

Hubungan Kesuksesan psikologis dengan Self-Efficacy

Tutuk Ari Arsanti

Abstract

This research aims to examining the relationship between psychological success, and self-efficacy. Many students were participated in laboratory experiment. Psychological success resulted from completing individual task in the first session and getting anagram's score. Psychological success measured by 7 items that adapted from Hall and Foster (1977). Self-efficacy were measured with 17 items, adapted and modified from Shere, at al. (1982). Linier regression was used to test the relationship between psychological success, and self-efficacy.

This research finding shows that relationship between psychological success and self-efficacy was not significant.

Key Words: *Psychological Success-Eslef-Efficacy*

Latar Belakang

Self-efficacy merupakan penilaian dalam diri seseorang terhadap kemampuannya dalam berkinerja untuk tugas yang spesifik (Bandura, 1977; 1986). *Self-efficacy* dapat memberikan dorongan dalam diri seseorang untuk memberikan usaha yang lebih besar untuk pencapaian prestasi kerja. Meskipun *self-efficacy* masih merupakan konstruk yang relative baru, namun demikian, dari banyak penelitian telah menunjukkan bahwa *self-efficacy* mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam rangka pencapaian prestasi akademik (Lent, Brown & Larkin, 1986; Marsh, Walker, & Debus, 1991; Schunk, 1989a; Schunk, 1994; Zimmerman, Bandura, & Martinez-Pons, 1992).

Penelitian Cervone dan Peake (1986) menunjukkan bahwa, bila tidak ada perubahan *self-efficacy* atau *self-efficacy* dianggap tetap, maka tidak akan ada pula pengaruhnya terhadap motivasi berprestasi. Namun demikian, penelitian lebih lanjut menemukan bahwa *self-efficacy* juga dapat dipengaruhi oleh balikan yang diterima oleh individu atas kinerja yang telah dicapainya. Atau dengan kata lain, pada saat individu menerima balikan yang positif akan menunjukkan tingkat *self-efficacy* yang meningkat (Gist, 1987) sebaliknya ketika balikan yang diterima atas hasil kerja negatif dapat menurunkan *self efficacy*. Hasil penelitian Gist (1987) memberikan pemahaman bagaimana umpan balik sebagai hasil evaluasi kinerja individu dapat berdampak pada *self efficacy* individu itu sendiri. Individu yang menerima hasil evaluasi baik terhadap kinerjanya akan lebih mempunyai keyakinan terhadap dirinya bahwa ia dapat berprestasi, namun sebaliknya ketika individu menerima hasil evaluasi yang buruk terhadap kinerjanya maka hal tersebut dapat menurunkan tingkat keyakinannya terhadap kemampuannya dalam berprestasi. Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian

Early, Northcraft, Lee, dan Lituchy (1990) yang menemukan adanya hubungan antara balikan dan *self-confidence* yang dapat berdampak pada kinerja kedepan. Hasil penelitian tersebut menjadi penting karena *self-efficacy* merupakan salah satu dimensi di dalam *self confidence* itu sendiri.

Balikan atas kinerja yang diperoleh dapat menjadi informasi bagi individu untuk melakukan proses evaluasi terhadap kemampuan dirinya (Cesario, Grant, & Higgins, 2004). Sejumlah penelitian menjelaskan bahwa umpan balik secara eksplisit merupakan alat yang dapat digunakan oleh individu untuk menginterpretasikan kinerja mereka (Adams, 1971; Ohlsson, 1996; Schmidt, 1975).

Spieker dan Hinsz (2004) lebih lanjut mencoba meneliti untuk melihat perbedaan *self-efficacy* pada kondisi yang berbeda yaitu individu dengan pengalaman pencapaian kinerja sukses atau gagal hanya satu kali dan yang mempunyai pengalaman pencapaian kinerja sukses atau gagal beberapa kali. Meskipun hasil penelitiannya tidak ditemukan perbedaan *self-efficacy* secara signifikan antara kondisi yang berbeda yaitu individu dengan pengalaman sukses atau gagal yang berulang kali dan hanya sekali, tapi pengalaman sukses yang berulang kali mempunyai tingkat *self-efficacy* lebih tinggi daripada yang satu kali sukses. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diperoleh pemahaman bagaimana pengalaman gagal atau sukses seseorang atas kinerja di masa lalu dapat berdampak terhadap tingkat *self-efficacy* yang dihasilkan.

Smith et al. (2006) mencoba menguji hubungan antara kegagalan dan *self-efficacy*. Beberapa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hubungan antara kegagalan dan *task specific self-efficacy* adalah signifikan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dipahami bahwa pengalaman sukses atau gagal merupakan cerminan hasil kinerja yang dicapai masa lalu sehingga pengalaman gagal atau berhasil yang dimiliki seseorang akan berdampak pada meningkatnya atau menurunnya keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuannya untuk berprestasi di masa yang akan datang. Dengan demikian pengalaman sukses dan gagal dapat dipertimbangkan karena kesuksesan dalam pencapaian kinerja dapat mengarah pada peningkatan perasaan kesuksesan psikologi dalam diri individu (Lewin, 1936; Agyris, 1964). Hasil penelitian Hall dan Foster (1977) menemukan bahwa kinerja yang baik akan senantiasa terkait dengan perasaan sukses secara psikologis dan sebaliknya kinerja yang buruk akan senantiasa terkait dengan perasaan gagal secara psikologis. Dalam model kesuksesan psikologis juga menjelaskan bahwa perasaan sukses pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan *self-efficacy* (Hall & Foster, 1977).

Landasan Teori

Hubungan Antara Kesuksesan Psikologis dan *Self-Efficacy*

Gagasan mengenai *self-efficacy* telah memperoleh perhatian dalam penelitian empiris secara meningkat. *Self-efficacy* dalam diri seseorang sangat penting karena orang merasa yakin bahwa mereka dapat berkinerja dengan baik pada tugasnya, sehingga dengan keyakinan tersebut dapat berdampak pada hasil pekerjaan yang lebih baik daripada orang yang berpikir sebaliknya. Dengan demikian perubahan *self-efficacy* individu juga dapat berdampak pada

perubahan kinerja yang akan dihasilkan. Perubahan self-efficacy akan terjadi sebagai hasil dari pengolahan informasi yang diterima melalui proses kognitif dalam diri individu (Stajkovic dan Luthans, 1997).

Umpan balik merupakan salah satu bentuk informasi tentang kinerja yang sangat diperlukan. Beberapa penelitian menunjukkan adanya konsekuensi timbal balik dari penetapan tujuan dan umpan balik terhadap variabel internal individu yaitu munculnya reaksi dari dalam diri individu antara lain; ekspektansi individu terhadap kinerjanya, kepercayaan individu terhadap dirinya, dan *self-efficacy*. Bandura dan Cervone (1986) menemukan bahwa umpan balik atas kinerja yang dicapai digunakan sebagai dasar untuk memahami diri sendiri dan sebagai penilaian tentang *self-efficacy*.

Bandura (1997) menyatakan bahwa kinerja masa lalu merupakan penentu utama terhadap *self-efficacy* seseorang seperti halnya kesuksesan akan meningkatkan *self-efficacy* dan sebaliknya kegagalan dalam berkinerja akan menurunkan *self-efficacy*. Konsisten dengan hal tersebut, beberapa penelitian menemukan bahwa kinerja masa lalu dapat memprediksi *self-efficacy* kedepan secara signifikan (Mitchell, 1997; Mitchell et al. 1994). *Self-efficacy* yang dimiliki individu dapat merefleksikan kinerja individu di masa lalu (Heggestad and Kanfer, in press; Mitchell, 1997). Penjelasan lebih lanjut menyatakan bahwa individu akan membuat penilaian terhadap *self-efficacy* yang dimiliki berdasarkan pada kinerjanya di masa lalu (Mitchell, 1997).

Menurut model kesuksesan psikologis, hasil prestasi individu akan berhubungan dengan kesuksesan psikologis individu. Kesuksesan psikologis merupakan perasaan gagal atau berhasil yang dirasakan dalam diri seseorang. Dalam model kesuksesan psikologis dinyatakan bahwa kesuksesan psikologis akan berhubungan dengan *self esteem* (Hall and Foster, 1977). Mengacu pada terminologi dari Vroom yaitu teori harapan (*expectancy theory*), kepercayaan dalam diri individu bahwa usaha yang dikeluarkan akan diikuti oleh tingkat kinerja. *Self esteem* dan *self-efficacy* mempunyai pengaruh terhadap pengharapan dalam diri individu. Secara teori dinyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan dimensi spesifik dari *self esteem* (Kinicki and Kreitner, 2004). Adanya keterkaitan antara *self esteem* dan *self-efficacy*, maka dari model kesuksesan psikologis dapat pula diperoleh pemahaman bahwa kesuksesan psikologis juga akan berhubungan dengan *self-efficacy*. Salah satu sumber terbangunnya *self-efficacy* adalah pengalaman yang diperoleh individu sebelumnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pengalaman sukses di masa lalu akan mendorong *self-efficacy* individu tetapi pengalaman gagal di masa lalu dapat menurunkan *self-efficacy* individu (Kinicki and Kreitner, 2004). Mengacu pada model perilaku, menjelaskan bahwa *self-efficacy* akan didukung oleh pengalaman di masa lalu (Gibson et al. 2002). Dalam kenyataannya pengalaman yang diperoleh individu dapat berupa pengalaman sukses atau pengalaman gagal sehingga dari pengalaman yang diperoleh tersebut dapat memberikan dukungan atau justru melemahkan *self-efficacy* individu.

Smith et al. (2006) dalam penelitiannya menjelaskan tentang bagaimana kegagalan dan kesuksesan terhadap penyelesaian tugas kognitif dapat mempengaruhi *self-efficacy* seseorang terhadap tugas sejenis berikutnya. Penelitian Smith tersebut dilakukan dengan menggunakan anagram (yang dapat diselesaikan dan yang tidak dapat diselesaikan) dalam

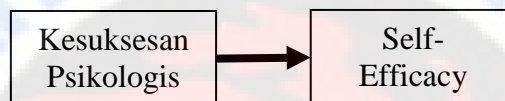
penelitian laboratorium atau eksperimen. Hasil analisis menunjukkan bahwa kegagalan dalam penyelesaian tugas kognitif akan menurunkan *self-efficacy* (khususnya untuk *task specific self-efficacy*) dan sebaliknya kesuksesan dalam menyelesaikan tugas kognitif akan meningkatkan *self-efficacy* (khususnya untuk *task specific self-efficacy*).

Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat menjelaskan bahwa kegagalan akan menurunkan *self-efficacy* sebaliknya pengalaman sukses akan meningkatkan *self-efficacy*. Atau dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa pengalaman sukses atau pengalaman gagal dapat mengarah pada kesuksesan psikologis yang dapat berpengaruh pada *self-efficacy*. Dengan demikian peneliti mengembangkan hipotesis kedua seperti di bawah ini.

Hipotesis: Kesuksesan psikologis berhubungan positif dengan *self-efficacy*.

Model Penelitian

Hubungan Antara Kinerja, Kesuksesan Psikologis dan Self-Efficacy



Metode Penelitian

Desain dalam penelitian ini adalah eksperimen dengan menggunakan anagram yang dimodifikasi dari versi Vance dan Colella (1990) yaitu dari menggunakan anagram versi bahasa Inggris menjadi anagram dalam versi bahasa Indonesia dengan penyesuaian terhadap instruksi tugas. Seperangkat anagram digunakan sebagai bentuk penugasan untuk menghasilkan kinerja individu yang akan diikuti dengan umpan balik sebagai bentuk intervensi yang dilakukan peneliti untuk menghasilkan perasaan berhasil atau gagal yang dirasakan partisipan dalam melaksanakan tugas.

Partisipan Eksperimen

Penelitian eksperimen ini mengikutsertakan 89 mahasiswa Program Profesional yang meliputi 15 mahasiswa dengan program studi Personnel Management, 37 mahasiswa dengan program studi Komputer Akuntansi Bisnis, dan 37 mahasiswa dengan program studi Sekretaris untuk berpartisipasi dalam eksperimen. Dari 89 mahasiswa yang berpartisipasi dalam penelitian ini, 5 mahasiswa tidak mengikuti eksperimen sampai selesai. Dengan demikian jumlah mahasiswa yang berpartisipasi dalam penelitian eksperimen ini sejumlah 84 mahasiswa.

Prosedur Eksperimen

Eksperimen yang dilakukan di dalam kelas ini terbagi menjadi 2 sesi. Sesi pertama adalah pelaksanaan tugas individu sesuai dengan instruksi yang diberikan secara serentak dalam waktu 10 menit. Pada saat waktu yang telah ditentukan selesai, partisipan diminta mengumpulkan tugas individu kepada petugas. Setelah semua tugas dikumpulkan, partisipan

diminta untuk mengisi lembar pertanyaan mengenai tugas individu yang diberikan untuk memberikan pendapat mereka mengenai tingkat kesulitan atas tugas yang sudah diberikan. Setelah mengisi semua item pertanyaan melalui kuesioner yang diberikan, partisipan kemudian diminta untuk beristirahat selama 15 menit untuk kemudian dipersilakan masuk kembali ke ruang experiment. Pada sesi kedua, partisipan dibagikan hasil kinerja atas penyelesaian tugas yang telah dikerjakan pada sesi pertama dan dilanjutkan dengan mengisi daftar pertanyaan mengenai perasaan berhasil atau gagal terhadap kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas individu pada sesi sebelumnya dan daftar pertanyaan mengenai *self-efficacy*. Semua daftar pertanyaan yang telah diisi oleh partisipan dengan lengkap, partisipan kemudian diminta untuk mengumpulkan semua lembar pertanyaan dan hasil nilai yang diberikan kepada petugas.

Pengukuran dan Alat Analisis

Terdapat dua tipe tugas individu yaitu tugas individu mudah dan tugas individu sulit. Tingkat kesulitan tugas individu akan memberikan peluang keberhasilan maupun peluang kegagalan yang lebih besar, sehingga dapat digunakan sebagai perlakuan yang berbeda dalam eksperimen ini. Nilai satu menunjukkan tugas dengan penetapan tujuan sulit, sehingga dapat menghasilkan pengalaman gagal dengan probabilitas yang lebih besar. Sedangkan nilai nol menunjukkan tugas dengan penetapan tujuan mudah, sehingga dapat menghasilkan pengalaman berhasil dengan probabilitas yang lebih besar. Kinerja akan dinilai dengan skor nilai atas hasil yang diperoleh partisipan dalam menyelesaikan tugas individu. Sedangkan kesuksesan psikologis diukur dengan 7 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Hall dan Foster (1977).

Metode Analisis

Berdasarkan pada pengukuran dan hipotesis yang telah dibangun, maka alat analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah dengan menggunakan korelasi untuk menguji hubungan antara variabel bebas yaitu kesuksesan psikologis atau *psychological success* dengan variabel terikat yaitu *self-efficacy*.

Manipulation Check

Tugas individu berupa Anagram yang digunakan dalam penelitian ini diuji terlebih dahulu dengan melibatkan 145 mahasiswa kedalam *manipulation check* sebelum penelitian eksperimen dilakukan. Dari 145 mahasiswa yang berpartisipasi dalam *manipulation check*, data yang berhasil dikumpulkan sebanyak 122.

Hasil *manipulation check* terhadap anagram yang akan digunakan dalam eksperimen tahap 1 menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang dihasilkan atas persepsi partisipan yang berpendapat bahwa anagram merupakan tipe sulit sebesar 3,33 dengan standar deviasi sebesar 1,15 berbeda secara signifikan dengan nilai rata-rata yang dihasilkan atas persepsi partisipan yang berpendapat bahwa anagram merupakan tipe mudah yaitu sebesar 2,63 dengan standar deviasi sebesar 1,33.

Dari hasil *manipulation check* yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa persepsi partisipan terhadap anagram tipe sulit dan anagram tipe mudah berbeda secara

signifikan. Dengan demikian, anagram dapat digunakan dalam eksperimen sebagai perlakuan yang akan diberikan kepada partisipan.

Manipulation check juga dilakukan selama pelaksanaan eksperimen. Hal tersebut dilakukan untuk menguji kembali apakah perlakuan yang diberikan kepada partisipan berhasil dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Dari hasil *manipulation check* yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa persepsi partisipan terhadap anagram tipe sulit dan anagram tipe mudah berbeda secara signifikan. Dengan demikian, perlakuan terhadap tingkat kesulitan yang diberikan kepada partisipan dalam eksperimen berhasil.

Hasil Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk analisis tahap pertama yaitu dengan memberikan gambaran secara umum mengenai hasil penelitian berupa nilai rata-rata, standar deviasi dan korelasi yang dihasilkan atas respon yang diperoleh dari partisipan terhadap perlakuan yang diberikan yaitu berupa anagram sebagai bentuk penugasan individual dan intervensi berupa balikan atas kinerja yang dihasilkan oleh setiap individu. Nilai rata-rata kinerja yang dihasilkan oleh partisipan yaitu sebesar 22,7381 dengan standar deviasi sebesar 12,64446. Hasil olahan data secara statistik juga menunjukkan bahwa nilai rata-rata kesuksesan psikologis yang dirasakan partisipan terhadap kinerja yang dicapai sebesar 16,2976 dengan standar deviasi sebesar 4,43638.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std.Dev	Kesuksesan Psi.	Self-Efficacy
1.Kinerja I	22,7381	12,64446	0,458*	0,406*
2.Kesuksesan Psi.	16,2976	4,43638		0,131

* $P < 0,05$

Hipotesis yang menguji hubungan antara kesuksesan psikologis dan *self-efficacy* adalah hipotesis yang berbunyi:

Kesuksesan psikologis berhubungan positif dengan *self-efficacy*.

Tabel 2 menjelaskan korelasi antar variable yaitu kesuksesan psikologis tidak berhubungan secara signifikan dengan kesuksesan *self-efficacy* ($\beta = 0,262$; $t = 1,198$; $p > 0,05$). Ini berarti hipotesis tidak didukung, dengan kata lain kesuksesan psikologis tidak berhubungan positif dengan *self-efficacy* (table 2).

Tabel 2. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat

Variabel Bebas	Variabel Terikat; Self-Efficacy		
	<i>B</i>	<i>t</i>	sig
Kesuksesan Psikologis $F = 1,436$ $R^2 = 0,017$	0,262	1,198	0,234

Pembahasan

Dalam konteks penelitian karir, kesuksesan psikologis yang dikembangkan merupakan hasil dari *setting* dan pencapaian tujuan yang menantang (Hall & Chandler, 2005). Siklus kesuksesan psikologis ini diobservasi pertamakali dalam sebuah studi longitudinal untuk para manajer AT & T. Hasil penelitian tersebut menemukan hubungan antara penetapan tujuan dan kesuksesan secara signifikan (Hall & Nougaim, 1968; Howard & Bray, 1988; Hall, 2002). Perasaan sukses akan dicapai individu ketika berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan (Lewin, 1936, Locke 1990). Dalam model *Psychological Success Cycle* yang telah dikembangkan oleh Hall dan Shneider (1973) menjelaskan bagaimana kesuksesan obyektif dalam penyelesaian tugas dapat mengarah pada perasaan sukses secara subyektif (Nicholson & de Waal-Andrews, 2005).

Dalam penelitian ini, balikan yang diberikan kepada partisipan atas kinerja yang dicapai digunakan sebagai intervensi untuk menghasilkan perasaan sukses ataupun perasaan gagal dalam diri partisipan terhadap pelaksanaan tugas anagram yang diberikan. Keberhasilan dalam mencapai kinerja akan meningkatkan kesuksesan psikologis yang dirasakan oleh individu (Lewin, 1936; Argyris, 1964). Demikian pula penelitian Hall dan Foster (1977) yang didasarkan pada model kesuksesan psikologis menunjukkan bahwa kinerja berhubungan secara signifikan dengan kesuksesan psikologis. Namun demikian, dalam penelitian yang dilakukan hipotesisi yang dikembangkan ternyata tidak memberikan dukungan terhadap heali penelitian sebelumnya. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kesuksesan psikologis tidak berhubungan secara signifikan terhadap self-efficacy seseorang. Hal ini juga sangat dipengaruhi oleh setting penelitian dimana anagram yang dibuat sebagai bentuk penugasan tidak mampu menimbulkan perasaan gagal atau berhasil dalam diri individu. Hal ini berbeda halnya dengan penelitian sebelumnya oleh Hall & Chandler (2005) yang dilakukan dalam setting penelitian karir, dimana risiko terhadap pelaksanaan tugas yang berdampak terhadap karir ke depan lebih dapat menimbulkan perasaan gagal atau berhasil dalam diri individu.

Keterbatasan dan Implikasi pada Penelitian Masa Mendatang

Peneliti menemukan beberapa masalah dan keterbatasan dalam penelitian eksperimen ini, yaitu keberadaan dosen dalam ruang eksperimen dapat berdampak pada keinginan mahasiswa untuk ikut berpartisipasi dalam eksperimen secara sukarela. Dengan demikian untuk penelitian di masa yang akan datang, eksperimen hendaknya dilakukan di luar jam kuliah dengan menggunakan kelas khusus untuk eksperimen. Selain disediakannya kelas khusus, mahasiswa yang berpartisipasi dapat memperoleh manfaat sehingga dapat menggugah minat mahasiswa untuk ikut berpartisipasi dalam eksperimen. Selain persoalan pelaksanaan eksperimen, pada penelitian mendatang disarankan agar frekuensi kegagalan atau keberhasilan diteliti lebih lanjut dalam kaitannya mengetahui pengaruhnya terhadap *self-efficacy*.

Refferensi

Adams, J.K. (1971). A Closed-Loop Theory of Motor Learning. *Journal of Motor Behavior*, Vol.3, 111-149.

- Allwood, C. (1984). Error Detection Processes in Statistical Problem Solving. *Cognitive Science*, Vol. 8, 413-437.
- Cascio, Wayne F. (1998). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill.
- Cooper, Donald R., dan Schindler, Pamela S. (2006). *Business Research Methods*. McGraw-Hill
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social-cognitive view*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- Bandura, A., dan Cervone, D. (1986). Differential Engagement of Self-reactive Influences in Cognitive Motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 92, 92-113.
- Bandura, Albert & Locke, Edwin. A. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88, No. 1, 87-99.
- Barling. J.C., Beattle. R. Self Efficacy Belief and Sales Performance. *Journal of Organizational Behavior Management*. Vol.5 (1983), 41-51.
- Bouchard, Therese, B. (2001). Influence of Self-Efficacy on Performance in a Cognitive Task. *The Journal of Social Psychology*. Vol. 130, No. 3, 353-363.
- Carrol, S. J., dan H. L. Tosi. (1973). *Management by Objectives*. New York: Macmillan.
- Cervone, D., dan Peake, P.K. (1986). Anchoring, Efficacy, and Action: The Influence of Judgemental Heuristics on Self-Efficacy Judgement and Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.50, 492-501.
- Cesario, Joseph., Grant, Heidi., & Higgins. E, Tery. (2004). Regulatory Fit and Persuasion: Transfer From "Feeling Right". *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 86, No. 3, 388-404.
- Early, P. Christopher., Lee, Cynthia., dan Hanson, L. Alice. (1990). Joint Moderating Effects of Job Experience and Task Component Complexity: Relation Among Goal Setting, Task Strategies, and Performance. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 11, No. 1, 3-15.
- Early, Christopher. P., Northcraft, Gregory. B., Lee, Cynthia., and Lituchy, Terri. R. (1990). Impact of Process and Outcome Feedback on The Relation on Goal Setting to Task Performance. *Academy of Management Journal*. Vol. 33, No. 1, 87-105.
- Eres, Miriam, dan Kanfer, Frederick H. The Role of Goal Acceptance in Goal Setting and Task Performance. *Academy of Management Review*, 1986, 8, 454-463.
- Ellis, Shmuel & Davidi, Inbar (2005). After-Event Reviews: Drawing Lessons From Successful and Failed Experience. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, No. 5, 857-871.

- Freud, T., Kruglanski, A. W., dan Schpitzajzen, A. (1985). The Freezing And Unfreezing of Impressional Primacy: Effects of Need for Structure And Fear of Invalidity. *Personality And Social Psychology Bulletin*, 11, 479-489.
- Friedlander, F. (1983). *Patterns of Individuals And Organizational Learning*. In S. Srivastara And Associates And Action (Eds), *The Executive Mind: New Insights on Managerial Thought And Action*. (pp. 192-220). San Fransisco: Jossey-Bass.
- Gibson, Christina B. Me and us: differential relationships among goal-setting raining, efficacy and effectiveness at the individual and team level. *Journal of Organizational Behavior*, 2001, 22, 789-808.
- Gist, M.E. (1987). Sel-Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management. *Academy of Management Review*. 472.
- Gist, M. E., Schwoerer, C., dan Rosen, B. (1989). Effects of Alternative Training on Self-Efficacy And Performance in Computer Software Training. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, No. 6, 884-891.
- Gist, Marilyn. E., & Mitchell, Terence. R. (1992). Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability. *Academy of Management Review*. Vol, 17, No. 2, 183-211.
- Guion, R.M. (1965). *Personnel Testing*. New York: McGraw-Hill Book.
- Hannan, M.T., dan Freeman, J. (1984). Structural Inertia and Organizational Change. *A Sociological Review*, Vol. 49, No. 2, 149-164.
- Harrison, Allison, W., Rainer. Jr., R. Kelly, Hochwarter, Wayne. A., Thompson, Kenneth R. (1997). Testing the Self-Efficacy-Lingkage of Social-Cognitive Theory. *Journal of Social Psychology*.
- Heimbeck, D., Frese, M., Sonnentag, S., dan Keith, N. (2003). Integrating Errors Into The Training Process: The Function of Error Management Instruction and The Role of Goal Orientation. *Personnel Psychology*, Vol.56, 333-361.
- Huber, V.L. (1985). Effects of Task Difficulty, Goal Setting, and Strategy on Performance of Heuristic Task. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 70, 492-504.
- Ivancevich, John. M. (1977). Different Goal Setting Treatments and Their Effects On Performance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*. Vol. 20, No. 3, 406-419.
- Kanfer R, Ackerman P. L (1989). Motivation And Cognitive Abilities: An Integrative/Aptitude-Treatment Interaction Approach to Skill Acquisition. *Journal of Applied Psychology*, 74, 657-690.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo. (2004). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Latham, gary P, dan Yulk, Gary A. A Review of Research on the Application of Goal Setting in Organizations. *Academy of Management Journal*, 1975, Vol. 18, No. 4, 824-845.
- Lawrence, L.C., dan P.C. Smith. (1955). Group Decision and Employee Participation. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 39, 334-337.
- Lee, C & Bobko, P. (1994). Self Efficacy Belief: Comparison of five Measures. *Journal of Applied Psychology* 79: 364-369.
- Lee, Thomas. W., Locke, Edwin. A., and Phan, Soo. H (1997). Explaining the Assigned Goal-Incentive Interaction: The Role of Self-Efficacy and Personal Goals. *Journal of Management*. Vol. 23, No. 4, 541-559.

- Lee, Thomas. W., Locke, Edwin. A & Phan, Soo. H. (1997). Explaining The Assignment Goal-Incentive Interaction: The Role of Self-Efficacy and Personal Goals. *Journal of Management*. Vol 23 no.4, 541-553.
- Lerner, B.S & Locke, E.A. (1995). The Effect of Goal Setting, Self Efficacy, Competition and Personal Traits on The Performance of an Endurance Task. *Journal of Sports & Exercise* 17: 138-152.
- Locke. E. A. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 3, 157-189.
- Locke, E.A., Shaw, K.N., dan Saari, L.M. (1981). Goal Setting and Task Performance. *Psychological Buletin*. 126.
- Locke, E.A., Frederick. E., Lee. L & Bobko. P. (1984). The Effect of Self Efficacy, Goals, and Task strategies on Task Performance. *Journal of Applied Psychology*, 69 , 241-251.
- Locke, E.A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Traits Task Performance*. Englewood Chifts, NJ: Prentice Hall.
- Meier, N.R.F. (1965). *Psychology in Industry*. (3rd, ed). Boston: Houghton and Mifflin.
- Mitchell, T. R. (1997). Matching Motivational Strategies With Organizational Contexts. *Research In Organizational Behavior*, 19, 57-149.
- Ohlsson, S. (1996). Learning From Performance Errors. *Psychological Review*, Vol. 103, 241-262.
- Porter, W.L. dan Lawyer, E.E. (1969). Antecedent Attitude and Performance. *Journal of Organizational Behavior and Human Performance*, 122-142.
- Richard, Erin. M., Diefendorff, James. M., & Martin, James. H. (2006). *Revisiting the Within-Person and Performance Relation*. *Human Performance*, 19(1), 67-87.
- Robbins, Stephen, P. (1978). *Personnel: The Management of Human Resources*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, Stephen P. (1998). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Schank, R. (1986). *Explanation Petterns: Understanding Mechanically And Creatively*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. Fs;65
- Schmidt, R. A. (1975). A Scheme Theory of Discrete Motor Skill Learning. *Psychological Review*, 82, 225-260.
- Schmidt, R.A. (1975). A Schema Theory of Discrete Motor Skill Learning. *Psychological Review*, Vol. 82, 225-260.
- Schweitzer, Maurice E., Ordonez, Lisa, dan Douma, Bambi. Goal as A Motivator of Unethical Behavior. *Academy of Management Journal*, 2004, 47, 422-432.
- Seifer, C. M., & Hutchins, E. L. (1992). Error as Opportunity: Learning in A Cooperative Task. *Human-Computer Interaction*, 7, 407-435.
- Silver, W.S., Mitchell, T.R., dan Gist, M.E. (1991). Response to Successful and Unsuccessful Performance: The Moderating Effect of Self-Efficacy on The Relation Between Performance and Attributions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 286-299.
- Sim, H.P. dan Szilagy, A.D. (1976). Job Characteristic Relationship: Individual and Structure Moderates. *Organizational Behavior and Performance*. 170: 211-230.

- Smith, Sara. A., Kass, Steven. J., Rotunda, Rob. J., and Schneider, Sherry. K. (2006). If At First You Don't Succeed: Effects of Failure on General and Task-Specific Self-Efficacy and Performance. *North America Journal of Psychology*. Vol. 8, No. 1, 171-182.
- Sitkin, S.B. (1992). Learning Through Failure: The Strategy of Small Losses. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 14, 231-266.
- Spieker, Casey, J., dan Hinsz, Verlin, B. (2004). Repeated Success and Failure Influences on Sel-Efficacy and Personal Goals. *Social Behavior and Personality*. Vol. 32, No. 2, 191-189.
- Stajkovic, Alexander. D & Luthans, Fred. (1997). *Social Cognitive Theory and Self Efficacy: Going Beyond Traditional and Behavioral Approach*. Field report. Organization Dynamics. Elsevier Science Publishing Company, Inc.
- Strang, Harold. R. (1981). The Effects of Challenging Goal Instructions Upon Goal Setting and Performance on A Reaction-Time Task. *Journal of Psychology*. 107, 241-246.
- Vance, R. J., dan Colella, A. (1990). Effects of Two Types of Feedback on Goal Acceptance And Goals. *Journal of Applied Psychology*, 75, 68-76.
- Weick, K.E. (1984). Small Wins: Redefining The Scale of Social Problems. *American Psychologist*, Vol.39, 40-49.
- Weiner, B. (1985). An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. *Psychological Review*, Vol. 92, 548-573.
- Wexley, K.H., dan Yulk, G.A. (1977). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Richard D, Irwin: Home Illinois.
- Wood, R. E., F. Hull., dan K. Azumi. (1983). Evaluating Quality Circles: The American Application. *California Management review*, 36, 37-53.
- Wood. & Bailey. (2001). *Some Unanswered Questions About Goal Effects: A Recommended Change in Research Method*. Australian Graduate School of Management.

