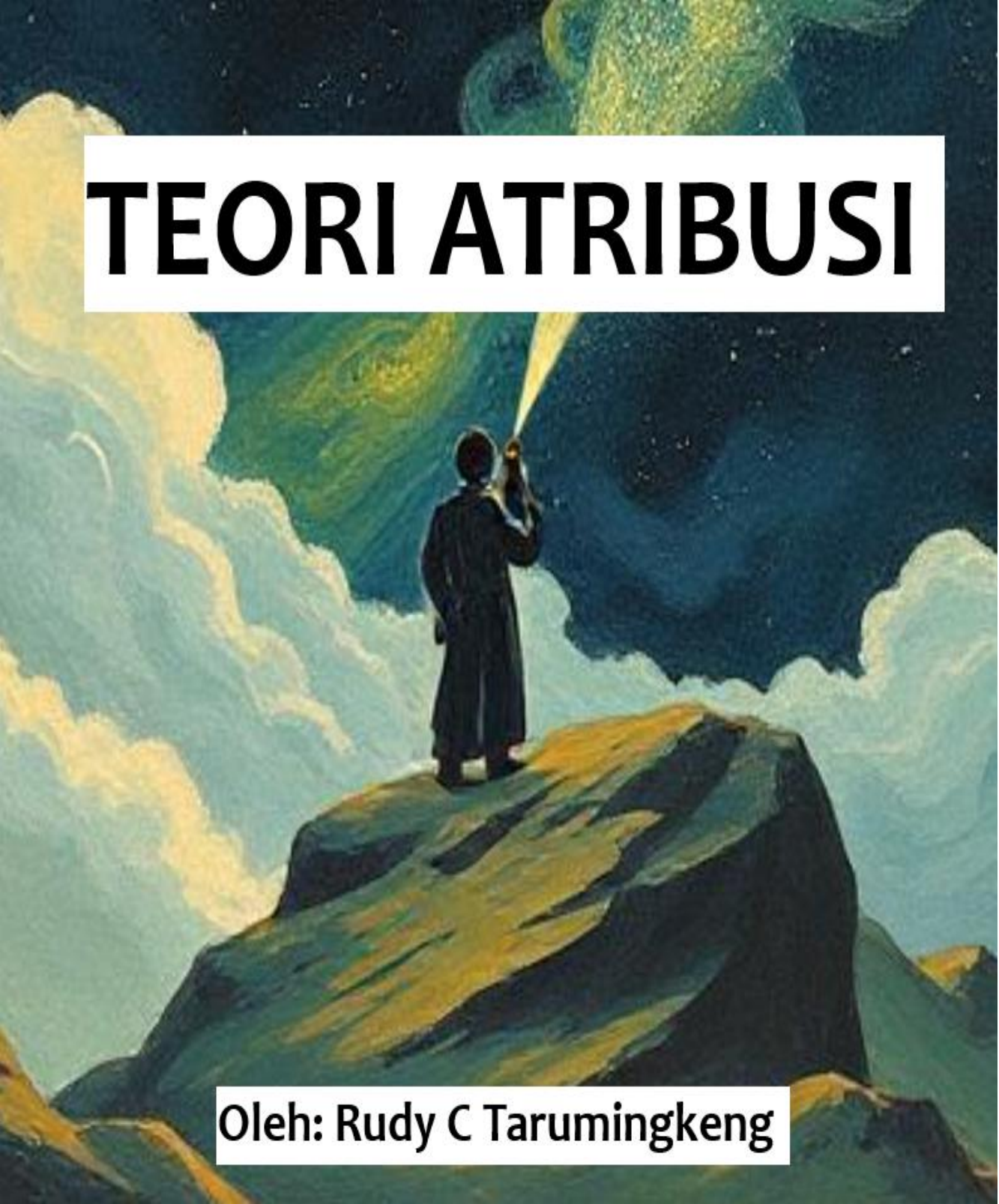


TEORI ATRIBUSI

A painting of a person in a dark coat standing on a rocky cliff, holding a flashlight that illuminates a bright, swirling green and yellow light in the dark, cloudy sky.

Oleh: Rudy C Tarumingkeng

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih, Papua (1978-1988)

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar IPB-University, Bogor (2005-2006)

Ketua Senat Akademik IBM-ASMI, Jakarta

© RUDYCT e-PRESS

ruduct75@gmail.com

Bogor, Indonesia

3 Agustus 2025

Berikut penjelasan formal dan naratif akademik tentang **Teori Atribusi (Attribution Theory)** menurut Fritz Heider, sebagaimana dijelaskan dalam sumber yang Anda lampirkan:

Apa itu Teori Atribusi (Heider, 1958)?

Teori Atribusi adalah suatu kerangka psikologi sosial yang dikembangkan oleh **Fritz Heider** dalam bukunya *"The Psychology of Interpersonal Relations"* (1958), yang menjelaskan **bagaimana individu menafsirkan sebab-sebab dari perilaku mereka sendiri maupun orang lain**. Heider berpendapat bahwa manusia bertindak sebagai "psikolog naif" yang berusaha memahami dunia sosialnya dengan mencari sebab-musabab dari peristiwa.

Dua Jenis Atribusi:

1. **Atribusi Eksternal (External Attribution / Situational Attribution)**

Perilaku seseorang disebabkan oleh faktor eksternal (lingkungan, keberuntungan, tekanan sosial). Misalnya: "Saya terlambat karena macet."

2. **Atribusi Internal (Internal Attribution / Dispositional Attribution)**

Perilaku dianggap disebabkan oleh faktor pribadi, seperti niat, kemampuan, atau usaha. Misalnya: "Saya berhasil karena saya pintar dan rajin."

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Atribusi:

Menurut **Weiner (1980)** dan **Kelley (1967)**, terdapat beberapa dimensi yang mempengaruhi proses atribusi:

✚ **Dimensi oleh Weiner (1980):**

1. **Usaha (Effort)**

Faktor internal dan tidak stabil, misalnya semangat belajar.

2. **Kemampuan (Ability)**

Faktor internal dan stabil, seperti bakat atau intelegensi.

3. **Tugas atau Kesulitan (Task Difficulty)**

Faktor eksternal dan stabil, misalnya ujian yang terlalu sulit.

4. **Keberuntungan (Luck)**

Faktor eksternal dan tidak stabil.

✚ **Kelley's Covariation Model (1967) – Tiga Kriteria Penilaian:**

1. **Consistency**

Apakah perilaku terjadi secara konsisten pada situasi yang sama?

2. **Distinctiveness**

Apakah perilaku berbeda tergantung pada objek/situasi yang berbeda?

3. **Consensus**

Apakah orang lain bertindak sama dalam situasi yang sama?

🧠 **Aspek Kontrolabilitas (Controllability)**

Atribusi juga dipengaruhi oleh sejauh mana penyebabnya dapat dikendalikan.

Jika seseorang merasa mampu mengubah suatu hasil (misalnya dengan usaha), maka atribusi cenderung **internal**. Sebaliknya, jika merasa tidak dapat dikontrol (misalnya karena cuaca), maka atribusinya **eksternal**.

📱 **Aplikasi Teori Atribusi dalam Dunia Nyata**

✓ **Bidang Psikologi dan Sosial:**

- Pemahaman terhadap perilaku sosial, kriminalitas, etika, pengambilan keputusan.
- Penilaian HRM: appraisal, evaluasi diri, dan pengembangan SDM.

✓ **Pendidikan:**

- Guru dapat menilai apakah kegagalan siswa disebabkan oleh kurangnya kemampuan atau usaha.
- Siswa yang percaya bahwa keberhasilan berasal dari usaha cenderung lebih termotivasi.

✓ **Pemasaran dan Periklanan:**

- Atribusi dalam iklan: konsumen menilai apakah informasi iklan berasal dari keinginan menjual (one-sided) atau fakta objektif (two-sided).
 - Contoh: Iklan yang mengakui kekurangan produk tetapi tetap jujur dapat meningkatkan kepercayaan konsumen.

🧬 **Tahapan Proses Atribusi (Heider, 1958):**

1. **Persepsi (Perception):**
Mengamati perilaku seseorang.
2. **Penilaian Tujuan (Judgment of Intention):**
Menentukan apakah perilaku tersebut dilakukan secara sengaja.
3. **Atribusi (Attribution):**
Menentukan penyebab perilaku → internal (orangnya) atau eksternal (situasinya).

💬 **Contoh Kasus Naratif:**

Bayangkan seorang mahasiswa bernama Andi gagal dalam ujian matematika.

Jika Andi menyalahkan "soal yang terlalu sulit" → **atribusi eksternal**.

Jika dia mengatakan "saya kurang belajar" → **atribusi internal**.

Namun jika Andi melihat bahwa semua temannya juga gagal, maka ada kemungkinan **atribusi pada situasi (consensus tinggi)**.



Refleksi Akademik:

Teori atribusi sangat penting untuk memahami motivasi, kepercayaan diri, dan pengambilan keputusan individu. Dalam konteks organisasi, teori ini menjadi dasar untuk:

- Menilai kinerja karyawan
 - Membangun sistem reward & punishment
 - Meningkatkan kepemimpinan dan coaching
-



Referensi:

- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*.
 - Kelley, H.H. (1967). *Attribution Theory in Social Psychology*.
 - Weiner, B. (1980). *A Theory of Motivation for Some Classroom Experiences*.
-

Berikut adalah **elaborasi lebih lanjut** tentang **Teori Atribusi** dari Fritz Heider, diperluas secara **naratif akademik** dan disesuaikan untuk pengajaran manajemen, psikologi organisasi, dan pendidikan:

I. FONDASI FILOSOFIS DAN PSIKOLOGIS TEORI ATRIBUSI

Teori atribusi lahir dari **upaya manusia memahami sebab-musabab di balik tindakan**—baik tindakan sendiri maupun orang lain. **Fritz Heider** menyatakan bahwa manusia secara naluriah bertindak sebagai “ilmuwan awam” (naïve scientist) yang mencoba membangun logika sebab-akibat untuk memberikan makna terhadap realitas sosial.

“Manusia tidak hanya melihat apa yang terjadi, tapi ingin tahu **mengapa** itu terjadi.”

—Fritz Heider (1958)

Proses ini tidak netral. Ia dipengaruhi oleh:

- **Harapan (expectancy)**
 - **Keyakinan pribadi (personal beliefs)**
 - **Norma sosial**
 - **Motif mempertahankan harga diri (self-serving bias)**
-

II. DUALITAS PENYEBAB: INTERNAL VS EKSTERNAL

Dalam teori atribusi, ada dua sumber utama penyebab perilaku:

1. Atribusi Internal / Disposisional

Perilaku dikaitkan dengan karakteristik pribadi seperti:

- Kemampuan (intelligence)
- Kepribadian (personality)

- Usaha (effort)
- Niat (intention)

Contoh: "Dia tidak lolos seleksi karena tidak serius mempersiapkan diri."

2. Atribusi Eksternal / Situasional

Perilaku disebabkan oleh faktor di luar kontrol individu seperti:

- Keberuntungan
- Tekanan situasi
- Tugas terlalu sulit
- Lingkungan sosial

Contoh: "Dia tidak lolos karena sistem seleksi terlalu tidak adil."

III. MODEL PENILAIAN ATRIBUSI (KELLEY'S COVARIATION MODEL)

Harold Kelley (1967) menyempurnakan teori Heider dengan pendekatan **covariation**, yaitu: untuk menentukan sebab, orang mengamati **variasi perilaku** dalam konteks berbeda melalui tiga pertanyaan:

Aspek Penilaian	Pertanyaan Inti	Implikasi Atribusi
Konsistensi	Apakah orang ini selalu berperilaku seperti itu?	Tinggi = atribusi internal
Distinktivitas	Apakah perilaku ini berbeda tergantung objeknya?	Tinggi = atribusi eksternal
Konsensus	Apakah orang lain juga melakukan hal yang sama?	Tinggi = atribusi eksternal

IV. KONDISI-KONDISI PENTING YANG MEMENGARUHI ATRIBUSI

Menurut **Weiner (1986)**, terdapat **dimensi tambahan** yang menjelaskan respons emosional dan motivasional dari atribusi, yaitu:

1. Locus of Causality

- Internal (usaha, motivasi)
- Eksternal (lingkungan, keberuntungan)

2. Stabilitas

- Stabil (kemampuan, sifat kepribadian)
- Tidak stabil (usaha, mood)

3. Kontrolabilitas

- Bisa dikendalikan (usaha, persiapan)
- Tidak bisa dikendalikan (penyakit, cuaca)

Contoh:

Seorang mahasiswa gagal ujian. Jika ia percaya bahwa **kurang belajar** adalah penyebabnya (internal, tidak stabil, bisa dikontrol), maka ia akan **termotivasi untuk berubah**.

Tapi jika ia percaya bahwa **soal terlalu sulit** (eksternal, stabil, tidak dapat dikontrol), maka ia cenderung **menyerah**.

V. APLIKASI PRAKTIS DALAM MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

A. Manajemen SDM

- **Penilaian Kinerja:**
Apakah kinerja buruk karena kurangnya kemampuan (atribusi internal dan stabil), atau karena beban kerja tidak wajar (atribusi eksternal)?
- **Kepemimpinan:**
Pemimpin yang cerdas mengenali perbedaan antara **kesalahan**

karena niat jahat (disposisi) dan **kesalahan karena kurang informasi** (situasional).

- **Coaching & Mentoring:**

Membantu karyawan memahami bahwa mereka bisa mengubah hasil melalui **usaha yang dikontrol**.

B. Pendidikan

- **Motivasi Belajar:**

Siswa yang meyakini bahwa keberhasilan tergantung pada **usaha** akan lebih tahan uji (resilient) dibanding yang meyakini semua ditentukan **nasib**.

- **Refleksi Guru:**

Guru perlu menyadari bahwa **pola atribusi yang diberikan kepada siswa** akan membentuk persepsi siswa terhadap potensi dirinya.



VI. DISTORSI KOGNITIF DALAM ATRIBUSI



Fundamental Attribution Error (FAE):

Kecenderungan menilai **orang lain berdasarkan disposisi**, tetapi menilai **diri sendiri berdasarkan situasi**.

Contoh:

- Ketika orang lain terlambat → "Dia pemalas."
- Ketika kita terlambat → "Macet banget hari ini."



Self-Serving Bias:

Kecenderungan mengatribusi keberhasilan kepada diri sendiri (internal) dan kegagalan kepada faktor luar (eksternal).



VII. KESIMPULAN: KUNCI PENERAPAN TEORI ATRIBUSI

1. **Atribusi memengaruhi motivasi, emosi, dan perilaku.**
 2. **Pola atribusi dapat dipelajari dan diubah.**
 3. **Pemimpin, guru, dan komunikator publik harus sadar akan kekuatan atribusi dalam membentuk keyakinan dan tindakan.**
-



PENGAYAAN: IDE UNTUK MODUL DAN DISKUSI KELAS



Simulasi kasus:

Seorang staf marketing tidak mencapai target. Diskusikan dalam kelompok: apakah karena **kurang kemampuan, target tidak realistis,** atau **pasar sedang buruk**? Apa atribusi yang paling adil?



Latihan reflektif:

Buat jurnal pribadi tentang satu keberhasilan dan satu kegagalan, lalu analisis atribusi Anda.



Infografik saran:

- "3 Langkah Menganalisis Atribusi"
 - "Internal vs Eksternal Attribution: Perbandingan Visual"
 - "Kapan Atribusi Salah? (FAE dan Self-Serving Bias)"
-

Berikut adalah  **E-Modul Lengkap: Teori Atribusi (Attribution Theory) oleh Fritz Heider**, disusun dalam format edukatif dan naratif untuk digunakan dalam pengajaran mata kuliah Psikologi Sosial, Manajemen SDM, dan Pendidikan:

E-MODUL PEMBELAJARAN

Teori Atribusi: Memahami Penyebab Perilaku Manusia

Oleh: Rudy C. Tarumingkeng

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Konteks dan Latar Belakang

Manusia hidup dalam lingkungan sosial yang kompleks, di mana perilaku individu seringkali menimbulkan pertanyaan: *"Mengapa dia melakukan itu?"*. Teori atribusi menjawab pertanyaan tersebut dengan menjelaskan **bagaimana manusia menafsirkan sebab dari perilaku** – baik perilaku dirinya sendiri maupun orang lain.

1.2 Tujuan Modul

- Memahami konsep dasar dan sejarah teori atribusi.
 - Menjelaskan jenis-jenis atribusi.
 - Menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi atribusi.
 - Menerapkan teori ini dalam konteks manajemen, pendidikan, dan komunikasi.
-

BAB 2. DASAR TEORI: KONSTRUKSI HEIDER (1958)

Fritz Heider dalam bukunya *"The Psychology of Interpersonal Relations"* menyatakan bahwa setiap individu bertindak sebagai **ilmuwan sosial**

awam (*naïve scientist*) yang selalu mencari makna dan sebab dari peristiwa sosial.

2.1 Dua Kategori Atribusi

Jenis Atribusi	Definisi	Contoh
Internal / Disposisional	Penyebab perilaku berasal dari dalam diri (kemampuan, niat, kepribadian)	"Saya gagal karena tidak belajar."
Eksternal / Situasional	Penyebab berasal dari luar (lingkungan, nasib, situasi sosial)	"Saya gagal karena listrik padam saat ujian."

BAB 3. MODEL PENILAIAN ATRIBUSI

3.1 Model Covariation (Kelley, 1967)

Untuk mengetahui apakah perilaku disebabkan oleh internal atau eksternal, Kelley menyusun tiga pertanyaan kunci:

Dimensi	Penjelasan	Arah Atribusi
Konsistensi	Apakah individu selalu berperilaku demikian dalam kondisi serupa?	Konsistensi tinggi → internal
Distinktivitas	Apakah perilaku hanya terjadi pada objek/situasi tertentu?	Distinktivitas tinggi → eksternal
Konsensus	Apakah orang lain juga melakukan hal yang sama?	Konsensus tinggi → eksternal

3.2 Model Motivasi (Weiner, 1986)

Dimensi	Variasi	Contoh
Locus of Causality	Internal vs Eksternal	Kemampuan vs Nasib

Dimensi	Variasi	Contoh
Stabilitas	Stabil vs Tidak Stabil	Bakat vs Usaha
Kontrolabilitas	Terkendali vs Tidak	Persiapan vs Penyakit

BAB 4. APLIKASI PRAKTIS DALAM BERBAGAI KONTEKS

4.1 Dalam Manajemen SDM

- **Appraisal Kinerja:** Pemimpin yang adil mampu membedakan antara kesalahan karena kurang informasi (situasional) dan karena sikap buruk (disposisional).
- **Coaching:** Teori ini mendasari teknik coaching berbasis perubahan mindset (fixed vs growth attribution).

4.2 Dalam Pendidikan

- Guru dapat membantu siswa membuat atribusi yang produktif ("kamu belum belajar cukup" lebih baik daripada "kamu bodoh").
- Siswa yang meyakini bahwa **usaha** → **hasil** cenderung lebih gigih dan tangguh.

4.3 Dalam Pemasaran

- Konsumen menilai pesan iklan berdasarkan persepsi atribusi: apakah informasi berasal dari niat menjual atau fakta produk yang obyektif?
 - **Iklan dua sisi** (two-sided advertising) lebih dipercaya karena memberi kesan atribusi eksternal jujur.
-

BAB 5. DISTORSI DALAM PROSES ATRIBUSI

5.1 Fundamental Attribution Error (FAE)

Kita sering melebih-lebihkan faktor internal untuk menjelaskan perilaku orang lain, dan sebaliknya untuk diri sendiri.

"Dia telat karena pemalas."

"Saya telat karena motor mogok."

5.2 Self-Serving Bias

Keberhasilan → disebabkan oleh diri sendiri

Kegagalan → disebabkan oleh lingkungan

BAB 6. STUDI KASUS DAN SIMULASI

Kasus 1: Dunia Kerja

Seorang karyawan gagal mencapai target penjualan. Diskusikan:

- Apakah penyebabnya internal (kemampuan) atau eksternal (pasar sedang buruk)?
- Apakah perlu dilakukan pelatihan atau evaluasi ulang target?

Kasus 2: Dunia Pendidikan

Seorang siswa mendapatkan nilai jelek. Bagaimana guru menanggapi:

- "Kamu memang lemah dalam matematika." (*disposisional*)
- "Kamu kurang latihan karena minggu ini banyak tugas lain." (*situasional*)

INFOPANEL DAN VISUALISASI

Infografik:

1. **Tipe Atribusi: Internal vs Eksternal**
2. **Model Covariation Kelley**
3. **Atribusi dalam Manajemen SDM**

4. Self-Serving Bias vs FAE

REFLEKSI DAN DISKUSI KELAS

“Ceritakan satu pengalaman sukses dan satu kegagalan Anda. Apakah Anda menyalahkan diri sendiri atau faktor eksternal? Mengapa?”

Pertanyaan Reflektif:

- Apa pola atribusi yang sering saya buat?
 - Apakah saya menyalahkan orang lain terlalu cepat?
 - Bagaimana saya bisa menggunakan teori ini untuk menjadi pemimpin atau guru yang lebih bijaksana?
-

GLOSARIUM

Istilah	Definisi
Atribusi	Proses menafsirkan penyebab perilaku
Disposisional	Penyebab berasal dari dalam diri individu
Situasional	Penyebab berasal dari lingkungan luar
Konsistensi	Kecenderungan perilaku yang sama di situasi serupa
Distinktivitas	Perilaku khusus terhadap objek tertentu
Konsensus	Apakah orang lain bertindak serupa dalam situasi sama

DAFTAR PUSTAKA

- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. Wiley.
- Kelley, H. H. (1967). *Attribution Theory in Social Psychology*. Nebraska Symposium on Motivation.

- Weiner, B. (1986). *An Attributional Theory of Motivation and Emotion*. Springer.
 - Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
-

Berikut bagian khusus untuk sesi  **Refleksi dan Diskusi** dalam e-modul pembelajaran *Teori Atribusi*—disusun agar bisa digunakan dalam kuliah, pelatihan, atau workshop interaktif:

REFLEKSI DAN DISKUSI

“Membongkar Cara Kita Menyalahkan dan Memberi Alasan”

Tujuan Refleksi

Mendorong peserta didik/guru/manajer untuk:

- Menyadari kecenderungan dalam membuat atribusi.
 - Membangun empati melalui pemahaman atribusi orang lain.
 - Meningkatkan akurasi dalam menilai perilaku (self & others).
 - Menerapkan prinsip atribusi dalam situasi nyata secara bijaksana.
-

Bagian A: Refleksi Pribadi

Pertanyaan Reflektif Individu:

1. **Pernahkah Anda mengalami kegagalan yang menyakitkan?**
Apa yang Anda salahkan saat itu?
(diri sendiri, orang lain, sistem, nasib?)
2. **Dalam keberhasilan besar yang Anda alami, apakah Anda lebih banyak mengatribusikan pada kerja keras pribadi atau bantuan orang lain?**
3. **Saat seseorang berperilaku buruk terhadap Anda (misalnya kasar atau lambat merespons), apakah Anda langsung mengaitkan dengan kepribadiannya atau mencoba memahami konteksnya?**

4. **Apakah Anda merasa sering terjebak dalam self-serving bias? Bagaimana hal itu memengaruhi hubungan Anda dengan orang lain?**
-

 Bagian B: Diskusi Kelompok

 Simulasi Kasus Diskusi:

Kasus 1: “Manajer Galak”

Seorang manajer HR dikenal keras dan sering memarahi staf. Sebagian besar staf menilai ia “toxic” dan temperamental. Namun, saat ditanya, manajer itu mengatakan:

“Saya hanya sedang menghadapi tekanan dari direksi dan laporan yang buruk setiap minggu.”

Diskusikan:

- Apakah ini contoh atribusi internal atau eksternal?
 - Bagaimana kita bisa menghindari kesalahan atribusi fundamental?
 - Apa langkah yang adil antara memahami konteks dan menuntut perubahan perilaku?
-

Kasus 2: “Siswa Malas atau Siswa Tertekan?”

Seorang siswa berkali-kali tidak mengumpulkan tugas. Guru mulai berpikir siswa ini “tidak niat belajar.” Namun setelah ditanya, siswa mengaku sedang merawat orang tuanya yang sakit dan bekerja di malam hari.

Diskusikan:

- Apa dampak atribusi yang terburu-buru dalam dunia pendidikan?
- Bagaimana seharusnya guru membedakan antara kebutuhan akan bimbingan dan disiplin?

Aktivitas Kelas: “Peta Atribusi Pribadi”

Langkah:

1. Tuliskan satu keberhasilan dan satu kegagalan Anda dalam sebulan terakhir.
 2. Tuliskan **apa** yang Anda anggap sebagai penyebab (diri sendiri/situasi/orang lain).
 3. Kategorikan ke dalam:
 - Internal vs Eksternal
 - Stabil vs Tidak Stabil
 - Kontrolabel vs Tidak
 4. Analisis: Apakah atribusi Anda membantu Anda berkembang atau justru membuat Anda stagnan?
-

Penutup Refleksi

“Cara kita menjelaskan perilaku—baik milik kita maupun orang lain—adalah cermin dari empati, logika, dan kedewasaan berpikir.”

Ajakan:

- ☒ Latihlah untuk **tidak cepat menyalahkan**,
 - ☒ Gunakan **atribusi situasional** untuk memahami,
 - ☒ Gunakan **atribusi disposisional** untuk mengembangkan tanggung jawab,
 - ☒ Tumbuhkan **keseimbangan** antara pengampunan dan perbaikan.
-

Berikut adalah bagian  **GLOSARIUM** untuk melengkapi e-modul *Teori Atribusi* yang dapat digunakan sebagai referensi cepat oleh mahasiswa, peserta pelatihan, atau pembaca umum:

GLOSARIUM

Istilah Kunci dalam Teori Atribusi Fritz Heider dan Pengembangannya

Istilah	Definisi
Atribusi (Attribution)	Proses psikologis ketika seseorang mencoba menafsirkan penyebab di balik suatu perilaku atau peristiwa.
Atribusi Internal	Penjelasan terhadap suatu perilaku yang dikaitkan dengan faktor dalam diri individu seperti usaha, kemampuan, niat, atau karakter.
Atribusi Eksternal	Penjelasan terhadap suatu perilaku yang dikaitkan dengan faktor dari luar individu seperti lingkungan, keberuntungan, atau tekanan sosial.
Disposisional	Sinonim dari atribusi internal; menyatakan bahwa perilaku disebabkan oleh ciri atau sifat pribadi yang relatif stabil.
Situasional	Sinonim dari atribusi eksternal; menyatakan bahwa perilaku disebabkan oleh kondisi atau konteks di luar kontrol individu.

Istilah	Definisi
Fundamental Attribution Error (FAE)	Bias umum di mana kita cenderung melebih-lebihkan pengaruh faktor internal dalam menjelaskan perilaku orang lain dan mengabaikan faktor eksternal.
Self-Serving Bias	Kecenderungan untuk mengatribusikan keberhasilan kepada diri sendiri (internal) dan kegagalan kepada faktor luar (eksternal).
Locus of Causality	Dimensi atribusi yang menunjukkan apakah penyebab suatu peristiwa berasal dari dalam (internal) atau dari luar diri (eksternal).
Stabilitas (Stability)	Apakah penyebab tersebut bersifat tetap (stabil) atau dapat berubah (tidak stabil) dari waktu ke waktu.
Kontrolabilitas (Controllability)	Sejauh mana seseorang merasa bisa mengontrol atau mengubah faktor penyebab dari suatu peristiwa.
Konsistensi (Consistency)	Dalam model Kelley, menunjukkan apakah perilaku terjadi berulang-ulang dalam situasi serupa.
Distinktivitas (Distinctiveness)	Apakah perilaku tersebut hanya muncul dalam konteks tertentu atau juga muncul dalam berbagai konteks lainnya.
Konsensus (Consensus)	Tingkat kesamaan perilaku orang lain dalam situasi yang sama; tinggi konsensus → mengarah ke atribusi eksternal.

Istilah	Definisi
Covariation Model	Model atribusi dari Harold Kelley (1967) yang menggunakan konsistensi, distinktivitas, dan konsensus untuk menentukan jenis atribusi.
Naïve Scientist	Istilah dari Heider yang menggambarkan manusia sebagai 'ilmuwan awam' yang selalu mencoba menemukan penyebab di balik perilaku sosial.

Berikut adalah bagian  **Daftar Pustaka** untuk melengkapi e-modul *Teori Atribusi*, disusun sesuai gaya akademik standar (APA Style), dan relevan dengan konteks manajemen, psikologi sosial, dan pendidikan:

DAFTAR PUSTAKA

- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.
- Kelley, H. H. (1967). Attribution theory in social psychology. In D. Levine (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation* (Vol. 15, pp. 192–238). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Weiner, B. (1986). *An Attributional Theory of Motivation and Emotion*. New York: Springer-Verlag.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2004). *Social Psychology* (10th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Malle, B. F. (2011). Attribution theories: How people make sense of behavior. In P. Van Lange, A. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of Theories of Social Psychology* (Vol. 1, pp. 72–95). Thousand Oaks, CA: Sage.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. Y. (2018). *Organizational Behavior* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2014). *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications* (4th ed.). Pearson.
- 12manage.com. (2024). *Attribution Theory by Fritz Heider*. Diakses dari

[https://www.12manage.com/methods heider attribution theory.html](https://www.12manage.com/methods_heider_attribution_theory.html)

Kopilot artikel ini - tanggal akses: 3 Agustus 2025. Prompting dan Akun penulis ([Rudy C Tarumingkeng](https://chatgpt.com/c/688ee21f-eff0-8323-98db-0e7047989da6) <https://chatgpt.com/c/688ee21f-eff0-8323-98db-0e7047989da6>)
