

LAMPIRAN

Grand Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968 telah menarik perhatian dalam berbagai permasalahan dan isu suatu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu yang mempunyai beberapa tujuan, menentukan tujuan, dan mereka termotivasi untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori *goal setting theory* ini menganggap bahwa faktor utama yang berpengaruh terhadap pilihan yang dibuat seorang individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah membuktikan adanya pengaruh secara signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Dalam hal ini kesulitan dan kekhususan merupakan sarana dari penetapan tujuan tersebut. Pada umumnya, semakin spesifik dan sulit tujuan yang telah ditetapkan, semakin tinggi pula tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Yang menjadi salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda menyebabkan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Dimana tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu menganggap tujuan merupakan suatu hal yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifan dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tingkatannya untuk dicapai, maka dalam hal ini seorang individu akan berusaha mencari cara, dan jalan keluar untuk keberhasilan pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi

sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11). *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah sasaran (*goals*) dan maksud (*intentions*) tujuan tersebut. Dimana *goals* dan *intention* ini merupakan hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Dalam studi mengenai *goal setting theory*, yang dimana *goal* merupakan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Kemudian *Harder goal* akan dapat tercapai apabila ada perhatian dan usaha yang dua kali lebih besar dan membutuhkan lebih banyak pengetahuan dan ketrampilan daripada *easy goal*.

Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan memiliki empat mekanisme dalam memberikan motivasi pada individu untuk mencapai kinerjanya. Pertama, penetapan tujuan dapat memfokuskan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan itu sendiri dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu dalam mencapai suatu tujuan. Ketiga, dengan adanya tujuan diharapkan dapat meningkatkan kegigihan individu dalam mencapai sebuah tujuan. Keempat, tujuan dapat membantu individu dalam mengambil tindakan dan menetapkan strategi sesuai dengan yang direncanakan.