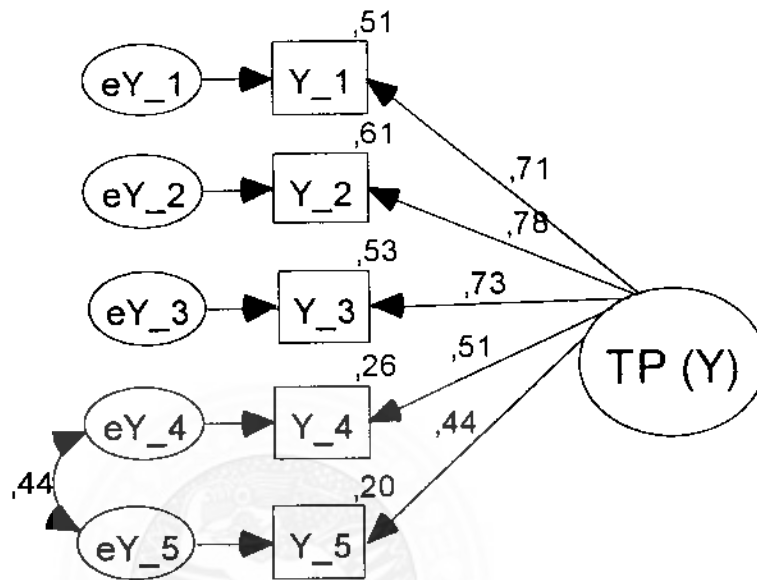
Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	16,575	5,795	34,884
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	146,438	109,609	190,709

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	0,209	0,161	0,056	0,339
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,519	1,422	1,064	1,852

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0,179	0,106	0,260	0,003
Independence model	0,377	0,326	0,430	0,000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	41,575	42,812	84,114	78,019
Saturated model	30,000	31,856	93,807	84,666
Independence model	166,438	167,056	187,707	184,660

Confirmatory Factor Analysis Transfer Pelatihan Setelah di Modifikasi Indeks



Chi Square = 1,977

p = ,740

df = 4

RMSEA = ,000

GFI = ,992

AGFI = ,971

cmindf = ,494

TLI = 1,035

CFI = 1,000

Amos

by James L. Arbuckle

Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation
1507 E. 53rd Street - #452
Chicago, IL 60615 USA
773-667-8635
Fax: 773-955-6252
<http://www.smallwaters.com>

Title

Tp3: 12 Nopember 2003 03:02

Your model contains the following variables

Y_3	observed	endogenous
Y_2	observed	endogenous
Y_1	observed	endogenous
Y_4	observed	endogenous
Y_5	observed	endogenous
TP (Y)	unobserved	exogenous
eY_3	unobserved	exogenous
eY_2	unobserved	exogenous
eY_1	unobserved	exogenous
eY_4	unobserved	exogenous
eY_5	unobserved	exogenous

Number of variables in your model: 11
Number of observed variables: 5
Number of unobserved variables: 6
Number of exogenous variables: 6
Number of endogenous variables: 5

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	6	0	0	0	0	6
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	4	1	6	0	0	11
Total:	10	1	6	0	0	17

NOTE:

The model is recursive.

Assessment of normality

	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y_5	2,000	5,000	-0,524	-2,180	0,506	1,054
Y_4	2,000	5,000	-0,721	-2,202	0,093	0,193
Y_1	2,000	5,000	-0,971	-2,343	0,807	1,680
Y_2	2,000	5,000	-0,674	-2,106	0,556	1,157
Y_3	2,000	5,000	-0,711	-2,204	0,686	2,492
Multivariate					9,850	2,422

Sample size: 104

Sample Covariances

	Y_5	Y_4	Y_1	Y_2	Y_3
Y_5	0,502				
Y_4	0,334	0,688			
Y_1	0,199	0,281	0,682		
Y_2	0,166	0,240	0,344	0,571	
Y_3	0,146	0,168	0,247	0,262	0,356

Determinant of sample covariance matrix = 1,0482e+04

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

Number of distinct sample moments:	15
Number of distinct parameters to be estimated:	11
Degrees of freedom:	4

Minimum was achieved

Chi-square = 1,977

Degrees of freedom = 4

Probability level = 0,740

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
Y_3 <----- TP (Y)	0,734	0,124	5,935	par-1
Y_2 <----- TP (Y)	0,998	0,162	6,163	par-2
Y_1 <----- TP (Y)	1,000			
Y_4 <----- TP (Y)	0,716	0,157	4,554	par-3
Y_5 <----- TP (Y)	0,534	0,135	3,952	par-4

Standardized Regression Weights:	Estimate
Y_3 <----- TP (Y)	0,725
Y_2 <----- TP (Y)	0,779
Y_1 <----- TP (Y)	0,714
Y_4 <----- TP (Y)	0,509
Y_5 <----- TP (Y)	0,444

Squared Multiple Correlations:	Estimate
Y_5	0,197
Y_4	0,259
Y_1	0,509
Y_2	0,606
Y_3	0,526

Standardized Residual Covariances

	Y_5	Y_4	Y_1	Y_2	Y_3
Y_5	0,000				
Y_4	0,000	0,000			
Y_1	0,232	0,453	0,000		
Y_2	-0,334	-0,118	-0,040	0,000	
Y_3	0,214	-0,276	-0,144	0,142	0,000

Modification Indices

	M.I.	Par Change
Covariances:		
Variances:		
Regression Weights:		

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	11	1,977	4	0,740	0,494
Saturated model	15	0,000	0		
Independence model	5	156,438	10	0,000	15,644

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0,012	0,992	0,971	0,265
Saturated model	0,000	1,000		
Independence model	0,202	0,558	0,337	0,372

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0,987	0,968	1,013	1,035	1,000
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0,400	0,395	0,400
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,000	0,000	0,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	0,000	0,000	4,586
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	146,438	109,609	190,709

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	0,019	0,000	0,000	0,045
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,519	1,422	1,064	1,852

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0,000	0,000	0,105	0,819
Independence model	0,377	0,326	0,430	0,000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	23,977	25,338	70,769	64,065
Saturated model	30,000	31,856	93,807	84,666
Independence model	166,438	167,056	187,707	184,660

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	0,233	0,252	0,297	0,246
Saturated model	0,291	0,291	0,291	0,309
Independence model	1,616	1,258	2,046	1,622

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	495	692
Independence model	13	16

Execution time summary:

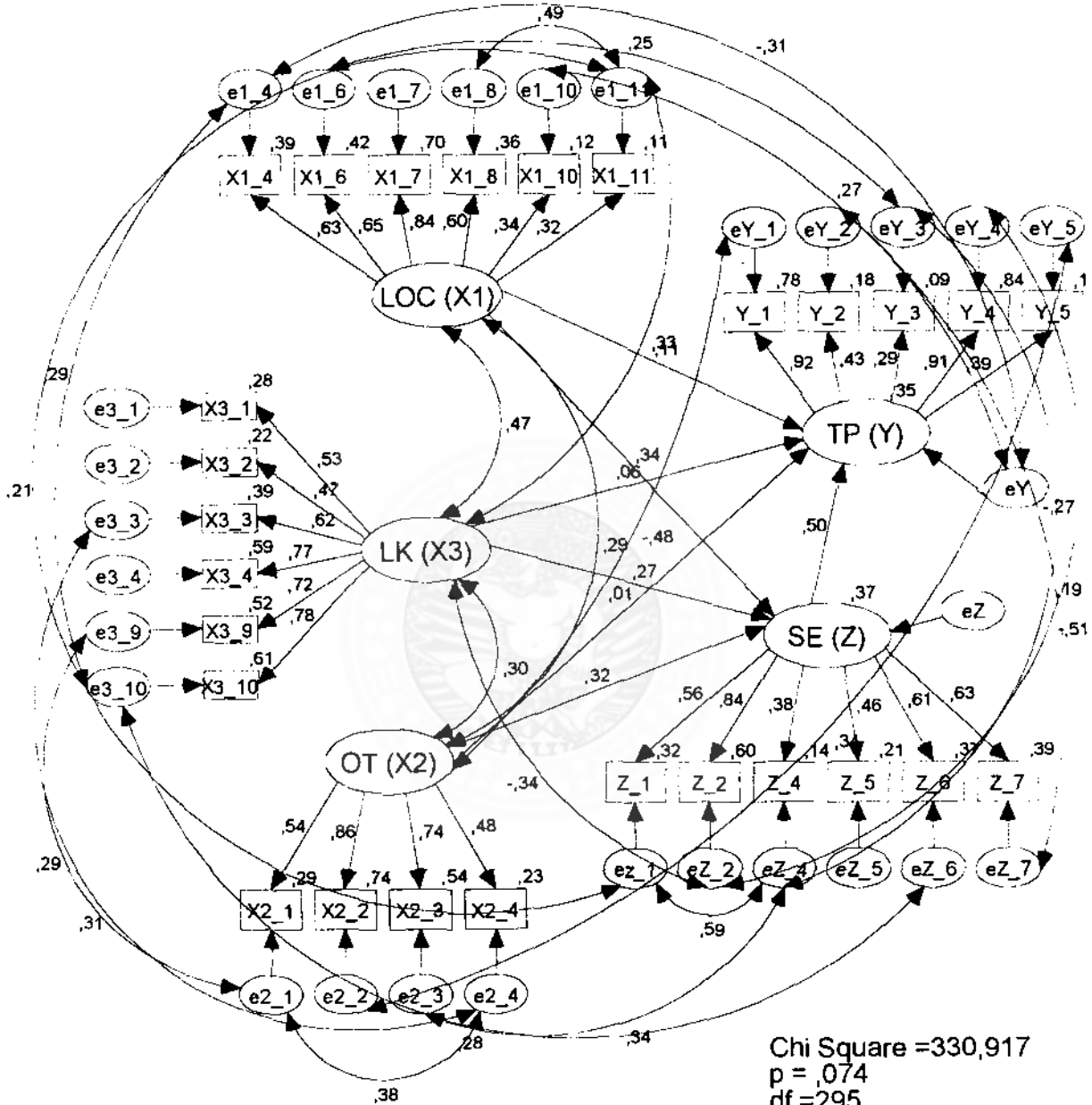
Minimization: 0,000
 Miscellaneous: 0,050
 Bootstrap: 0,000
 Total: 0,050

LAMPIRAN 9

STRUCTURAL EQUATION MODEL



Structural Equation Model Tahap Akhir Setelah Modifikasi Indeks (19 kali)



Chi Square = 330,917
 p = ,074
 df = 295
 RMSEA = ,034
 GFI = ,824
 AGFI = ,775
 cmindf = 1,122
 TLI = ,957
 CFI = ,964

Amos

by James L. Arbuckle

Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation
1507 E. 53rd Street - #452
Chicago, IL 60615 USA
773-667-8635
Fax: 773-955-6252
<http://www.smallwaters.com>

Title

Sem rev 20: 31 Oktober 2003 01:21

Your model contains the following variables

X1_4	observed	endogenous
X1_6	observed	endogenous
X1_7	observed	endogenous
X1_8	observed	endogenous
X1_10	observed	endogenous
X1_11	observed	endogenous
X2_4	observed	endogenous
X2_3	observed	endogenous
X2_2	observed	endogenous
X2_1	observed	endogenous
X3_4	observed	endogenous
X3_3	observed	endogenous
X3_2	observed	endogenous
X3_1	observed	endogenous
X3_9	observed	endogenous
X3_10	observed	endogenous
Z_5	observed	endogenous
Z_4	observed	endogenous
Z_2	observed	endogenous
Z_1	observed	endogenous
Y_1	observed	endogenous
Y_2	observed	endogenous
Y_3	observed	endogenous
Y_4	observed	endogenous
Y_5	observed	endogenous
Z_6	observed	endogenous
Z_7	observed	endogenous
SE (Z)	unobserved	endogenous
TP (Y)	unobserved	endogenous

LOC (X1)	unobserved	exogenous
e1_4	unobserved	exogenous
e1_6	unobserved	exogenous
e1_7	unobserved	exogenous
e1_8	unobserved	exogenous
e1_10	unobserved	exogenous
e1_11	unobserved	exogenous
OT (X2)	unobserved	exogenous
e2_4	unobserved	exogenous
e2_3	unobserved	exogenous
e2_2	unobserved	exogenous
e2_1	unobserved	exogenous
LK (X3)	unobserved	exogenous
e3_4	unobserved	exogenous
e3_3	unobserved	exogenous
e3_2	unobserved	exogenous
e3_1	unobserved	exogenous
e3_9	unobserved	exogenous
e3_10	unobserved	exogenous
eZ_5	unobserved	exogenous
eZ_4	unobserved	exogenous
eZ_2	unobserved	exogenous
eZ_1	unobserved	exogenous
eY_1	unobserved	exogenous
eY_2	unobserved	exogenous
eY_3	unobserved	exogenous
eY_4	unobserved	exogenous
eY_5	unobserved	exogenous
eZ_6	unobserved	exogenous
eZ_7	unobserved	exogenous
eY	unobserved	exogenous
eZ	unobserved	exogenous

Number of variables in your model: 61
 Number of observed variables: 27
 Number of unobserved variables: 34
 Number of exogenous variables: 32
 Number of endogenous variables: 29

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Tot
Fixed:	34	0	0	0	0	3
Labeled:	0	0	0	0	0	
Unlabeled:	28	22	32	0	0	8
Total:	62	22	32	0	0	11

NOTE:
 The model is recursive.
 Sample size: 104

Determinant of sample covariance matrix = 1,0872e+05

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

```

                Number of distinct sample moments:  378
Number of distinct parameters to be estimated:    83
-----
Degrees of freedom:  295

```

Minimum was achieved

Chi-square = 330,917
Degrees of freedom = 295
Probability level = 0,074

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
SE (Z) <----- LOC (X1)	0,170	0,047	3,617	par-23
SE (Z) <----- LK (X3)	0,248	0,136	1,825	par-24
SE (Z) <----- OT (X2)	0,317	0,130	2,432	par-25
TP (Y) <----- SE (Z)	1,100	0,339	3,245	par-26
TP (Y) <----- LOC (X1)	0,180	0,221	0,814	par-27
TP (Y) <----- LK (X3)	0,121	0,243	0,500	par-28
TP (Y) <----- OT (X2)	0,026	0,258	0,100	par-51
X1_4 <----- LOC (X1)	1,000			
X1_6 <----- LOC (X1)	1,027	0,191	5,379	par-1
X1_7 <----- LOC (X1)	1,410	0,230	6,128	par-2
X1_8 <----- LOC (X1)	0,890	0,177	5,016	par-3
X1_10 <----- LOC (X1)	0,560	0,183	3,063	par-4
X1_11 <----- LOC (X1)	0,438	0,148	2,955	par-5
X2_4 <----- OT (X2)	0,905	0,172	5,256	par-6
X2_3 <----- OT (X2)	1,401	0,269	5,217	par-7
X2_2 <----- OT (X2)	1,368	0,254	5,388	par-8
X2_1 <----- OT (X2)	1,000			
X3_4 <----- LK (X3)	1,371	0,267	5,138	par-9
X3_3 <----- LK (X3)	1,201	0,257	4,668	par-10
X3_2 <----- LK (X3)	0,896	0,235	3,816	par-11
X3_1 <----- LK (X3)	1,000			
X3_9 <----- LK (X3)	1,212	0,241	5,020	par-12
X3_10 <----- LK (X3)	1,258	0,240	5,233	par-13
Z_5 <----- SE (Z)	0,875	0,229	3,814	par-14
Z_4 <----- SE (Z)	0,657	0,131	4,998	par-15
Z_2 <----- SE (Z)	1,251	0,233	5,372	par-16
Z_1 <----- SE (Z)	1,000			
Y_1 <----- TP (Y)	1,000			
Y_2 <----- TP (Y)	0,427	0,094	4,565	par-17
Y_3 <----- TP (Y)	0,337	0,110	3,060	par-18
Y_4 <----- TP (Y)	0,943	0,082	11,507	par-19
Y_5 <----- TP (Y)	0,438	0,105	4,187	par-20
Z_6 <----- SE (Z)	0,742	0,155	4,775	par-21
Z_7 <----- SE (Z)	1,189	0,245	4,851	par-22

Standardized Regression Weights:	Estimate
SE (Z) <----- LOC (X1)	0,343
SE (Z) <----- LK (X3)	0,265
SE (Z) <----- OT (X2)	0,324
TP (Y) <----- SE (Z)	0,498
TP (Y) <----- LOC (X1)	0,107
TP (Y) <----- LK (X3)	0,059
TP (Y) <----- OT (X2)	0,012
X1_4 <----- LOC (X1)	0,626
X1_6 <----- LOC (X1)	0,649
X1_7 <----- LOC (X1)	0,840
X1_8 <----- LOC (X1)	0,603
X1_10 <----- LOC (X1)	0,343
X1_11 <----- LOC (X1)	0,324
X2_4 <----- OT (X2)	0,482
X2_3 <----- OT (X2)	0,737
X2_2 <----- OT (X2)	0,863
X2_1 <----- OT (X2)	0,536
X3_4 <----- LK (X3)	0,770
X3_3 <----- LK (X3)	0,622
X3_2 <----- LK (X3)	0,474
X3_1 <----- LK (X3)	0,530
X3_9 <----- LK (X3)	0,718
X3_10 <----- LK (X3)	0,784
Z_5 <----- SE (Z)	0,456
Z_4 <----- SE (Z)	0,376
Z_2 <----- SE (Z)	0,835
Z_1 <----- SE (Z)	0,562
Y_1 <----- TP (Y)	0,921
Y_2 <----- TP (Y)	0,429
Y_3 <----- TP (Y)	0,292
Y_4 <----- TP (Y)	0,914
Y_5 <----- TP (Y)	0,393
Z_6 <----- SE (Z)	0,607
Z_7 <----- SE (Z)	0,626

Squared Multiple Correlations:	Estimate
SE (Z)	0,375
TP (Y)	0,350
Z_7	0,392
Z_6	0,368
Y_5	0,154
Y_4	0,836
Y_3	0,085
Y_2	0,184
Y_1	0,776
Z_1	0,316
Z_2	0,603
Z_4	0,141
Z_5	0,208
X3_10	0,615
X3_9	0,515
X3_1	0,281

X3_2	0,225
X3_3	0,387
X3_4	0,593
X2_1	0,287
X2_2	0,744
X2_3	0,543
X2_4	0,232
X1_11	0,105
X1_10	0,118
X1_8	0,363
X1_7	0,705
X1_6	0,421
X1_4	0,392

Standardized Total Effects

	LK (X3)	OT (X2)	LOC (X1)	SE (Z)	TP (Y)
SE (Z)	0,265	0,324	0,343	0,000	0,000
TP (Y)	0,191	0,173	0,218	0,498	0,000
Z_7	0,166	0,203	0,140	0,626	0,000
Z_6	0,161	0,197	0,135	0,607	0,000
Y_5	0,075	0,068	0,085	0,195	0,393
Y_4	0,174	0,159	0,199	0,455	0,914
Y_3	0,056	0,051	0,064	0,145	0,292
Y_2	0,082	0,074	0,093	0,214	0,429
Y_1	0,176	0,160	0,201	0,459	0,921
Z_1	0,149	0,182	0,125	0,562	0,000
Z_2	0,221	0,271	0,186	0,835	0,000
Z_4	0,100	0,122	0,084	0,376	0,000
Z_5	0,121	0,148	0,102	0,456	0,000
X3_10	0,784	0,000	0,000	0,000	0,000
X3_9	0,718	0,000	0,000	0,000	0,000
X3_1	0,530	0,000	0,000	0,000	0,000
X3_2	0,474	0,000	0,000	0,000	0,000
X3_3	0,622	0,000	0,000	0,000	0,000
X3_4	0,770	0,000	0,000	0,000	0,000
X2_1	0,000	0,536	0,000	0,000	0,000
X2_2	0,000	0,863	0,000	0,000	0,000
X2_3	0,000	0,737	0,000	0,000	0,000
X2_4	0,000	0,482	0,000	0,000	0,000
X1_11	0,000	0,000	0,324	0,000	0,000
X1_10	0,000	0,000	0,343	0,000	0,000
X1_8	0,000	0,000	0,603	0,000	0,000
X1_7	0,000	0,000	0,840	0,000	0,000
X1_6	0,000	0,000	0,649	0,000	0,000
X1_4	0,000	0,000	0,626	0,000	0,000

Standardized Direct Effects

	LK (X3)	OT (X2)	LOC (X1)	SE (Z)	TP (Y)
SE (Z)	0,265	0,324	0,343	0,000	0,000
TP (Y)	0,059	0,012	0,107	0,498	0,000
Z_7	0,000	0,000	0,000	0,626	0,000
Z_6	0,000	0,000	0,000	0,607	0,000

Y_5	0,000	0,000	0,000	0,000	0,393
Y_4	0,000	0,000	0,000	0,000	0,914
Y_3	0,000	0,000	0,000	0,000	0,292
Y_2	0,000	0,000	0,000	0,000	0,429
Y_1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,921
Z_1	0,000	0,000	0,000	0,562	0,000
Z_2	0,000	0,000	0,000	0,835	0,000
Z_4	0,000	0,000	0,000	0,376	0,000
Z_5	0,000	0,000	0,000	0,456	0,000
X3_10	0,784	0,000	0,000	0,000	0,000
X3_9	0,718	0,000	0,000	0,000	0,000
X3_1	0,530	0,000	0,000	0,000	0,000
X3_2	0,474	0,000	0,000	0,000	0,000
X3_3	0,622	0,000	0,000	0,000	0,000
X3_4	0,770	0,000	0,000	0,000	0,000
X2_1	0,000	0,536	0,000	0,000	0,000
X2_2	0,000	0,863	0,000	0,000	0,000
X2_3	0,000	0,737	0,000	0,000	0,000
X2_4	0,000	0,482	0,000	0,000	0,000
X1_11	0,000	0,000	0,324	0,000	0,000
X1_10	0,000	0,000	0,343	0,000	0,000
X1_8	0,000	0,000	0,603	0,000	0,000
X1_7	0,000	0,000	0,840	0,000	0,000
X1_6	0,000	0,000	0,649	0,000	0,000
X1_4	0,000	0,000	0,626	0,000	0,000

Standardized Indirect Effects

	LK (X3)	OT (X2)	LOC (X1)	SE (Z)	TP (Y)
SE (Z)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
TP (Y)	0,132	0,161	0,178	0,000	0,000
Z_7	0,166	0,203	0,140	0,000	0,000
Z_6	0,161	0,197	0,135	0,000	0,000
Y_5	0,075	0,068	0,085	0,195	0,000
Y_4	0,174	0,159	0,199	0,455	0,000
Y_3	0,056	0,051	0,064	0,145	0,000
Y_2	0,082	0,074	0,093	0,214	0,000
Y_1	0,176	0,160	0,201	0,459	0,000
Z_1	0,149	0,182	0,125	0,000	0,000
Z_2	0,221	0,271	0,186	0,000	0,000
Z_4	0,100	0,122	0,084	0,000	0,000
Z_5	0,121	0,148	0,102	0,000	0,000
X3_10	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X3_9	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X3_1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X3_2	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X3_3	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X3_4	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X2_1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X2_2	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X2_3	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X2_4	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X1_11	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X1_10	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X1_8	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

X1_7	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X1_6	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X1_4	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Modification Indices

Covariances:	M.I.	Par Change
Variances:	M.I.	Par Change
Regression Weights:	M.I.	Par Change

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	83	330,917	295	0,074	1,122
Saturated model	378	0,000	0		
Independence model	27	1346,612	351	0,000	3,837

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0,040	0,824	0,775	0,643
Saturated model	0,000	1,000		
Independence model	0,107	0,363	0,314	0,337

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0,754	0,708	0,966	0,957	0,964
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0,840	0,634	0,810
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,000	0,000	0,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	35,917	0,000	84,662
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	995,612	886,768	1112,000

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	3,213	0,349	0,000	0,822
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000
Independence model	13,074	9,666	8,609	10,796

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0,034	0,000	0,053	0,914
Independence model	0,166	0,157	0,175	0,000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	496,917	558,890	989,956	799,401
Saturated model	756,000	1038,240	3001,406	2133,580
Independence model	1400,612	1420,772	1560,998	1499,010

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	4,824	4,476	5,298	5,426
Saturated model	7,340	7,340	7,340	10,080
Independence model	13,598	12,541	14,728	13,794

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	105	111
Independence model	31	32

Execution time summary:

Minimization: 0,060
 Miscellaneous: 0,270
 Bootstrap: 0,000
 Total: 0,330