

HUBUNGAN ANTARA PENETAPAN TUJUAN, *SELF-EFFICACY* DAN KINERJA

Oleh : Tutuk Ari Arsanti

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

Abstract

This research aims to examine the relationship between goal setting, self-efficacy and performance. Many students were participated in manipulation check and laboratory experiment. Anagram was used in this experiment as individual assignment and goal setting's treatment. Self-efficacy were measured with 17 items, adapted and modified from the Shere, at al. (1982). Scale assessing the strength of person's efficacy. Performance was measured with score that was achieved by participant in the game. Path analysis was used in order to analyze the relationship between variables. ANOVA was used to test the causal relationship between goal setting and performance. Linier regression was used to test the relationship between self-efficacy and performance.

This research finding shows that causal relationship between goal setting and performance was not significant and the relationship between self-efficacy and performance was significant.

Key words: goal Setting – self-efficacy – performance

Pendahuluan

Sejumlah penelitian empiris memberikan dukungan terhadap konsep Locke (1968) yaitu bahwa penetapan tujuan merupakan salah satu teknik untuk memotivasi. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa, penetapan tujuan sulit dan spesifik mengarah pada pencapaian kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi daripada penetapan tujuan yang abstrak seperti “*do your best*” (Ivancevich, 1977). Penetapan tujuan yang sulit akan mendorong individu mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan tersebut. Penetapan tujuan yang sulit dan spesifik merupakan faktor eksternal dari individu yang dirancang untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Meskipun sejumlah penelitian telah dilakukan dan telah memberikan dukungan pada teori penetapan tujuan, namun demikian masih terdapat kesenjangan secara teoritis dalam menjelaskan bagaimana penetapan tujuan mempengaruhi kinerja, dan bagaimana faktor internal individu dapat mempengaruhi kinerja (Wood & Bailey, 2001). Beberapa ahli juga menyatakan bahwa dengan adanya penetapan tujuan

yang sulit dan spesifik tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja. Dua dekade penelitian menunjukkan bukti bahwa *self-efficacy* terkait dengan kinerja individu (Barling dan Beattie, 1983; Campbell dan Hackett, 1986; Cervone dan Peake, 1986; Eden dan Kinnar, 1991; Eden dan Zuk, 1995; Gist et al., 1991; Hill et al., 1987; Saks, 1994, 1995, Stajkovic dan Luthans, 1998; Wood dan Locke, 1987 dalam Gibson, 2001). Penetapan tujuan dan *self-efficacy* yang tinggi dalam diri individu seringkali memotivasi individu untuk fokus dengan lebih baik pada apa yang diminta yaitu berkinerja dengan lebih baik (Bandura, 1997; Bandura dan Jourden, 1991; Lutham dan Lee, 1986; Locke, 1982; Locke dan Latham, 1990; Locke et al., 1978; Stajkovic dan Luthans, 1998 dalam Gibson, 2001).

Sejumlah penelitian menemukan bahwa *self-efficacy* merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja secara langsung. Seperti yang ditunjukkan dari hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *self-efficacy* dan kinerja (Harrison, Rainer, Kelly, Wayne, & Thompson, 1997). Penelitian Lee, Locke, dan Phan (1997) juga

menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara penetapan tujuan, *self-efficacy* dan kinerja. Demikian pula hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *self-efficacy* terhadap *cognitive performance* ketika *subject* mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang sama (Bouchard, 2001). Sejalan dengan penelitian Bouchard (2001), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dan efektifitas baik pada level individu ataupun pada level kelompok (Gibson, 2001). Dukungan serupa juga diberikan oleh Cervone dan Peake (1986) yaitu bahwa *self-efficacy* akan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah eksperimen laboratorium, sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara penetapan tujuan, *self-efficacy* dan kinerja dengan *internal validity* yang tinggi. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih luas terhadap teori penetapan tujuan sebagai alat untuk memotivasi serta bagaimana faktor internal yaitu *self-efficacy* berperan dalam peningkatan kinerja.

Landasan Teori

Hubungan Antara Penetapan Tujuan dan Kinerja

Sejak 1968, teori penetapan tujuan oleh Locke telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Locke (1968) telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Hasil *meta-analyses* yang dilakukan oleh Latham dan Yukl (1986) menunjukkan bahwa sebagian besar hasil penelitian memberikan dukungan terhadap pengaruh yang signifikan dari

penetapan tujuan yang sulit dan spesifik terhadap peningkatan kinerja. Pendapat tersebut juga didukung oleh hasil penelitian empiris yaitu dengan penelitian laboratorium menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat dengan penetapan tujuan yang sulit (Early et al. 1990).

Meskipun penetapan tujuan yang sulit dipercaya dapat berpengaruh terhadap kinerja namun demikian untuk penetapan tujuan yang terlalu sulit dan sesungguhnya tidak dapat dicapai seringkali justru akan menurunkan kembali kinerja individu (Gibson et al. 2002). Hal serupa juga ditemukan oleh Latham et al. (2004) yaitu bahwa dalam kondisi kompleksitas pekerjaan yang tinggi, penetapan tujuan yang sulit dan spesifik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan sebaliknya pada kondisi kompleksitas pekerjaan yang rendah menunjukkan bahwa penetapan tujuan yang sulit dan spesifik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Demikian pula *field study* yang dilakukan oleh Early et al. (1990) sebelumnya menemukan hal yang serupa yaitu dalam kondisi pekerjaan dengan kompleksitas yang rendah maka hubungan penetapan tujuan yang sulit akan signifikan sebaliknya jika kondisi pekerjaan mempunyai kompleksitas yang tinggi maka pengaruh penetapan tujuan yang sulit tidak berhubungan secara signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu penggunaan penetapan tujuan untuk meningkatkan kinerja akan berjalan dengan baik untuk pekerjaan-pekerjaan sederhana, tetapi tidak untuk pekerjaan yang kompleks. Dalam kondisi yang tepat, penetapan tujuan dapat menjadi teknik yang ampuh untuk memotivasi individu. Bila digunakan secara tepat, dimonitor dengan hati-hati dapat meningkatkan kinerja (Gibson et al. 2002).

Lawrence dan Smith (1955) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kinerja dari para pekerja bagian produksi akan lebih meningkat secara signifikan apabila mereka berada pada kondisi kerja

dengan penetapan tujuan daripada dalam kondisi tanpa ada penetapan tujuan. Dengan demikian keberadaan penetapan tujuan menjadi sangat penting di tempat kerja. Mengacu pada *Locke's model*, penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan (Kinichi & Kreitner, 2004). Dengan demikian dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu.

Sembilan puluh persen hasil studi menunjukkan bahwa penetapan tujuan menjadi satu pendekatan yang saat ini digunakan secara luas untuk memotivasi pekerja di tempat kerja yang dapat mendatangkan pengaruh yang menguntungkan bagi kinerja (Locke et al. 1981). Teori penetapan tujuan didasarkan pada asumsi bahwa tujuan mewakili keadaan dimana individu berusaha dan mengatur tindakan untuk mencapainya. Berdasarkan pada hasil penelitian-penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penetapan tujuan yang sulit dan spesifik dapat mempengaruhi kinerja individu, seperti yang dihipotesiskan dalam hipotesis pertama dalam penelitian ini.

Hipotesis 1: Penetapan tujuan yang sulit dan spesifik akan meningkatkan kinerja.

Hubungan Antara *Self-Efficacy* dan Kinerja

Dalam konteks organisasi yang sesungguhnya tujuan yang sulit dan spesifik tidak serta merta akan meningkatkan kinerja karena ditemukan variabel-variabel di luar penetapan tujuan yang dapat mempengaruhi

hubungan dari penetapan tujuan dengan kinerja (Early & Lee, 1990). Meskipun dipercaya bahwa dengan adanya penetapan tujuan dapat mengarahkan usaha dan perilaku individu pada kinerja yang tinggi, namun demikian perilaku individu merupakan suatu hal yang kompleks sebab dipengaruhi oleh berbagai variabel seperti lingkungan dan banyak faktor individual, pengalaman, dan kejadian yang dapat mempengaruhi perilaku tersebut (Gibson et al. 2002). Berdasarkan teori dan penelitian, para ahli sepakat bahwa perilaku merupakan akibat, diarahkan oleh tujuan dan bisa diamati dan dapat diukur. Namun demikian perilaku yang tidak dapat diamati secara langsung juga penting dalam pencapaian tujuan, dan perilaku muncul karena didorong atau dimotivasi (Gibson et al. 2002).

Bandura dan Locke (2003) menjelaskan bagaimana *self-efficacy* mengatur fungsi di dalam diri manusia melalui proses kognitif, motivasi, afektif, dan proses keputusan sehingga dapat mempengaruhi perilaku individu dalam meningkatkan atau menurunkan usaha serta bagaimana memotivasi diri mereka dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Dalam penelitian Cervone dan Peake (1986) menunjukkan bahwa bila perubahan *self-efficacy* dikontrol dengan baik atau dengan kata lain tidak ada perubahan *self-efficacy* maka tidak akan ada pengaruh terhadap motivasi berprestasi. Robbins (1998), menemukan bahwa *self-efficacy* yang memadai di dalam diri individu menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja. Robbins (1998) menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik. Semakin seseorang mempunyai *self-efficacy* yang tinggi, maka individu tersebut semakin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya untuk dapat

menyelesaikan tugas dengan baik dan sebaliknya.

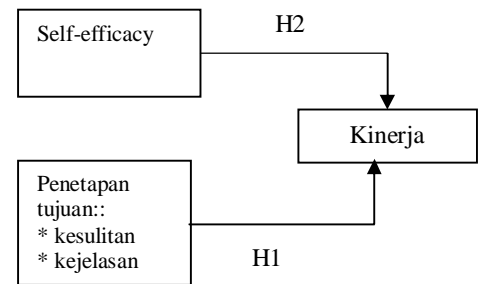
Sejumlah penelitian juga mencoba mengaitkan *self-efficacy* dengan teori penetapan tujuan. Dalam penelitian laboratorium ditemukan bahwa penetapan tujuan yang sulit dan spesifik bersama dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan mengarah pada kinerja yang lebih tinggi (Spieker & Hinz, 2004). Prediksi ini mengikuti hasil penelitian Locke dan Latham (1990). Penelitian serupa dilakukan oleh Smith et al. (2006) yaitu dengan melakukan penelitian laboratorium dengan menggunakan anagram sebagai bentuk penugasan yang diberikan secara individual menunjukkan bahwa *self-efficacy* khususnya untuk tugas yang spesifik berhubungan secara signifikan terhadap kinerja. Bouchard (2001) menemukan bahwa murid-murid dengan tingkat *self-efficacy* tinggi dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan lebih baik bila dibandingkan dengan murid-murid dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah. Gibson (2001) dalam penelitiannya mengaitkan antara penetapan tujuan, *efficacy* dan efektifitas. Meskipun penelitian ini dilakukan dalam konteks efektifitas individu dalam kelompok, namun dapat diketahui dari hasil analisisnya bahwa hubungan antara *self-efficacy* dan efektifitas adalah positif dan signifikan baik pada level individu maupun pada level kelompok. Penelitian yang dilakukan di tempat kerja untuk menguji hubungan antara *self-efficacy* dengan kinerja pada tugas yang spesifik juga menunjukkan hasil yang signifikan (Harrison et al. 1997). Berdasarkan teori dan penelitian-penelitian sebelumnya peneliti mengembangkan hipotesis di bawah ini.

Hipotesis 2: *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja.

Secara sederhana berbagai fenomena yang ditemukan dari hasil penelitian terdahulu dapat dijelaskan secara ringkas melalui model yang akan digunakan dalam

penelitian dan akan dianalisis lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang hubungan diantara variabel-variabel yang ada.

Model Penelitian Hubungan Antara Penetapan Tujuan, *Self-efficacy* dan Kinerja



Metode Penelitian

Desain dalam penelitian ini adalah eksperimen laboratorium 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 dan sebagai bentuk manipulasi atas tugas yang akan diberikan secara individual kepada setiap partisipan.

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 pengenalan dan penjelasan mengenai anagram yang dilanjutkan dengan pelaksanaan tugas anagram sesuai dengan instruksi yang diberikan pada sesi kedua. Pada sesi pertama, sebelum partisipan mulai melaksanakan tugas yang diminta, partisipan diberi pengetahuan dan penjelasan selama 15 menit mengenai tugas anagram yang akan diberikan kepada setiap partisipan. Penjelasan tersebut dilakukan dengan memberikan contoh untuk memastikan bahwa partisipan yang mengikuti eksperimen ini memahami tugas yang akan diminta untuk dikerjakan. Setelah partisipan memahami tugas yang akan dikerjakan, partisipan diminta untuk mengisi kuesioner mengenai *self-efficacy* terlebih dahulu. Hal ini diperlukan untuk mengukur *self-efficacy* partisipan terhadap tugas yang akan dilakukan.

Setelah semua partisipan mengisi kuesioner *self-efficacy*, partisipan diminta untuk mengambil undian untuk memperoleh seperangkat anagram yang harus dikerjakan secara individu pada sesi kedua. Hal tersebut dilakukan untuk menentukan apakah partisipan akan mendapatkan tugas anagram tipe sulit atau mendapatkan anagram tipe mudah secara acak (*random assignment*). Selanjutnya, partisipan diminta mengerjakan tugas anagram yang diberikan secara serentak dalam waktu 10 menit secara individu. Ketika waktu yang telah ditentukan selesai, partisipan diminta mengisi kuesioner mengenai penetapan tujuan. Kuesioner tersebut digunakan untuk mengetahui persepsi partisipan terhadap tingkat kesulitan anagram tahap 1. Hal tersebut dilakukan untuk menguji apakah perlakuan yang diberikan dalam penelitian eksperimen ini berhasil atau tidak. Setelah partisipan selesai mengerjakan tugas dan

mengisi semua item pertanyaan melalui kuesioner yang diberikan, partisipan kemudian diminta untuk mengumpulkan semua kuesioner yang telah diisi beserta seperangkat anagram yang sudah dikerjakan kepada petugas.

Pengukuran dan Alat Analisis

Penetapan Tujuan, diukur dengan menggunakan skala pengukuran *non metric* yaitu dengan skala nominal untuk menunjukkan tingkat kesulitan yang didasarkan atas persepsi partisipan terhadap tugas yang diberikan. Nilai satu menunjukkan tugas dengan penetapan tujuan sulit. Sedangkan nilai nol menunjukkan tugas dengan penetapan tujuan mudah. *Self-Efficacy*, dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen *Specific Self-Efficacy* yang terdiri dari 17 item pertanyaan, dan telah dimodifikasi dari instrumen *General Self-Efficacy* yang dikembangkan oleh Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-Dunn, Jacob, dan Rogers (1982). Modifikasi *instrument* disesuaikan dengan bentuk penugasan yang diberikan dalam penelitian eksperimen ini. Sebagai contohnya, "saya akan menyerah mengerjakan anagram sebelum saya menyelesaikannya". Pengukuran *self-efficacy* menggunakan skala interval dengan nilai 1 sampai 5 yaitu dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Metode Analisis

Berdasarkan pada pengukuran dan hipotesis yang telah dibangun, maka alat analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis pertama adalah dengan menggunakan *Analysis of Variance* (ANOVA). Penggunaan ANOVA berdasarkan pada pengukuran yang digunakan dalam variabel bebas yaitu penetapan tujuan adalah skala nominal dan variabel terikat yaitu kinerja menggunakan skala pengukuran *metric*. Untuk analisis hipotesis pertama menggunakan uji beda

rata-rata untuk melihat adanya perbedaan kinerja (variabel terikat) secara signifikan yang disebabkan karena adanya perlakuan yang diberikan secara berbeda pada penetapan tujuan (variabel bebas).

Sedangkan untuk menguji hipotesis kedua menggunakan regresi sederhana karena variabel yang digunakan yaitu *self efficacy* diukur dengan skala interval dan kinerja diukur dengan skala *metric*.

Manipulation Check

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. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Manipulation Check
Anagram

Tipe Anagram	N	Mean	Std.Dev	t	Sig
Sulit	30	3,3333	1,15470	2,181	0,033
Mudah	30	2,6333	1,32570		
Total	60	2,9833	1,28210		
F = 4,756					

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. Hasil *manipulation check* yang telah dilakukan pada saat pelaksanaan eksperimen dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Manipulation Check
Eksperimen

Tipe Anagram	N	Mean	Std.Dev	t	Sig
Sulit	43	3,3953	0,92940	2,156	0,034
Mudah	41	2,9756	0,85111		
Total	84	3,1905	0,091146		
F = 4,647					

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

Hasil pengolahan statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata *self-efficacy* partisipan sebesar 65,46 dengan standar deviasi sebesar 8,89. Nilai rata-rata *self-efficacy* ini diperoleh sebelum partisipan melaksanakan tugas anagram. Meskipun partisipan belum melaksanakan tugas anagram, namun demikian partisipan telah memperoleh pengetahuan dan penjelasan mengenai anagram terlebih dahulu, sehingga partisipan dapat mengevaluasi *self-efficacy* terhadap tugas anagram yang akan diminta untuk dikerjakan secara individu. Sedangkan nilai rata-rata kinerja yang dihasilkan oleh partisipan yaitu sebesar 22,7381 dengan standar deviasi sebesar 12,64446. Dari hasil statistik deskriptif menunjukkan koefisien korelasi untuk menginvestigasi hubungan

antar variabel. Hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja tidak signifikan ($r = 0,128$), sedangkan hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja signifikan ($r = 0,235$).

Analisis tahap kedua adalah pengujian untuk setiap hipotesis yang sudah dibangun dengan menggunakan uji t. Dari dua hipotesis yang diuji, satu hipotesis memperoleh dukungan yaitu hipotesis kedua dan 1 hipotesis tidak memperoleh dukungan yaitu hipotesis pertama. Hasil pengujian hipotesis pertama ditunjukkan pada tabel 3 yang menunjukkan bahwa, tidak terdapat perbedaan kinerja secara signifikan antara kelompok dengan penetapan tujuan sulit dan kelompok dengan penetapan tujuan mudah ($t = 1,172$; $p > 0,05$). Ini berarti hipotesis tidak didukung, dengan kata lain penetapan tujuan yang sulit tidak akan meningkatkan kinerja.

Tabel 3.

Hubungan Kausal antara Penetapan Tujuan dan Kinerja

Penetapan Tujuan	Kinerja		t	sig
	Mean	Std.Dev		
Sulit	21,1628	12,38457	1,172	0,245
Mudah	24,3902	12,85472		

$F = 1,374$

Sedangkan pengujian terhadap hipotesis kedua menunjukkan bahwa, *self-efficacy* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,334$; $t = 2,189$, $p < 0,05$). Ini berarti hipotesis kedua didukung, dengan kata lain *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada table 4.

Tabel 4.

Hubungan antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Variabel Bebas	Variabel Terikat; Kinerja		
	β	t	Sig
Penetapan Tujuan $F = 1,374$ $R^2 = 0,128$	3,227	1,172	0,245
Self-efficacy $F = 4,794$ $R^2 = 0,235$	0,235	2,189	0,031

$P^* < 0,05$

Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat menjawab persoalan penelitian yang ada yaitu bahwa penetapan tujuan tidak berhubungan secara signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis pertama dapat dilihat pada tabel 1 yang menunjukkan bahwa penetapan tujuan sulit ataupun mudah tidak membedakan tingkat kinerja secara signifikan. Hasil penelitian menunjukkan inkonsistensi terhadap teori penetapan tujuan yang dikembangkan oleh Locke (1968) yang menyatakan bahwa penetapan tujuan yang sulit akan meningkatkan kinerja. Hal tersebut juga diperlihatkan pada tabel 5 yang menunjukkan bahwa penetapan tujuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Wood dan Bailey (2001) menjelaskan bahwa dalam *field study*, penetapan tujuan seringkali dilihat sebagai bagian dari intervensi perubahan perilaku yaitu individu akan diminta atau dilatih untuk berkinerja secara lebih efektif dibandingkan dengan sebelumnya. Seperti yang telah diketahui bahwa perubahan perilaku individu adalah kompleks karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi adanya perubahan perilaku tersebut, baik faktor situasional maupun faktor personal.

Dalam konteks penelitian hubungan kausal antara penetapan tujuan dan kinerja pada eksperimen ini, faktor penetapan tujuan merupakan faktor situasional yang ditetapkan oleh peneliti sebagai perlakuan yang diberikan untuk menghasilkan perbedaan kinerja partisipan. Meskipun demikian, penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja jika penetapan tujuan dapat dicapai dan jika individu mempunyai komitmen untuk mencapainya (Locke & Latham, 2002).

Erez dan Kanfer (1986) menjelaskan bahwa peran dari penerimaan penetapan tujuan oleh individu memoderasi hubungan antara penetapan tujuan dengan kinerja. Dengan demikian pelibatan individu dalam

menetapkan tujuan akan mempengaruhi hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja (Erez & Kanfer, 1986). Pelibatan individu dalam penetapan tujuan juga dapat mengurangi kegelisahan (Lewin, 1951) sehingga individu dapat mengontrol situasi dan menghasilkan komitmen terhadap pelaksanaan tugas dengan lebih baik. Neider (1980) menemukan bahwa dalam hubungan penetapan tujuan dan kinerja, kelompok yang dilibatkan dalam penetapan tujuan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan dengan kelompok yang tidak dilibatkan dalam penetapan tujuan.

Selain faktor situasional, faktor personal seperti *self-efficacy* juga dapat mempengaruhi hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja (Robbins, 1998). *Self-efficacy* yang tinggi dapat mengarah pada kinerja individu yang lebih tinggi dibandingkan dengan *self-efficacy* yang rendah. Dengan demikian dapat diketahui bahwa penetapan tujuan yang sulit tidak serta merta akan meningkatkan kinerja karena selain faktor situasional yang ditetapkan oleh peneliti, faktor personal yang menjadi bagian dalam proses internal dalam diri individu dapat mempengaruhi hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja. Sehingga dalam penelitian eksperimen ini tidak berhenti pada bagaimana hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja seperti yang dihipotesiskan pada hipotesis pertama, tetapi juga mencoba menguji lebih lanjut proses internal dalam individu tentang bagaimana faktor personal seperti *self-efficacy* akan berpengaruh terhadap kinerja seperti yang dikembangkan dalam hipotesis kedua.

Hasil penelitian seperti yang telah ditunjukkan pada tabel 5 menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja seperti yang dinyatakan pada hipotesis kedua. Berdasarkan penelitian terdahulu dinyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja seperti yang dihipotesiskan pada hipotesis

kedua. Hasil yang diperoleh dalam penelitian eksperimen ini memberikan dukungan terhadap hipotesis kedua yaitu bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Pada awalnya, konsep *self-efficacy* dikembangkan dan digunakan sebagai *clinical tool* (Bandura, 1986), yang sampai dengan saat ini digunakan dalam banyak penelitian yang berpendapat bahwa *self-efficacy* dapat memprediksi kinerja dalam berbagai *setting* penelitian (Lee, 1983). Penilaian individu terhadap *self-efficacy* merupakan pengukuran individu terhadap kemampuannya untuk berkinerja dengan baik (Bandura, 1977).

Beberapa penelitian yang dilakukan secara berbeda baik secara strategi ataupun metodologi, menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja (Bandura & Locke, 2003). Hasil meta-analisis yang dilakukan terhadap hubungan kausal antara *self-efficacy*, penetapan tujuan, dan kinerja, menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi dan kinerja (Locke & Bandura, 2003). *Efficacy* tidak hanya dapat memprediksi fungsi dalam berperilaku diantara individu pada tingkat *efficacy* yang berbeda-beda, tetapi juga perubahan fungsi di dalam diri individu dari waktu ke waktu. Collins dalam penelitian yang dilakukan terhadap sejumlah siswa menemukan bahwa meskipun kemampuan yang dimiliki individu berkontribusi terhadap kinerja yang dihasilkan, tetapi siswa dengan tingkat *self-efficacy* yang lebih tinggi dapat menyelesaikan tugas lebih banyak daripada siswa dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah (Collins, 1984). Penelitian serupa yang dilakukan dengan menggunakan 2 studi yaitu studi terhadap sejumlah siswa di kelas dan sejumlah siswa di laboratorium komputer. Studi pertama yang dilakukan di kelas menemukan bahwa hubungan *self-efficacy* dan kinerja adalah signifikan. Demikian pula pada studi kedua yaitu yang dilakukan pada siswa di laboratorium komputer juga menunjukkan bahwa

hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja adalah signifikan (Richard, et.al., 2006).

Bouchard (2001), juga menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja (untuk *cognitive task*). Penelitian serupa yang dilakukan oleh Spieker dan Hinsz (2004) juga menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian penetapan tujuan, *self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Demikian pula Cervone dan Peake (1986), menemukan bahwa apabila *self-efficacy* dikontrol dengan baik, maka tidak ditemukan pengaruh yang signifikan dalam hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja atau dengan kata lain, *self-efficacy* memediasi dalam hubungan motivasi berkinerja. Meskipun dalam penelitian tersebut *self-efficacy* dipercaya sebagai variabel yang memediasi hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja, Meece, Wigfield, dan Eccles, (1990) menemukan bahwa *efficacy* mempunyai pengaruh yang *independent* terhadap kinerja. Dari beberapa penelitian terdahulu dapat diketahui dan dipahami bahwa *self-efficacy* merupakan faktor internal individu yang mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja individu (Spieker & Hinsz, 2004).

Dari meta-analisis yang dilakukan terhadap 114 penelitian, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dan kinerja (Stajkovic & Luthans, 1998). Hasil meta-analisis lain yang dilakukan oleh Mortiz et. al. (2000) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dan kinerja. Penelitian yang dilakukan di dalam kelas menemukan bahwa *self-efficacy* yang tinggi akan menghasilkan prestasi yang lebih baik (Zimmerman, 1995) dan nilai ujian yang meningkat (Zohar, 1998).

Kesimpulan

Dua hipotesis telah diuji dan menghasilkan kesimpulan sebagai berikut, **pertama** penetapan tujuan tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan tidak adanya perbedaan kinerja secara signifikan antara kinerja kelompok yang mengerjakan tugas anagram tipe sulit dengan kinerja kelompok yang mengerjakan tugas anagram tipe mudah. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa selain faktor situasional yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seperti desain tugas yang menantang, faktor personal seperti *self-efficacy* juga terbukti dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Dengan demikian penetapan tujuan tidak serta merta berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan. **Kedua**, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhubungan positif secara signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, *self-efficacy* yang tinggi akan meningkatkan kinerja individu. Hasil penelitian ini juga telah memberikan dukungan terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang berpendapat bahwa *self-efficacy* berhubungan positif dengan kinerja secara signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian eksperimen ini menunjukkan konsistensi dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang berpendapat bahwa *self-efficacy* berhubungan secara signifikan dengan kinerja.

Keterbatasan dan Implikasi pada Penelitian Masa Mendatang

Peneliti menemukan beberapa masalah dan keterbatasan dalam penelitian eksperimen ini, yaitu: **pertama**, partisipan yang diikutsertakan pada penelitian eksperimen ini adalah mahasiswa. Penggunaan mahasiswa sebagai partisipan dalam eksperimen masih menjadi perdebatan diantara para peneliti karena mahasiswa bukanlah "*real people*" sehingga hasil penelitian tidak dapat diterapkan pada kondisi nyata dalam sebuah organisasi kompleks. Namun demikian, dalam penelitian eksperimen ini hendak menginvestigasi perilaku individu yang

disebabkan oleh faktor eksternal berupa desain pekerjaan dan faktor internal berupa *self-efficacy* dan kesuksesan psikologis. Faktor *self-efficacy* dan kesuksesan psikologis merupakan aspek psikologis yang dimiliki setiap individu secara universal. Respon psikologis dapat dihasilkan oleh berbagai macam stimuli baik melalui perlakuan yang diberikan di dalam *laboratory eksperiment* maupun perlakuan yang diberikan dalam desain penelitian *field eksperiment*. Sehingga penggunaan mahasiswa sebagai partisipan dalam eksperimen masih relevan. Meskipun demikian, untuk penelitian kedepan tetap diperlukan *field eksperiment* untuk menguji eksternal validity khususnya dalam organisasi kompleks. **Kedua**, pelaksanaan eksperimen dilakukan di dalam kelas sehingga keberadaan dosen pengampu mata kuliah 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. **Ketiga**, tidak adanya pelibatan partisipan dalam menentukan penetapan tujuan dapat berdampak pada *goal acceptance* atau penerimaan terhadap penetapan tujuan itu sendiri sehingga dapat berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian dalam penelitian berikutnya hendaknya desain eksperimen dapat dikembangkan lagi untuk melibatkan partisipan dalam penetapan tujuan. Selain adanya keterbatasan penelitian, penelitian eksperimen ini juga telah memberikan dukungan terhadap beberapa pendapat yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja.

Referensi

- 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 Indivality. *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.
- 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.