

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVATION TO TRANSFER  
TERHADAP TRANSFER OF LEARNING  
PEGAWAI PENGADILAN AGAMA PADANG**

**Oleh : Oga Pertissa, Yunia Wardi,**

***ABSTRACT***

*The purpose of this study was to analyze: 1) the effect of work stress on motivation to transfer, 2) Influence of motivation to transfer to transfer of learning, 3) The effect of motivation to transfer on transfer of learning, and 4) The effect of work stress on transfer of learning with mediation effect of motivation to transfer. This type of research is the study of causality. This research population is all employees of the Padang Religious Court, amounting to 60 people, and the status as civil servants who attended one training. Total samples 54 people. Data were analyzed using path analysis. The research found that: 1) Work stress significantly influence the motivation to transfer. Work stress have positive effect on motivation to transfer, 2) Motivation to transfer significantly affecting transfer of learning. Motivation to transfer will certainly increase the transfer of learning, 3) Motivation to transfer significantly influence the transfer of learning. The better motivation to transfer will certainly increase tranfer of learning, 4) Motivation to transfer have been significantly mediated influence work stress on transfer of learning. A better motivation to transfer will increasing transfer of learning eventhough the employee having a stress in their job.*

***Keywords: Work stress, Motivation to transfer, Transfer of learning***

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam setiap tahun, ada puluhan program pelatihan yang di ikuti oleh para pegawai Pengadilan Agama Padang yang di adakan oleh instansi Pengadilan Tinggi Agama Padang, Badilag, BUA MA-RI, Banwas MA-RI, Badan Litbangkumdil MA-RI dan Instansi Lainnya (seperti KPPN, Kanwil Perbendaharaan, KPKNL Padang, Kemenkumham, dll). Biaya untuk pelatihan-pelatihan tersebut sudah

barang tentu jumlahnya tidak sedikit dengan tujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja dari satuan-satuan kerja yang mengikuti pelatihan tersebut.

Setelah para pegawai yang mengikuti program pelatihan tersebut kembali ke pekerjaan mereka, diharapkan mereka mampu untuk mentransferkan skil dan pengetahuan yang mereka dapatkan dalam program pelatihan yang

mereka ikuti ke pekerjaan mereka sehari-hari. Efek dari penerapan skil dan ilmu pengetahuan tersebut, diharapkan adanya sebuah perubahan perilaku yang dapat mendorong efektifitas dan efisiensi dalam bekerja.

Dalam mengukur *transfer of learning*, kriteria yang paling umum dipakai adalah membandingkan kinerja sebelum dan setelah pelatihan (Helfenstein, 2005 : 18; Kirwan, 2007 : 127). Untuk membandingkan kinerja tersebut, indikator yang dipakai adalah relevansi pelatihan dengan pekerjaan, pengaruh pelatihan dengan pekerjaan, aplikasi materi pelatihan kedalam pekerjaan (Pucel and Cerrito, 2001 : 93).

Jika mengacu kepada outcome dari *transfer of learning*, yaitu mengacu kepada kecepatan dan akurasi, produktivitas, tingkat kesalahan, maka transfer belajar yang di jalankan oleh para pegawai Pengadilan Agama Padang termasuk kedalam kelompok transfer negatif. Beberapa indikasi permasalahan yang muncul berdasarkan pengamatan umum penulis diantaranya

1. Dalam pelatihan kejurusitaan, ada banyak materi tentang cara-cara pemanggilan pihak berperkara (relaas) yang harus disampaikan

langsung kepada para pihak minimal 3 hari kerja sebelum persidangan. Namun sering ditemui, relaas panggilan yang di terima oleh para pihak kurang dari 3 hari kerja sebelum persidangan, bahkan ada yang tidak diantarkan kepada para pihak dengan alasan jurusita kelupaan.

2. Setiap tahun sering diadakan *Focus Discussion Group* (FDG) dalam hal percepatan penyelesaian perkara dan penggunaan aplikasi Sistem Informasi Administrasi Perkara (SIADPA). FDG ini mendatangkan pembicara dari Pengadilan Tinggi Agama Padang. Namun sering ditemuinya Berita Acara Persidangan (BAP) yang belum selesai, sementara putusan telah selesai di ketik oleh hakim. Lambatnya penyelesaian BAP ini disebabkan karena rendahnya penggunaan aplikasi SIADPA dan panitera pengganti lebih suka membuat BAP dengan cara manual karena hanya tinggal menyalin perkara terdahulu. Dikarenakan cara pengerjaannya

hanya menyalin, maka tingkat kesalahan penyusunan BAP menjadi tinggi. Tingginya tingkat kesalahan BAP akan berakibat pada lamanya penyelesaian BAP dan memperlambat minutasasi perkara.

3. Dalam pelatihan tentang keuangan perkara yang dilaksanakan setiap tahunnya, ada beberapa penekanan seperti :

a. Saldo akhir bulan sekarang akan menjadi saldo awal bulan selanjutnya. Hal ini sesuai dengan prinsip akuntansi yang berterima umum dan untuk menghindari selisih lebih/kurang dalam pembukuan keuangan perkara. Sesuai dengan surat BPK nomor 36/LK-MA.2014/05/2015 tanggal 11 Mei 2015, ditemukan selisih lebih pada pembukuan keuangan perkara di PA. Padang sebesar Rp. 69.524.820,-

b. Untuk pencatatan perkara prodeo, ketika sebuah perkara telah ditetapkan sebagai perkara prodeo, maka dana perkara prodeo yang berasal

dari Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) harus dicatat dahulu sebagai uang masuk, baru kemudian pengeluaran dana prodeo tersebut dibukukan. Sesuai dengan temuan Hatibinwasda bulan April 2015, ada selisih uang prodeo sebesar Rp. 27.000.000,- yang ternyata penyebabnya adalah kasir perkara tidak mencatat uang prodeo yang masuk, namun hanya mencatat pengeluarannya saja.

4. Dalam pelatihan teknis yustisial sering ditekankan tentang peningkatan putusan. Namun sering juga ditemukan putusan yang tidak sesuai dengan sistematika yang telah diatur dalam buku II, alat bukti yang tidak diperiksa secara teliti, dan berbagai permasalahan eksekusi.

Dari beberapa paparan transfer negatif yang terjadi di atas, bisa disimpulkan bahwasanya pegawai Pengadilan Agama Padang sering mengikuti pelatihan-pelatihan yang dimana materinya sangat berhubungan dengan teknis pekerjaan yang akan

dilaksanakan. Pelatihan-pelatihan yang diikuti, bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Namun aplikasi materi pelatihan kedalam pekerjaan masih rendah dikarenakan setelah selesai mengikuti pelatihan, pegawai tersebut lebih suka untuk menggunakan kebiasaan lama dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga pelatihan yang diikuti tidak mempunyai pengaruh dalam perubahan perilaku kerja pegawai Pengadilan Agama Padang.

Ada banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa faktor situasional mempunyai pengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku kerja (Holton, Bates & Ruona, 2000 : 333-360; Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe, & Locke, 2005 : 965-984). Stres kerja ditemukan mempengaruhi beberapa sikap dan perilaku kerja yang dimana *motivation to transfer* dikategorikan sebagai perubahan sikap dan *transfer of learning* di kategorikan sebagai salah satu perilaku kerja. Noe (2000 :361-365); Russ-Eft (2001 : 1-3) menemukan potensi efek negatif stres kerja atau kegelisahan pada *transfer of learning*.

*Motivation to transfer* adalah salah satu faktor sikap kerja setelah pelatihan. Ada banyak peneliti yang menemukan hubungan antara *motivation to transfer* dengan *transfer of learning*(Egan et al., 2004 : 279-301; Holton, 2005 : 37-54; Holton et al., 2000 : 333-360; Kontoghiorghes, 2004 : 210-221).

Berdasarkan pada latar belakang masalah penelitian diatas selanjutnya masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: 1) pengaruh stres kerja terhadap *motivation to transfer*, 2) Pengaruh stres kerja terhadap *transfer of learning*, 3) Pengaruh *motivation to transfer* terhadap *transfer of learning*, dan 4) pengaruh stres kerja terhadap *transfer of learning* dengan efek mediasi *motivation to transfer*.

## 1. KAJIAN TEORI

Secara umum *transfer of learning* dapat didefinisikan sebagai aplikasi pengetahuan, skil dan sikap yang di dapat selama pelatihan ke dalam pekerjaan (Burke& Hutchins, 2007, : 265; Cheng & Ho, 2001 : 20; Kim & Lee, 2001 : 444). *Transfer of learning* sering juga di sebut sebagai perubahan perilaku (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2005 : 6), *transfer*, *transfer*

*of training, learning transfer, skill maintenance, dan skill generalization* (Burke & Hutchins, 2007 : 265). *Transfer of learning* merupakan sebuah perubahan perilaku (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2005 : 6; Helfenstein, 2005 : 14; Kim & Lee, 2001 : 444), namun Holton (1996, : 9) mendeskripsikannya sebagai perubahan kinerja dari pada perubahan perilaku dikarenakan lebih deskriptif untuk tujuan SDM.

Secara garis besar ada tiga faktor utama yang mempengaruhi *transfer of learning* yaitu: (1) faktor individu, (2) faktor desain transfer, dan (3) faktor lingkungan (Blume et al, 2010 : 1068; Burke & Hutchins, 2007 : 265; Kirwan & Birchall, 2006 : 254; Lieberman & Hoffmann, 2008 : 76; Smith et al, 2008 : 55).

Ada banyak penelitian yang mencoba untuk meneliti pengaruh faktor-faktor individual terhadap *transfer of learning* seperti kemampuan kognitif (Colquitt et al., 2000 : 678-707) disposisional (Herold et al., 2002 : 851-869), *self-efficacy* (Chiaburu & Lindsay, 2008 : 199-206; Holton et al., 2000;), *locus of control* (Colquitt et al., 2000 : 678-707), Motivasi (Holton, Bates & Rouna, 2000 : 333-360),kepuasan kerja (Barling, Kelloway & Iverson, 2003 :

276-283; Bond & Bunce, 2007 : 1057-1067; Brewer & Clippard, 2002 : 169-186), *Big-Five Personality* (Clarke & Robertson, 2005 : 355-376) orientasi tujuan (Bell & Kozlowski, 2002 : 1-33)

Faktor desain pelatihan yang mempengaruhi *transfer of learning* diantaranya konten pelatihan (Nikandrou, Brinia & Bereri, 2009 : 255-270), tujuan pelajaran (Richman-Hirsc, 2001 : 105-120), relevansi konten pelajaran (Lim & Morris, 2006 : 85-115), strategi dan metode pelatihan (Holladay & Quinones, 2003 : 1094-1103), Strategis manajemen diri sendiri (Brown, 2005 : 369-387; Richman-Hirsc, 2001 : 105-120)

Disamping penelitian-penelitian di atas, ada juga yang meneliti tentang pengaruh lingkungan terhadap transfer of learning seperti *person-environment* (Awoniyi, Griego & Morgan, 2002 : 25-35), stres kerja (Barsky et al, 2004 : 915-936; Croon et al, 2004 : 442-454; Nair et al, 2007) budaya organisasi (Bates & Khasawneh, 2005 : 96-109), *Burnout* (Brewer & Clippard, 2002 : 169- 186), dukungan rekan kerja (Cromwell & Kolb, 2004 : 449-471), tekanan psikologis (Croon et al, 2004 : 442-454), budaya belajar organisasi (Egan & Barlett, 2004 : 279-301), komitmen

organisasi (Feather & Rauter, 2004 : 81-94)

Dalam mengukur *transfer of learning*, kriteria yang paling umum dipakai adalah membandingkan kinerja sebelum dan setelah pelatihan (Helfenstein, 2005 : 18; Kirwan, 2009 : 127). Untuk membandingkan kinerja tersebut, indikator yang dipakai adalah relevansi pelatihan dengan pekerjaan, pengaruh pelatihan dengan pekerjaan, dan aplikasi materi pelatihan kedalam pekerjaan (Pucel and Cerrito, 2001 : 93).

*Motivation to transfer* dapat didefinisikan sebagai keinginan peserta pelatihan untuk menggunakan pengetahuan dan skill yang didapat dari program pelatihan ke dalam pekerjaan (Switzer, Nagy & Mullins, 2005 : 22; Yamnill & McLean, 2001 : 197). Motivasi disini mengacu kepada intensitas dan ketekunan peserta pelatihan dalam mengaplikasikan pelajaran yang didapat selama pelatihan kepada pekerjaannya dengan orientasi peningkatan kinerja baik sebelum, selama dan sesudah pelatihan (Burke & Hutchins, 2007 : 267; Smith et al, 2008 : 55).

Dari beberapa teori tentang motivasi, beberapa peneliti menyarankan

pendekatan *valence-instrumentality-expectation* Vroom dalam penelitian transfer of learning (Smith et al, 2008 : 55; Yamnill & McLean 2001 : 197). Vroom, menggambarkan harapan (*Expectation*) sebagai penaksiran seseorang tentang bentuk dan seberapa besar usaha seseorang yang berhubungan dengan kinerjanya. *Instrumentality* adalah persepsi seseorang bahwa kinerjanya akan dihargai atau akan diberi sanksi. Sementara *valence* adalah jumlah penghargaan atau hukuman yang dirasakan sebagai hasil dari kinerjanya.

Secara umum ada dua model dalam menggambarkan pengaruh *motivation to transfer* ke *transfer of learning* yaitu (1) motivasi akan berpengaruh langsung terhadap *transfer of learning*, dan (2) motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap *transfer of learning* namun di mediasi dulu oleh outcome dari pelatihan seperti pengetahuan deklaratif, *skill Acquisition*, *Self-Efficacy* setelah pelatihan, dan reaksi (Colquitt et al, 2000 : 683)

Ada beberapa penelitian tentang pengaruh faktor lingkungan terhadap *motivation to transfer*. Dukungan atasan, sanksi dari atasan, dukungan rekan kerja dan kesempatan untuk menggunakan

(Scaduto, Lindsay & Chiaburu, 2008 : 158-170). Dukungan lingkungan kerja (Chiaburu & Harrison, 2008 : 1082-1103; Switzer, Nagy, & Mullins, 2005 : 21-34), kegelisahan juga mempengaruhi *motivation to transfer* (Colquitt, Lepine dan Noe, 2000 : 694; Nair, 2007 : 134) kestabilan emosi (Herold et al, 2002 : 860), tekanan beban kerja yang rendah berpengaruh positif terhadap *motivasi to transfer* (Awoniyi, Griego dan Morgan, 2002 : 33)

Stres kerja merupakan salah satu faktor situasional, Colquitt, Lepine dan Noe (2000, : 694) menemukan bahwa kegelisahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi untuk belajar (*motivation to learn*) dan hasil pelatihan. Tantangan stres mempunyai pengaruh positif dengan motivasi untuk belajar (*motivation to learn*), sementara hambatan stres mempunyai pengaruh negatif dengan motivasi untuk belajar (*motivation to learn*) (J. LePine, M. Lepine, dan Jackson, 2004 : 889)

Individu yang mempunyai *motivation to transfer* yang tinggi, akan termotivasi untuk mengikuti pelatihan, terbuka dalam menerima materi yang di ajarkan, aktif dalam kegiatan pelatihan seperti menjawab pertanyaan, dan

berupaya untuk mengaplikasikan materi yang di dapatnya dalam pelatihan kedalam pekerjaan mereka. (Chiaburu & Lindsay, 2008 : 200; Switzer, Nagy & Mullins, 2005 : 22)

Dalam beberapa penelitian tentang stres, ada masalah yang dihadapi para peneliti tentang kebingungan dan lemahnya kesepahaman bagaimanakah stres didefinisikan. Pada beberapa literatur stres didefinisikan sebagai penyebab, dan pada beberapa literatur di definisikan sebagai akibat (Nair et al., 2007 : 26). Secara umum stres kerja didefinisikan sebagai respon fisik dan emosi yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya individu tidak dapat mengatasi stressor yang disebabkan pekerjaannya (Karimi & Alipour, 2011 : 232; LePine, LePine & Jackson, 2004 : 883).

Hubungan stress-kinerja bisa positif, tidak ada, dan negatif, tergantung dari besaran stres yang di alami oleh responden penelitian dan transaksi alamiah dari stres (LePine et al, 2004 : 883-884). Stress kadang-kadang di perlakukan sebagai stimulus, respon, sebuah karakteristik lingkungan, atribut individu, dan interaksi antara individu dengan lingkungannya (Parker &

DeCotiis, 1983 : 161). Masalah utama dari penelitian tentang stres adalah mengukur stressor dan stres secara bersamaan, dikarenakan konsep stres adalah interaksi antara reaksi individu terhadap stimulus yang ada di lingkungannya (Glazer & Beehr, 2005 : 470).

Lazarus (1991 : 819-834) memperkenalkan teori emosi yang mencoba untuk memahami sebuah proses emosi dan akibatnya kepada masing-masing emosi individu, karena setiap individu mempunyai reaksi yang berbeda terhadap masalah yang dihadapinya. Teori emosi ini di anggap lebih mampu menjelaskan proses stres secara alamiah dan transaksional.

Beban kerja yang berlebihan dan tekanan waktu merupakan hambatan yang signifikan dalam pengimplementasian pelatihan dan akan berhubungan dengan sub-kontrak *transfer of learning* yaitu kesempatan untuk menggunakan pelatihan (Clarke, 2002 : 157; Rust-Eft, 2001 : 1). Stres kerja, tekanan waktu dan kegelisahan mempunyai hubungan dengan *transfer of learning* walaupun tidak signifikan (Nair et al, 2007 : 141). Kegelisahan akan menghasilkan pengaruh negatif terhadap beberapa hasil pelatihan, termasuk *transfer of learning*

(Burke & Hutchins, 2007 : 268;). pekerjaan yang penuh dengan stres akan mengurangi komitmen karyawan sebagai bentuk penyesuaian perilaku kerja (contohnya turunnya kinerja, sering tidak masuk kerja, dan pensiun dini) ( Croon et al, 2004 : 450).

LePine, LePine dan Jackson (2004 : 884-889) dalam penelitiannya memasukkan motivasi untuk belajar (*motivation to learn*) sebagai faktor kedua dalam hubungan antara stres dengan *transfer of learning*. Sedangkan kelelahan adalah faktor pertama yang mempengaruhi hubungan stres dengan *transfer of learning*. Dalam penelitiannya *Challenge Stress* mempunyai pengaruh positif dengan motivasi untuk belajar (*motivation to learn*) dan *Hidrance Stress* mempunyai pengaruh negatif terhadap motivasi untuk belajar (*motivation to learn*). *Conscientiousness* berpengaruh positif dengan transfer of learning, sementara kestabilan emosi tidak berpengaruh terhadap motivasi untuk belajar (*motivation to learn*).

Perasaan di bawah tekanan waktu disebut *time stress* dan perasaan kegelisahan yang berhubungan dengan kerja di sebut dengan kegelisahan (*anxiety*) (Parker & DeCotiis, 1983 :



169). Secara umum tekanan waktu didefinisikan sebagai perasaan karyawan akan stres kerja yang disebabkan oleh tekanan waktu dalam penyelesaian pekerjaannya (Parker & DeCotiis, 1983 : 169; Im, 2009 : 106). Im (2009 : 106) mengemukakan tiga faktor penyebab dari tekanan waktu yaitu :

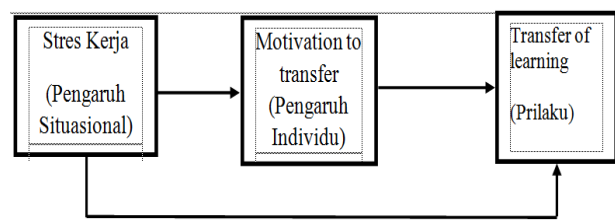
1. Karakteristik dari pekerjaan dikarenakan ada pekerjaan yang harus dikerjakan secepat mungkin
2. Karakteristik individu yang dimana akan melihat respon dari individu terhadap tekanan waktu tersebut. Setiap individu mempunyai respon yang berbeda dalam menghadapi tekanan waktu.
3. Karakteristik organisasi yaitu kebijakan-kebijakan organisasi atau pimpinan yang mengintervensi pengerjaan tugas.

Kegelisahan merupakan salah satu faktor neurotisme yang dipunyai oleh setiap individu, yaitu kecenderungan untuk mengalami perasaan negatif. Indikator untuk mengukur kegelisahan yang disebabkan oleh pekerjaan dapat dilihat dari perasaan gelisah terhadap hasil pekerjaannya, keluhan atas jumlah tugas yang harus dikerjakan, dan

perasaan akan tanggung jawab pekerjaan yang harus di emban (Parker & DeCotiis, 1983 : 169).

## 2. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka bagan kaitan antara variabel dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## 3. HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan landasan teori dan tinjauan penelitian terdahulu dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *transfer of learning* pegawai Pengadilan Agama Padang.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *motivation to transfer* pegawai Pengadilan Agama Padang.
3. *Motivation to transfer* berpengaruh signifikan terhadap *transfer of*

learning pegawai Pengadilan Agama Padang.

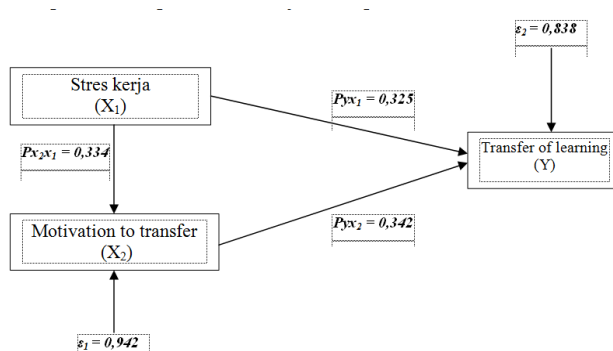
4. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *transfer of learning* dengan efek mediasi *motivation to transfer* pegawai Pengadilan Agama Padang

#### 4. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Agama Padang yang berjumlah 60 orang dan telah mengikuti sedikitnya satu program pelatihan, baik program pelatihan yang bersifat fungsional ataupun struktural. Jumlah sampel 54 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur.

#### 5. HASIL ANALISIS JALUR

Analisis jalur pada penelitian ini dapat dilihat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh informasi bahwa semua variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen, maka selanjutnya dapat dilakukan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel stres kerja dan *motivation to transfer* terhadap *transfer of learning*. Uraian hasil pengolahan data dapat penulis ringkas seperti terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Pengaruh Variabel**  
**Eksogen Terhadap Variabel Endogen**

No	Keterangan	%	Jml
1	Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Transfer Of Learning (Y) secara langsung	10,5 6	
2	Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Transfer Of Learning (Y) melalui Motivation To Learning ( $X_2$ ) secara tidak langsung	3,71	
3	Total pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Transfer Of Learning (Y)		14,2 7
4	Besarnya pengaruh Motivation To Learning ( $X_2$ ) terhadap Transfer Of Learning (Y) secara langsung	11,6 9	
5	Total pengaruh Motivation To Learning ( $X_2$ ) terhadap Transfer Of Learning (Y)		11,6 9
6	Total pengaruh variabel eksogen terhadap endogen	25,9 6	25,9 6
7	Besarnya pengaruh variabel lain berdasarkan perhitungan analisis jalur	70,3 0	70,3 0
	<b>Jumlah</b>	<b>96,2 6</b>	<b>96,2 6</b>

## 6. PENGUJIAN HIPOTESIS

### Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis pertama diketahui koefisien jalur pengaruh stres kerja terhadap *transfer of learning* ( $P_{YX_1}$ ) adalah 0,325 dengan nilai t hitung adalah 2,610 dan nilai signifikansi 0,012. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,610 > 2,000$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $0,012 < 0,05$ ). Hal ini berarti hipotesis pertama diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

### Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis kedua diketahui koefisien jalur pengaruh stress kerja terhadap *motivation to transfer* ( $P_{X_2X_1}$ ) adalah 0,334 dengan nilai t hitung adalah 2,559 dan nilai signifikansi 0,013. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,559 > 2,000$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $0,013 < 0,05$ ). Hal ini berarti hipotesis kedua diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2015

### **Pengujian Hipotesis Ketiga**

Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis ketiga diketahui koefisien jalur pengaruh *motivation to transfer* terhadap *transfer of learning* ( $\beta_{yx_2}$ ) adalah 0,342 dengan nilai t hitung adalah 2,750 dan nilai signifikansi 0,008. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,750 > 2,000$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $0,008 < 0,05$ ). Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

### **Pengujian Hipotesis Keempat**

Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis keempat digunakan kalkulator SOBEL guna mengetahui signifikansi pengaruh variabel mediasi. Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis keempat diketahui nilai z hitung adalah 2,093 dan nilai signifikansi 0,036. Nilai z hitung lebih besar dari nilai z tabel ( $2,093 > 0,6406$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $0,036 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* signifikan pada taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti hipotesis keempat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

## **7. PEMBAHASAN HASIL**

### **PENELITIAN**

#### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Transfer Of Learning Pegawai Pengadilan Agama Padang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama maka diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *transfer of learning* Pengadilan Agama Padang. Tingginya stres kerja tentunya akan mempengaruhi aplikasi dari pengetahuan, skil dan sikap yang di dapat selama pelatihan kedalam pekerjaan.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja dengan dimensinya tekanan waktu (*time stress*) dan kegelisahan (*anxiety*) mempunyai peranan penting dalam perilaku pegawai Pengadilan Agama Padang, artinya positif atau negatifnya *transfer of learning* pegawai akan ditentukan oleh tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai. Pada penelitian ini, pengaruh stres kerja terhadap *transfer of learning* adalah signifikan yang ditunjukkan dengan koefisien jalur 0,325, dan berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa total pengaruh stres kerja terhadap *transfer of learning*

pegawai adalah sebesar 10,56%. Hal ini berarti, semakin tingginya stres kerja akan membuat pengaplikasian pengetahuan, skil, dan sikap yang di dapat selama pelatihan menjadi positif. Hal ini juga mengindikasikan bahwa ada banyak variabel lain yang mempengaruhi *transfer of learning* selain variabel stres kerja.

Temuan penelitian ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menemukan bahwa stres kerja termasuk dalam kategori cukup, *transfer of learning* masuk dalam kategori baik. Hal ini menggambarkan dengan tingkat stres kerja yang dalam kategori cukup akan membuat *transfer of learning* menjadi bagus.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa para pegawai Pengadilan Agama Padang mengalami tingkat stres kerja yang cukup. Para pegawai Pengadilan Agama Padang tidak terlalu merasakan kegelisahan atas hasil pekerjaannya serta tidak terlalu mengeluh atas jumlah tugas yang harus mereka kerjakan, meskipun mereka cukup merasakan minimnya waktu pengerjaan tugas dan megurangi waktu untuk aktivitas diluar jam kerja. Rendahnya stres

kerja ini, berpengaruh positif terhadap *transfer of learning*.

Hal ini mengindikasikan bahwasanya para pegawai Pengadilan Agama Padang, masih bisa ditambah lagi beban kerjanya, meskipun dikerjakan dalam waktu yang minim dikarenakan penerapan *transfer of learning* yang sudah bagus untuk mempermudah pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan teori *Inverted-U* yang menyatakan bahwa meningkatkan stres kerja sampai pada titik optimal akan menghasilkan kinerja yang bagus, namun jika telah melewati titik optimal, akan menghasilkan pengaruh negatif kepada kinerja (Muse, Harris & Feild, 2003 : 351).

Dalam penelitian ini, tingkat kegelisahan atas hasil perkerjaan dan keluhan terhadap jumlah pekerjaan berada dalam kategori rendah meskipun para pegawai merasakan adanya tekanan waktu dalam pengerjaan tugas, namun tingkat rasa tanggung jawab atas pekerjaannya pada pegawai Pengadilan Agama Padang hanya berada pada kategori cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai belum terlalu memikirkan apakah pekerjaan mereka telah benar dan sesuai aturan, yang

penting pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya.

Temuan penelitian ini sesuai dengan pendapat LePine et al, (2004 : 883-884) bahwa pengaruh stres kerja terhadap *transfer of learning* bisa signifikan, tidak signifikan, bahkan tidak ada pengaruh. Pengaruh ini tergantung dari besaran stres yang dialami oleh responden penelitian (Gibson et al., 2012 : 202). Stres kerja dan *transfer of learning* mempunyai hubungan yang kompleks dan diperlukan penelitian yang lebih lanjut untuk menguraikannya, dimana pada sebuah penelitian menunjukkan hubungan yang negatif, namun pada penelitian lain dapat menunjukkan hubungan yang positif (Russ-Eft, 2001 : 2; Russ-Eft, 2002 : 49). Collquit et. al., (2000 : 698) juga menemukan bahwasanya kegelisahan berpengaruh positif terhadap *transfer of learning*.

Secara umum, penelitian tentang hubungan stres kerja dan perilaku kerja menemukan hubungan yang signifikan, namun bukan dalam hal besaran positif atau negatifnya (Glazer & Beehr, 2005 : 470). Ada berbagai macam variasi efek dari stres kerja, beberapa efek mempunyai

pengaruh yang positif seperti: mampu memotivasi diri sendiri, dan mampu untuk menstimulasi tujuan individu. Namun stres juga punya pengaruh yang mengganggu pekerjaan, perilaku tidak produktif, bahkan cenderung membahayakan (Gibson et al., 2012 : 202).

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivation to Transfer pegawai Pengadilan Agama Padang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *motivation to transfer* pegawai Pengadilan Agama Padang. Besaran stres kerja yang dialami oleh pegawai Pengadilan Agama Padang tentunya akan mempengaruhi *motivation to transfer* pegawai Pengadilan Agama Padang dalam melaksanakan tugas.

Pada penelitian ini, pengaruh stres kerja terhadap *motivation to transfer* adalah signifikan yang ditunjukkan dengan koefisien jalur 0,334. Hal ini berarti, hal ini berarti stres kerja berpengaruh kepada *motivation to transfer* sebesar 0,334 atau sebesar 11.2 %. Tingkat stres kerja yang cukup akan membuat motivasi untuk mengaplikasikan pengetahuan, skil, dan sikap yang di

dapat selama pelatihan kedalam pekerjaan menjadi positif. Temuan penelitian ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menemukan bahwa stres kerja termasuk dalam kategori cukup, *motivation to transfer* masuk dalam kategori baik. Hal ini menggambarkan semakin tingginya stres kerja akan membuat *motivation to transfer* menjadi baik.

Dalam penelitian ini ditemukan, meskipun pegawai Pengadilan Agama Padang mengalami stres kerja pada tingkat sedang, tetap termotivasi untuk mengikuti pelatihan, terbuka dalam materi yang di ajarkan, aktif dalam kegiatan pelatihan, dan selalu berupaya untuk mengaplikasikan materi yang di dapat dalam pelatihan kedalam pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stres yang dialami oleh pegawai Pengadilan Agama Padang belum menurunkan tingkat *motivation to transfer*.

Motivasi adalah salah satu faktor yang dapat memoderasi hubungan antara *stressor* dan *strain*. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi dalam hubungan antara *stressor* dan *strain* ini, motivasi di bagi atas dua

tipe yaitu instrinsik dan ekstrinsik. Individu yang mempunyai motivasi instrinsik yang tinggi seperti keinginan untuk berkembang, akan lebih mudah terkena *strain* dalam pekerjaannya. Sedangkan individu yang mempunyai motivasi ekstrinsik tinggi seperti gaji, cenderung untuk lebih peduli terhadap *stressor* yang ada (Lu, 1999 : 63).

Tipe motivasi yang banyak terjadi di Pengadilan Agama Padang adalah tipe motivasi ekstrinsik dikarenakan banyak dari pembebanan penyelesaian pekerjaan dikaitkan dengan tunjangan yang akan diterima. Seperti contohnya tidak akan diberikan tunjangan kinerja oleh Mahkamah Agung jika penyelesaian masalah keuangan perkara sesuai dengan hasil temuan BPK tidak segera diselesaikan. Pemotongan tunjangan kinerja jika pegawai yang bersangkutan izin tidak masuk kerja, terlambat datang, cepat pulang, dan sakit yang melebihi jumlah batas cuti sakit yang diizinkan.

Hal ini juga berdampak pada *motivation to transfer* yang ada di Pengadilan Agama Padang. Para pegawai akan cenderung untuk

mengikuti pelatihan-pelatihan yang berhubungan langsung dengan mutasi fungsional ataupun struktural, seperti pelatihan jurusita, panitera, dan diklat pimpinan. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan tunjangan kinerja yang cukup besar antara jurusita pengganti dengan jurusita, staf kepaniteraan dengan panitera pengganti, kasubag dengan wakil sekretaris, dan selanjutnya.

Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian LePine, LePine dan Jackson (2004 : 884-889) yaitu jika stres kerja diasosiasikan dengan keuntungan potensial yang didapatkan oleh individu, maka akan berpengaruh positif terhadap *motivasi to transfer*.

### **Pengaruh Motivation To Transfer Terhadap Transfer Of Learning Pegawai Pengadilan Agama Padang.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa *motivation to transfer* berpengaruh signifikan terhadap *transfer of learning* pegawai Pengadilan Agama Padang. Semakin baik *motivation to transfer* tentunya akan meningkatkan *transfer of learning* pegawai

Pengadilan Agama Padang dalam melaksanakan tugas.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa *motivation to transfer* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *transfer of learning* pegawai Pengadilan Agama Padang dalam bekerja. Semakin baik *motivation to transfer* tentunya akan meningkatkan *transfer of learning* dalam melaksanakan tugas Pengadilan Agama Padang.

Hasil deskripsi data variabel *motivation to transfer* pegawai berada pada kriteria baik dan *transfer of learning* juga berada pada kriteria baik. Berarti dengan semakin bagusnya *motivation to transfer* tentunya akan meningkatkan *transfer of learning* pegawai di Pengadilan Agama Padang menjadi lebih baik.

Berdasarkan penelitian ini, diketahui bahwasanya *motivation to transfer* berpengaruh signifikan terhadap *transfer of learning* sebesar 0.342, dan berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa total pengaruh *motivation to transfer* terhadap *transfer of learning* pegawai adalah sebesar 11.69%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada banyak



faktor-faktor lain yang mempengaruhi *transfer of learning* selain *motivation to transfer*.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa, pegawai Pengadilan Agama Padang mempunyai keingan yang kuat untuk mengikuti pelatihan, terbuka dalam menerima materi pelatihan, aktif dalam kegiatan pelatihan, dan berupaya untuk mengaplikasikan materi yang di dapat didalam pelatihan kedalam pekerjaannya. Tingginya tingkat *motivation to transfer* ini, mengakibatkan tingginya tingkat *transfer of learning* yang ditunjukkan dengan:

1. Pegawai merasa pelatihan yang di ikuti mempunyai relevansi dengan tugas yang akan mereka lakukan.
2. Pelatihan yang mereka ikuti berpengaruh terhadap tugas yang akan mereka kerjakan.
3. Sekembalinya dari pelatihan, pegawai yang mengikuti pelatihan akan mengaplikasikan materi yang mereka dapatkan dalam pelatihan kedalam tugas yang mereka kerjakan.

Secara umum, penelitian tentang pengaruh *motivation to transfer* terhadap *transfer of learning* adalah positif signifikan (Burke & Hutchins, 2007 : 267-268). *Motivation to transfer* secara umum di bagi atas dua bagian yaitu motivasi untuk belajar (*motivation to learn*) dan motivasi untuk mengaplikasikan pengetahuan, skil dan sikap yang didapat selama pelatihan kedalam pekerjaannya (*motivation to transfer of learning*) yang dimana akan berpengaruh positif terhadap *transfer of learning* (Chiaburu & Lindsay, 2008 : 200; Kirwan & Birchall, 2006 : 257; Kontoghiorghes, 2004 : 212; Naquin & Holton, 2002 : 358).

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Transfer Of Learning Dengan Efek Mediasi Motivation To Transfer Pegawai Pengadilan Agama Padang.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat diketahui bahwa *motivation to transfer* memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap *transfer of learning*. Semakin baik *motivasi to transfertentunya* akan meningkatkan *transfer of learning* meskipun pegawai pada Pengadilan

Agama Padang mengalami stres kerja dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan penelitian ini, diketahui bahwa tingkat signifikan mediasi *motivation to transfer* adalah sebesar 2,093 dengan besaran pengaruh tidak langsungnya sebesar 3,71%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada banyak faktor-faktor lain yang dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *transfer of learning* selain *motivation to transfer*.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa pegawai Pengadilan Agama Padang mempunyai tingkat stres yang cukup dan berpengaruh signifikan terhadap *transfer of learning*. Namun dengan efek mediasi *motivation to transfer*, dapat meminimalisir pengaruh stres kerja terhadap *transfer of learning*. Meskipun pegawai pengadilan agama padang cukup merasakan stres kerja dalam pelaksanaan tugasnya, namun dengan besarnya keinginan untuk mengikuti pelatihan dan berusaha untuk mengaplikasikan materi yang didapat selama pelatihan ke dalam pekerjaan, membuat aplikasi dari pengetahuan, skil, dan

sikap yang dapat selama pelatihan ke dalam pekerjaan menjadi bagus.

Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian Nair (2007 : 111 – 114) dan LePine, LePine dan Jackson (2004 : 884-889), *motivation to transfer* dapat memediasi signifikan terhadap pengaruh stres kerja terhadap *transfer of learning*. Temuan penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Colquitt, LePine & Noe, (2000 : 678-707), bahwa ada banyak variabel yang dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *transfer of learning* selain *motivation to transfer*, seperti variabel pekerjaan/karir, komitmen organisasi, komitmen karir, dan lain-lain. Hal ini berarti bahwasanya selain *motivation to transfer* ada banyak variabel lain yang dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *transfer of learning* dan menarik untuk diteliti.

## 8. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *transfer of learning* pegawai

Pengadilan Agama Padang. Stres kerja pada penelitian ini ditemukan berpengaruh positif signifikan sebesar 0,325 terhadap *transfer of learning*. Pada penelitian ini variabel stres kerja berkontribusi terhadap *transfer of learning* sebesar 10,56%. Tingkat TCR stres kerja pada penelitian ini adalah sebesar 66,44% yang berarti masuk pada kategori cukup.

2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *motivation to transfer* pegawai Pengadilan Agama Padang. Pada penelitian ini stres kerja berpengaruh signifikan positif sebesar 0.334 terhadap *motivation to transfer*. Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh variabel stres kerja berkontribusi terhadap *motivation to transfer* sebesar 5,8%. Tingkat TCR *motivation to transfer* pada penelitian ini adalah sebesar 84,63% yang berarti masuk pada kategori baik.
3. *Motivation to transfer* berpengaruh signifikan terhadap *transfer of learning* pegawai Pengadilan Agama Padang. Pada penelitian ini *motivation to transfer* berpengaruh positif signifikan 0,342 terhadap *transfer of learning*

pegawai pada Pengadilan Agama Padang. Berdasarkan hasil penelitian, variabel stres kerja dan *motivation to transfer* berkontribusi terhadap *transfer of learning* sebesar 70,3%, sedangkan kontribusi pengaruh *motivation to transfer* terhadap *transfer of learning* adalah sebesar 11,69%. Tingkat TCR *transfer of learning* pada penelitian ini adalah sebesar 84,44% yang berarti masuk pada kategori baik.

4. *Motivation to transfer* memediasi pengaruh stres kerja terhadap *transfer of learning* sebesar 2,093 dengan kontribusi sebesar 3,71%. Hal ini menggambarkan bahwa ada banyak variabel lain yang dapat memediasi hubungan stres kerja terhadap *transfer of learning* selain *motivation to transfer* seperti variabel pekerjaan/karir, komitmen organisasi, komitmen karir, kepuasan kerja dan lain-lain.

## 9. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka untuk meningkatkan *transfer of learning* pegawai pada Pengadilan Agama Padang, disarankan beberapa hal kepada

Ketua Pengadilan Agama Padang sebagai berikut :

1. Untuk Ketua Pengadilan Agama Padang sebagai berikut :

- a. Memonitoring dan mengevaluasi aplikasi materi yang didapat selama pelatihan kedalam pekerjaan oleh para pegawai setelah mengikuti pelatihan. Hal ini bertujuan agar pelatihan yang diikuti bisa diterapkan kepada pekerjaan secara efektif dan efisien. Monitoring dan evaluasi aplikasi materi yang didapat selama pelatihan kedalam pekerjaan ini dapat didelegasikan ke Hakim Pengawas Bidang yang nantinya akan di ekspos secara bulanan dan triwulan.
- b. Meminta tanggung jawab dari peserta pelatihan untuk menyebarkan materi yang didapat selama pelatihan kepada pegawai lainnya agar aplikasi materi yang didapat selama pelatihan tersebut bisa diterapkan oleh pegawai lainnya. Hal ini dapat dilakukan dalam pertemuan pegawai di bidang yang bersangkutan dengan pembicara materi adalah

pegawai yang mengikuti pelatihan.

- c. Mengelola stres kerja di Pengadilan Agama Padang. Meskipun stres kerja yang ada di Pengadilan Agama Padang belum menimbulkan efek yang mengganggu, namun jika tidak dimanajemen dengan baik akan menimbulkan efek yang negatif bagi pekerjaan seperti seringnya pegawai meninggalkan kantor ketika jam dinas.
  - d. Menekankan perlunya masing-masing pegawai untuk melakukan manajemen waktu dalam pengerjaan tugas. Hal ini dikarenakan seringnya pegawai melakukan pekerjaan pada waktu yang dekat dengan batas akhir penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan yang dilakukan dilaksanakan secara terburu-buru. Efek samping dari perilaku ini adalah tingginya tingkat kesalahan yang dilakukan serta rendahnya tanggung jawab dari pegawai terhadap pekerjaannya.
2. Untuk pegawai yang mengikuti pelatihan sebagai berikut :

- a. Menerapkan pengetahuan, skil dan sikap yang didapat selama pelatihan kedalam pekerjaannya. Pelatihan-pelatihan yang diadakan bertujuan untuk mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan mensosialisasikan jika ada aturan terbaru dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga peningkatan kinerja masing-masing individu pegawai tercapai yang nantinya jika kinerja masing-masing pegawai diakumulasikan akan menghasilkan peningkatan kinerja instansi.
- b. Mensosialisasikan pengetahuan, skil, dan sikap yang didapat didalam pelatihan kepada pegawai lainnya, terutama pegawai yang berkerja di bidang yang terkait. Sosialisasi materi pelatihan kepada rekan-rekan pegawai lainnya perlu dilakukan, karena belum meratanya program pelatihan yang diikuti masing-masing pegawai. Sehingga dengan adanya sosialisasi materi pelatihan kepada pegawai lain diharapkan pegawai yang terkait dapat mengetahui materi yang diajarkan dan mengaplikasikannya didalam pekerjaannya.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi *transfer of learning* selain stres kerja dan *motivation to transfer*. Ada banyak variabel-variabel lain yang mempengaruhi transfer of learning seperti yang telah dijelaskan di bab sebelumnya. Contohnya variabel pekerjaan/karir, komitmen organisasi, komitmen karir, dan lain-lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Awoniyi, Enoch. A., Griego, Orlando. V., & Morgan, George. A. (2002). Person-environment fit and transfer of training. *International Journal of Training and Development*, 6 (1), 25-35.
- Barling, Julian., Kelloway, Kevin E., & Iverson, Roderick. D. (2003). High-Quality work, job satisfaction, and occupational

- injuries. *Journal of Applied Psychology*, 88 (2), 276-283.
- Barsky, A., Thoreson, C. J., Warren, C. R., & Kaplan, S. A. (2004). Modeling negative effectivity and job stress: A contingency based approach. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 915-936.
- Bates, Reid., & Khasawneh, Samer. (2005). Organizational learning culture, learning transfer climate, and perceived innovation in Jordanian organizations. *International Journal of Training and Development*, 9 (2), 96-109.
- Bell, Bradford.S., &Kozlowski, Steve.W.J. (2002). Goal Orientation and ability: interactive effects on self efficacy, performance, and knowledge. *Journal of Applied Psychology*, 87,497-505.
- Blume, Brian. D., Ford, Kevin, J, Baldwin, Timothy. T, Huang, Jason. L. (2010). Transfer of Training: A Meta-Analytic Review. *Journal of Management*, 36 (4), 1065-1105
- Bond, Frank. W., Bunce, David. (2003). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *Journal of Applied Psychology*, 6, 1057-1067.
- Brewer, Ernest. W., Clippard, Laura. F. (2002). Burnout and job satisfaction among student support service personnel. *Human Resource Development Quarterly*, 13 (2), 169- 186.
- Brown, Trevor. C., (2005). Effectiveness of Distal and Proximal Goals as Transfer-of-Training Interventions: A Field Experiment. *Human Resource Development Quarterly*, 16, (3), 369-387.
- Burke, Lisa. A., Hutchins, Holly. M., (2007). Training Transfer : An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 6 (3), 263-296.
- Cheng, Eddie. D. L., Ho, Danny. C. K. (2001). A review of transfer of training studies in the pastdecade. *Personnel Review*, 30 (1), 102-118

- Chiaburu, Dan. S., Harrison, David. A. (2008). Do Peers Make the Place? Conceptual Synthesis and Meta-Analysis of Coworker Effects on Perceptions, Attitudes, OCBs, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 93 (5), 1082-1103
- Chiaburu, Dan. S., Lindsay, Douglas. R., (2008) Can do or will do? The importance of self-efficacy and instrumentality for training transfer. *Human Resource Development International*, 11 (2), 199-206
- Clarke, Nicholas. (2002). Job/work environment factors influencing training transfer within a human service agency: Some indicative support for Baldwin and Ford's transfer climate construct. *International Journal of Training and Development*, 6 (3), 146-161.
- Clarke, Sharon., & Robertson, Ivan. T. (2005). A meta-analytic review of the big five personality factors and accident involvement in occupational and non-occupational settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 355-376.
- Colquitt, Jason. A., LePine, Jeffrey. A. A., & Noe, Raymond. A. (2000). Toward and integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), 678-707.
- Cromwell, Susan. E., & Kolb, Judith. A. (2004). An examination of work-environment support factors affecting transfer of supervisory skills training to the workplace. *Human Resource Development Quarterly*, 15 (4), 449-471.
- Croon, E. M., Sluiter, J. K., Blonk, R. W. B., Broersen, J. P. J., & Frings-Dresen, M. H. W. (2004). Stressful work, psychological job strain, and turnover: A 2-year prospective cohort study of truck drivers. *Journal of Applied Psychology*, 89 (3), 442-454.
- Egan, Toby.M., Yang, Baiyin., & Barlett, Kenneth. R. (2004). The effects of organizational learning culture on motivation to transfer

- learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 5 (3), 279-301.
- Feather, N. T., & Rauter, Katrin. A. (2004). Organizational citizenship behaviors in relation to job status, job insecurity, organizational commitment, and identification, job satisfaction, and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Gibson, James. L., Ivancevich, John. M., Donnelly, Jr., James. H., Konopaske, Robert. (2012). *Organizations: behavior, structure, processes*, 14<sup>th</sup> edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Glazer, Sharon., & Beehr, Terry. A. (2005). Consistency of implications of three role stressors across four countries. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 467-487.
- Helfenstein, Sascha. (2005) Transfer, review, reconstruction, and resolution. *Doctoral Dissertation, Unyversity of Jyvaskyala*. Unyversity of Jyvaskyala Printing House. ISBN 951392386X
- Herold, David. M., Davis, Walter, Fedor, Donald. B., & Parsons. Charles. K. (2002). Dispositional influences on transfer of learning in multistage training programs. *Personnel Psychology*, 55, 851-869.
- Holladay, Courtney. L., Quinones, Miguel. A., (2003). Practice Variability and Transfer of Training: The Role of Self-Efficacy Generality. *Journal of Applied Psychology*, 88,(6), 1094–1103
- Holton, E. F. III, (1996). The flawed four-level model. *Human Resource Development Quarterly*, 7 (1) 5-20.
- Holton, Elwood. F. III. (2005). Holton's evaluation model: New evidence and construct elaborations. *Advances in Developing Human Resources*, 7 (1), 37-54.
- Holton, Elwood. F. III., Bates, Reid.A., & Ruona, Wendy. E. A. (2000). Development of a generalized learning transfer instrument



- system inventory. *Human Resource Development Quarterly*, 11 (4), 333-360.
- Im, Tobin. (2009). An exploratory study of time stress and its causes among government employees. *Public Administration Review*, Januari/Februari
- Karimi, R., Alipour, F. (2011). Reduce Job stress in Organizations: Role of Locus of Control. *International Journal of Business and Social Science*. 2 (18), 232-236
- Kim, Jim H., Lee, Chan. (2001). Implications of Near and Far Transfer of Training on Structured on-the-Job Training. *Advances in Developing Human Resources*. 3 (4), 442-451
- Kirkpatrick, Donald L., Kirkpatrick, James D. (2005). *Transferring Learning To Behavior*. Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Kirwan, Cyril., Birchall, David. (2006) Transfer of learning from management development programmes: testing the Holton model. *International Journal of Training and Development* 10:4, 252-268
- Kirwan, Cyril., (2007) *Improving Learning Transfer*. Farnham: Mixed Source.
- Kontoghiorghes, Constantine. (2004). Reconceptualizing the learning transfer conceptual framework: Empirical validation of a new systemic model. *International Journal of Training and Development*, 8 (3), 210-221.
- Lazarus, Richard. S. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American Psychologist*, 46 (8), 819-834.
- LePine, Jeffrey. A., LePine, Marcie A., & Jackson, Christine L. (2004). Challenge and hindrance stress: Relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, 89 (5), 883-891.
- Lim, Doo H., Morris, Michael L. (2006). Influence of Trainee Characteristics, Instructional Satisfaction, and Organizational Climate on Perceived Learning and Training Transfer. *Human*

- Resource Development Quarterly*, 17,(1), 85-115.
- Lieberman, Susanne, Hoffmann, Stefan. (2008). The impact of practical relevance on training transfer: evidence from a service quality training program for german bank clerks. *International Journal of Training and Development*, 12:2, 74-86
- Lu, Luo (1999). Work Motivation, Job Stress and Employees' Well-Being. *Journal of Applied Management Studies*, 8 (1), 61-72
- Nair, Prakash. K., Egan, Toby. M., Tolson, Homer. (2007). A path analysis of relationship among job stress, job satisfaction, motivation to transfer, and transfer of learning: perception of occupational safety and health administration outreach trainer. *Doctoral dissertation, A&M University*. Proquest Information and Learning Company.
- Naquin, Sharon S., & Holton, Elwood F. III. (2002). The effects of personality, affectivity, and work commitment on motivation to improve work through learning. *Human Resource Development Quarterly*, 13 (4), 357-376).
- Nikandrou, Irene, Brinia, Vassiliki, Bereri, Elissavet, (2009) Trainee perceptions of training transfer: an empirical analysis. *Journal of European Industrial Training*, 33, (3), 255-270
- Noe, Raymond A. (2000). Invited reaction: Development of a generalized learning transfer system inventory. *Human Resource Development Quarterly*, 11 (4), 361-365.
- Piccolo, Ronald F., Judge, Timothy A., Takahashi, Koji, Watanabe, Naotaka, Locke, Edwin A. (2005). Core self evaluations in Japan: Relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 965-984.
- Pucel, David J., & Cerrito, Jhon C. (2001). Perceptions as measures of training transfer *Performance*

- Improvement Quarterly*, 14 (4)  
pp. 88-96. MD: ISPI
- Richman-Hirsch, Wendy L., (2001). Posttraining Interventions to Enhance Transfer: The Moderating Effects of Work Environments, *Human Resource Development Quarterly*, 12 (2), 105-120
- Russ-Eft, Darlene (2001). Workload, stress and human resource development. *Human Resource Development Quarterly*, 12 (1), 1-3.
- Russ-Eft, Darlene (2002). A Typology of Training Design and Work Environment Factors Affecting Workplace Learning and Transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 1 (1), 45-65.
- Scaduto, Anne, Lindsay, Douglas, Chiaburu, Dan S. (2008). Leader influences on training effectiveness: motivation and outcome expectation processes. *International Journal of Training and Development*. 12,(3), 158-170
- Smith, Rebecca, Jayasuriya, Rohan, Caputi, Peter, Hammer, David. (2008) Exploring the role of goal theory in understanding training motivation. *International Journal of Training and Development*. 12(1), 54-72
- Switzer, Kelly C., Nagy, Mark S., Mullins, Morrel E., (2005). The Influence of Training Reputation, Managerial Support, and Self-Efficacy on Pre-Training Motivation and Perceived Training Transfer. *Applied H.R.M. Research*, 2005, 10, (1), 21-34
- Yamnill, Siriporn, & McLean, Gary N. (2001). Theories supporting transfer of training. *Human Resource Development Quarterly*, 12 (2) 195-208.