

PENGARUH *GOAL SETTING* DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Teddy Sutrisno

Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga

Tutuk Ari Arsanti *

Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga

** tutuk.arsanti@uksw.edu*

Abstrak

This paper aims to gain an understanding of the influence of goal setting and self-efficacy on employee performance. Specifically, this research wants to examine the impact of sales targets and employee self-efficacy on employee's sales performance. This research was conducted on profit-oriented companies, in particular, employees of the marketing department or sales people who were required to achieve sales targets as part of employee performance appraisals. Quantitative methods were used in this research. The research strategy uses a survey with multiple regression analysis. The results of this study show that goal setting and self-efficacy do not influence an employee's sales performance. Through this empirical study, we not only discover the insignificant influence of goal setting and self-efficacy on employee's sales performance, but this result also gives explanation about why goal setting and self-efficacy are unable to explain employee's performance in a certain context. The results of this empirical research provide new insights on how goal setting and self-efficacy works to achieve high performance.

Key Words: Goal setting, Self-efficacy, Employee performance

Latar Belakang

Persoalan kinerja masih menjadi topik penelitian yang menarik bagi para peneliti maupun praktisi untuk terus mengkaji tentang kesediaan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai tugas dan tanggung jawab sesuai dengan yang telah ditetapkan (Nursam, 2017; Ruth Silaen et al., 2021). Oleh karena itu perhatian terhadap faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan masih terus mendapatkan perhatian (Annisa & Mustikawati, 2017). Berdasarkan literatur yang ada, penetapan sasaran yang menantang dan spesifik dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Locke, 1978). Hal itu disebut sebagai *goal setting theory* yang merupakan salah satu teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke sekitar tahun 1978 untuk menjelaskan bagaimana kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh penetapan sasaran. Sebaliknya jika penetapan sasaran pekerjaan itu tidak jelas, ambigu, dan tidak menantang maka tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Rainey & Jung, 2015). Lebih lanjut, penetapan sasaran yang melibatkan karyawan dibutuhkan untuk mengurangi ketidakjelasan atau ambigu yang dirasakan atas sasaran yang diberikan sehingga pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Gibson et al., 1985).

Mengacu pada penelitian terdahulu, persoalan pencapaian kinerja tidak cukup hanya dengan adanya penetapan sasaran atau *goal setting* secara spesifik dan menantang, namun, *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan juga berkontribusi dalam menjelaskan kinerja individu (Arsanti, 2009). *Self-efficacy* berperan dalam proses evaluasi dalam diri karyawan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, adanya penetapan

sasaran dan proses evaluasi terhadap kemampuan karyawan dalam mencapai sasaran yang ditetapkan akan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam riset ini tidak hanya memberi perhatian terhadap keberadaan *goal setting* tetapi juga *self-efficacy* yang secara simultan terbukti mempengaruhi kinerja.

Sayangnya penelitian-penelitian terkait dengan *goal setting*, *self-efficacy*, dan dampaknya terhadap kinerja masih dilakukan secara terpisah. Misalnya sejumlah penelitian yang telah menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja (Alwisol, 2013; Bandura, 1994) Demikian pula sejumlah penelitian yang menganalisis pengaruh *goal setting* terhadap kinerja (Rainey & Jung, 2015; Rio et al., 2021; Zulfa, 2021). Meskipun sudah ada penelitian terdahulu yang menganalisis pengaruh *goal setting* dan *self-efficacy* terhadap kinerja (Arsanti, 2009), namun masih tidak dengan mudah menemukan pengaruh *goal setting* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal itulah yang menjadi urgensi penelitian ini untuk dilakukan.

Penelitian ini mengambil konteks karyawan yang bekerja di perusahaan *profit oriented*. Secara spesifik karyawan bagian penjualan atau *sales* yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mencapai sasaran atau target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Peneliti meyakini bahwa selain adanya sasaran yang diberikan kepada karyawan, proses evaluasi dalam diri individu terhadap kemampuannya untuk memenuhi sasaran tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka persoalan penelitian yang diangkat yaitu untuk menguji apakah *goal setting* dan *self-efficacy* mempengaruhi kinerja?

Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian pada bidang manajemen sumberdaya manusia, terlebih lagi dalam menjelaskan bagaimana kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh adanya penetapan sasaran atau *goal setting* dan *self-efficacy* yang dimiliki. Lebih lanjut, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya di masa yang akan datang. Sedangkan bagi praktisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengambilan keputusan pada ruang lingkup sumber daya manusia, khususnya terkait *goal setting* dalam upayanya untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada bagian berikutnya akan menjabarkan kajian literatur yang menjelaskan persoalan yang dibahas secara teoritis berdasarkan literatur yang ditemukan. Diikuti dengan penjelasan mengenai metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan. Pada bagian akhir artikel ini akan diperoleh kesimpulan dari hasil penelitian ini.

Kajian Literatur

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat diukur baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan sasaran yang diberikan kepadanya (Wondal et al., 2019). Pencapaian kinerja karyawan mendapat perhatian besar oleh perusahaan karena diperlukan demi keberlangsungan perusahaan (Annisa & Mustikawati, 2017).

Secara teori ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya sasaran yang ditetapkan. Adanya sasaran atau *goal setting* dapat mengarahkan usaha individu untuk mencapai kinerja yang ditetapkan (Sudarmanto, 2009). Hal itu sejalan dengan teori Locke yang menjelaskan bahwa adanya sasaran dapat mendorong karyawan untuk mengerahkan usahanya untuk mencapai target yang ditetapkan (Locke et al., 1981). Meski banyak faktor lain yang dapat berkontribusi terhadap kinerja tetapi persoalan sasaran yang ditetapkan bagi karyawan tidak akan lepas dari bagaimana individu menilai kemampuannya dalam mencapai sasaran tersebut. Dengan demikian *self-efficacy* juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan. *Self-efficacy* yang tinggi dapat membuat individu yakin bahwa dirinya dapat menyelesaikan

sasaran yang ditetapkan sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja individu tersebut (Ardanti & Rahardja, 2017).

Pengaruh *Goal Setting* terhadap Kinerja

Goal setting adalah teori yang menjelaskan bagaimana individu bertindak sesuai dengan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai (Locke & Latham, 2013). Teori tersebut pertama kali dikemukakan oleh Locke yang pada dasarnya menjelaskan bahwa individu yang memahami tujuan atau sasaran yang ditetapkan oleh suatu organisasi akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Locke et al., 1981). Dengan demikian adanya tujuan atau sasaran yang ditetapkan bagi individu dapat membantu individu untuk mengarahkan usaha dan mengarahkannya pada tujuan atau sasaran yang jelas dan pasti. Hal itu juga dikenal sebagai *goal setting theory*. Secara tidak langsung *goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan untuk kemudian dapat mempengaruhi kinerjanya (Tosi et al., 1991). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya penetapan tujuan atau *goal setting* dapat mengarahkan individu dalam bertindak dan bekerja, dimana tujuan atau sasaran yang ditetapkan tersebut menggambarkan keadaan ideal yang ingin dicapai atau menunjukkan rencana untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Locke menyadari pentingnya *goal setting* untuk mengarahkan perilaku individu kepada tujuan yang ingin dicapai. Terdapat tiga mekanisme atau cara kerja dari *goal-setting* dalam mempengaruhi perilaku individu. Pertama, *goal setting* berfungsi direktif atau sebagai penentu arah sehingga usaha dan perhatian individu akan secara langsung mengarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Kedua, *goal setting* berfungsi sebagai pemberi energi sehingga karyawan akan berusaha lebih keras untuk mencapainya. Ketiga, *goal setting* membuat persisten karena karyawan akan melakukan upaya yang berulang-ulang hingga tujuan atau sasaran tercapai. Dengan demikian dapat dipahami bahwa *goal setting* merupakan pendekatan yang dapat digunakan untuk mempengaruhi kinerja individu (Locke et al., 1981) karena penetapan tujuan dapat mempengaruhi bagaimana seorang karyawan bekerja yang pada gilirannya membawa dampak terhadap kinerja karyawan (Locke & Latham, 2013).

Goal setting dapat dilihat dari tiga hal yaitu *goal difficulty*, *goal specificity*, dan *goal participation*. *Goal difficulty* merupakan tingkat kesulitan atas sasaran atau tujuan yang ditetapkan, sedangkan *goal specificity* merupakan kejelasan (spesifik atau tidak) atas sasaran atau tujuan yang ditetapkan, dan *goal participation* merupakan keterlibatan individu dalam penetapan sasaran atau tujuan (Locke & Latham, 1991). Penetapan sasaran yang memperhatikan tingkat kesulitan dan kejelasan atau *specificity* akan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja (Latham & Yukl, 1975). Namun demikian perlu diperhatikan bahwa penetapan tujuan yang terlalu sulit dan sesungguhnya tidak dapat dicapai seringkali justru akan menurunkan kembali kinerja individu (Gibson et al. 2002). Dengan demikian dapat dipahami bahwa penetapan sasaran yang “menantang” atau sasaran tersebut sulit tapi masih dimungkinkan untuk dicapai itulah yang dapat memberikan berdampak positif terhadap kinerja. Untuk membangun sasaran yang “menantang” bukanlah hal yang sederhana bagi pemimpin. Oleh karena itu dapat dipahami bahwa dalam menetapkan sasaran membutuhkan *goal participation* dari karyawan agar sasaran dapat ditetapkan dengan tepat atau sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Penetapan sasaran yang melibatkan karyawan diyakini dapat menghasilkan sasaran yang tidak terlalu mudah tapi dimungkinkan untuk dicapai atau disebut sasaran yang “menantang”. Penetapan sasaran yang memperhatikan tiga hal itulah yang dinilai dapat meningkatkan kinerja karyawan (Locke & Latham, 1991). Berdasarkan apa yang telah dijelaskan maka dikembangkan hipotesis pertama yaitu:

H1: *Goal setting* berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja

Self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas (Kreitner & Kinicki, 2004). 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. Lebih lanjut Bandura dan Locke 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. Dengan demikian seseorang lebih mungkin melakukan kegiatan yang menurut mereka dapat mereka lakukan daripada melakukan hal-hal yang menurut mereka tidak dapat mereka lakukan.

Berdasarkan penjelasan di atas, *self-efficacy* merupakan faktor penentu keberhasilan individu (Friedman et al., 2006). Masih sejalan dengan hal itu, karyawan yang mempunyai *self-efficacy* yang tinggi ditunjukkan dengan usaha yang dikeluarkan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai *self-efficacy* yang rendah maka individu cenderung merasa bahwa sasaran yang ditetapkan adalah beban sehingga karyawan tidak memberikan upaya yang tinggi untuk mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan (Ardanti & Rahardja, 2017). Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya dampak positif dari *self-efficacy* terhadap kinerja (Noviawati, 2016). Berdasarkan telaah literatur maka dikembangkan hipotesis kedua:

H2: *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja.

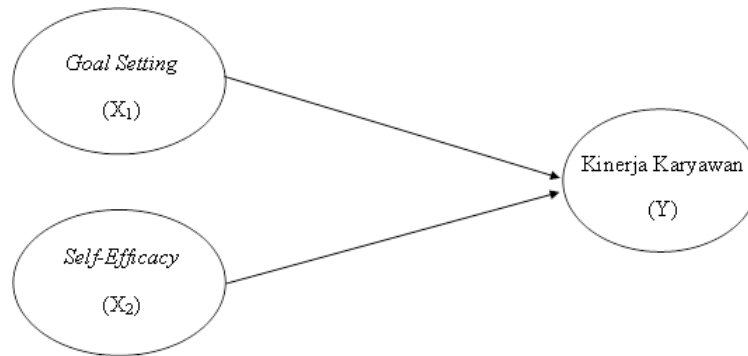
Pengaruh *goal setting* dan *self-efficacy* terhadap kinerja

Dalam realitas organisasi, adanya sasaran atau tujuan yang ditetapkan secara menantang dan jelas tidak serta merta dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan variabel-variabel di luar penetapan sasaran atau tujuan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Lee, n.d.). Meskipun dipercaya bahwa dengan adanya penetapan tujuan dapat mengarahkan usaha dan perilaku individu pada kinerja yang diharapkan, namun demikian perilaku individu merupakan suatu hal yang kompleks yang dapat juga dipengaruhi oleh faktor individual, pengalaman, dan kejadian yang dapat mempengaruhi perilaku tersebut (Adolph & Kretch, n.d.).

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 (Arsanti, 2009). Demikian pula hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang dimiliki individu terhadap tugas yang spesifik mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Culbertson et al., n.d.). Dengan demikian dapat dipahami meski *goal setting* menjadi faktor penentu yang mempengaruhi kinerja karyawan (Locke et al., 1981) karena keberadaan *goal setting* dapat mempengaruhi sejauh mana usaha karyawan dikerahkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Zulfa, 2021). *Goal setting* tidak serta merta akan meningkatkan kinerja (Earley et al., 1990). Adanya sasaran yang ditetapkan akan disertai dengan proses evaluasi oleh individu terhadap keyakinannya dalam mencapai sasaran yang ditetapkan. Penjelasan inilah yang membangun hipotesis ketiga:

H3: *Goal setting* dan *self-efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa angka-angka yang diperoleh dari survei. Sifat penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan) karena bertujuan untuk mendapatkan penjelasan atau pembuktian adanya sebab dan akibat atau keterkaitan di antara variabel-variabel yang diamati. Penelitian dilakukan pada karyawan departemen penjualan atau “sales” di sebuah perusahaan berorientasi laba. Hal itu dilakukan dengan pertimbangan bahwa karyawan pada bagian penjualan akan mendapatkan target penjualan sebagai bentuk dari adanya penetapan sasaran atau *goal setting* yang dilakukan perusahaan untuk mempengaruhi kinerja penjualan karyawan.

Adapun jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada seluruh karyawan bagian penjualan di perusahaan furniture. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *saturation sampling* (sampel jenuh) dimana survei dilakukan terhadap seluruh karyawan bagian penjualan. Teknik tersebut dapat digunakan apabila jumlah populasi dari penelitian ini tidak melebihi 100 responden. Populasi dalam penelitian ini sebesar 30 karyawan.

Pengukuran dan Alat Analisis

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya *goal setting* yang diadopsi dari penelitian sebelumnya yang telah mengembangkan alat ukur tersebut dalam penelitiannya terkait dengan dengan efek *goal-setting* pada kinerja (Fang et al., 2005). Sedangkan alat ukur untuk *self-efficacy* diadopsi dari penelitian sebelumnya terkait dengan pengembangan skala pengukuran *self-efficacy* (Sherer, n.d.). Angket yang digunakan berupa pertanyaan yang bersifat tertutup dengan menggunakan skala pengukuran Likert. Skala Likert sebagai teknik pengukuran jawaban dengan memberikan skor pada setiap instrumen jawaban yang telah disediakan, skala tersebut dapat mengukur persepsi, sikap atau pendapat orang mengenai sebuah fenomena. Skala Likert yang digunakan untuk mengukur *goal setting* dan *self-efficacy* terdiri dari skala 1 sampai 5 yang menunjukkan pendapat responden dari Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan Sangat Setuju (SS).

Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh diolah melalui beberapa tahapan sebelum nantinya dilanjutkan untuk dianalisis guna melihat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial maupun simultan. Pada

tahap pertama dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid atau tidak untuk pengukuran variabel, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi data yang ada (Sürücü, n.d.). Apabila nilai setiap item menunjukkan $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka item tersebut valid. Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa mayoritas item dapat digunakan untuk mengukur variabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Demikian pula uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha, memiliki nilai cronbach alpha $> 0,6$, sehingga data tersebut dikatakan reliabel. Dengan demikian item dalam angket dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Analisis pengujian data pada tahap kedua merupakan uji asumsi klasik, dalam tahap ini akan dibagi menjadi beberapa bagian yaitu: (1) uji normalitas; (2) uji multikolinearitas; (3) uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data berdistribusi normal, uji multikolinearitas digunakan untuk melihat korelasi yang terjadi pada variabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model yang diajukan memiliki ketidaksamaan *variance residual* (Sürücü, n.d.). Berdasarkan uji asumsi klasik, menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov adalah $0,200 > 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal. Data juang tidak terdeteksi adanya masalah multikolinearitas nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Demikian pula untuk uji heteroskedastisitas membuktikan bahwa pada ketiga variabel tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, dikarenakan nilai sig masing-masing variabel $> 0,05$.

Penelitian ini juga menggunakan uji t untuk melakukan pengujian hipotesis. Metode pengujian ini menggunakan unsur perkalian untuk membangun persamaan regresinya. Persamaan regresi yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = *Intercept*

b_1 - b_2 = Koefisien parsial

X_1 = *Goal setting*

X_2 = *Self-efficacy*

e = Koefisien error

Berdasarkan hasil statistik deskriptif terhadap data yang diperoleh menunjukkan bahwa: (1) Variabel kinerja memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 39,40 dengan nilai simpangan baku sebesar 5,605, nilai tersebut lebih kecil dari nilai mean. Dengan demikian, variabel kinerja (Y) bersifat homogen atau tidak bervariasi. (2) Variabel *goal setting* nilai simpangan baku 1,486 lebih kecil dari mean sehingga variabel tersebut bersifat homogen; (3) Variabel *self-efficacy* memiliki simpangan baku sebesar 3,196, nilai tersebut lebih kecil dari nilai mean sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel X_2 bersifat homogen. Berdasarkan hasil tersebut maka data yang telah diperoleh melalui survey dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil penelitian

Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan maka dapat diketahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. Hal itu dilakukan dengan melihat perbandingan antara T_{hitung} dengan T_{tabel} . Apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Uji t pada penelitian ini tertera pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji T

Variabel	Nilai Sig.	α
<i>Goal setting</i> (X ₁)	0,389	0,05
<i>Self-efficacy</i> (X ₂)	0,063	0,05

Sumber: Data diolah 2023

Nilai yang tertera pada tabel 2 di atas diperoleh dengan menggunakan kriteria pengujian, yaitu melihat nilai sig yang dibandingkan dengan α (0,05). Hasil pada variabel *goal setting* menyatakan bahwa nilai sig > 0,05 maka hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini ditolak, yaitu *goal setting* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kedua pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai sig > 0,05 sehingga hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini ditolak, yaitu *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Demikian pula uji F dilakukan untuk menguji pengaruh *goal setting* dan *self-efficacy* secara simultan terhadap kinerja. Hal itu dilakukan dengan melihat perbandingan antara Fhitung dengan Ftabel untuk membantu untuk melihat apakah hipotesis yang telah dibangun diterima atau ditolak. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut ditentukan dengan melihat apabila nilai Fhitung > Ftabel dan probabilitas < 0,05 maka hipotesis alternatif (Ha) diterima. Uji f pada penelitian ini tertera pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji F

Variabel	Nilai Sig.	α
<i>Goal setting & Self-efficacy</i>	0,153	0,05

Sumber: Data diolah 2023

Nilai yang tertera pada tabel 3 di atas diperoleh dengan menggunakan kriteria pengujian, yaitu melihat nilai sig yang dibandingkan dengan α (0,05). Hasil pada variabel *goal setting* dan *self-efficacy* menyatakan bahwa nilai sig > 0,05 maka hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini ditolak, yaitu *goal setting* dan *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang diperoleh menunjukkan bahwa *goal setting* dan *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai *goal participation* yang rendah. Hal itu dapat dimaknai bahwa tingkat partisipasi karyawan dalam menetapkan sasaran atau target penjualan adalah rendah. Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan mempunyai kebijakan penetapan sasaran atau target penjualan bersifat *top down* atau ditetapkan oleh atasan karyawan. Dengan demikian karyawan tidak dilibatkan dalam menetapkan sasaran atau target penjualan. *Goal participation* yang rendah itulah yang berpotensi menjelaskan mengapa sasaran atau target penjualan yang ditetapkan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tinjauan literatur yang ada, partisipasi individu dalam menetapkan sasaran dibutuhkan agar sasaran yang ditetapkan bisa memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal itu dapat dipahami karena dengan melibatkan karyawan dalam penetapan sasaran dapat mengurangi kesalahan dalam menentukan tingkat kesulitan ataupun kejelasan sasaran itu sendiri. Hal inilah yang diduga berkontribusi terhadap hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *goal setting* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Locke dan Latham bahwa *goal participation* yang rendah membuat penetapan target tidak sesuai dan membuat karyawan tidak

termotivasi untuk mencapai target (Locke & Latham, 1991). Faktor lain yang bisa menjelaskan mengapa *goal setting* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah *goal difficulty* kemungkinan tidak memberikan tantangan lagi bagi karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sasaran atau target penjualan yang ditetapkan selama 6 bulan terakhir tidak mengalami perubahan atau target penjualan selalu sama dan selalu tercapai. Situasi tersebut merefleksikan bahwa sasaran yang ditetapkan tidak mampu memberikan tantangan kepada karyawan. Hal inilah yang diduga dapat menjelaskan mengapa *goal setting* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa “*goal difficulty*” mempengaruhi kinerja (Earley et al., 1990).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan telaah literatur yang dilakukan, *self-efficacy* berkaitan dengan penilaian individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diterimanya. Berdasarkan hasil wawancara yang menunjukkan tidak adanya perubahan target penjualan selama 6 bulan terakhir dan target selalu terpenuhi. Kondisi tersebut mencerminkan adanya pengalaman karyawan yang selalu sama terhadap sasaran yang ditetapkan yaitu karyawan selama 6 bulan selalu mempunyai target yang sama, dan karyawan selalu mencapai target penjualan tersebut. Dengan demikian kondisi seperti itu (target selalu sama dan selalu mencapai target yang ditetapkan) dimungkinkan membangun tingkat *self-efficacy* karyawan yang relatif sama pula. Faktor lain yang juga mempengaruhi mengapa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karena adanya pembelian “berulang” (*repeat order*) yang didapatkan karyawan bagian penjualan sehingga dampaknya penilaian individu atas kemampuannya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan menjadi tidak berpengaruh. Hal itu sejalan dengan penjelasan Cervone dan Peake yaitu bahwa ketika perubahan *self-efficacy* dikontrol dengan baik atau dengan kata lain tidak ada perubahan *self-efficacy* maka tidak akan ada pengaruh terhadap motivasi berprestasi atau kinerja itu sendiri. Dengan demikian kondisi yang mencerminkan goal setting dan *self-efficacy* yang relatif tetap yang diduga dapat berkontribusi terhadap ditolaknya H2 yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja dan H3 *goal setting* dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja.

Kesimpulan

Goal setting theory merupakan salah satu teori motivasi yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja individu. Dalam literatur dan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi berdampak pada kinerja individu (Marin-Garcia & Martinez Tomas, 2016; Waskito, 2023). Namun hal itu tidak sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa goal setting tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja individu. Hal itu ditunjukkan melalui hasil analisis data dan pembahasan yaitu bahwa H1 ditolak sehingga dapat diartikan bahwa *goal setting* tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil tersebut dibuktikan dengan adanya nilai signifikansi yang lebih besar dari nilai probabilitasnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa *goal setting* tidak mampu menjelaskan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi kinerja individu (Arsanti, 2009). Namun demikian berbeda dengan hasil penelitian kali ini yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja individu. Hal itu ditunjukkan melalui hasil analisis data dan pembahasan yaitu H2 ditolak yang artinya *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa H3 ditolak yang artinya *goal setting* dan *self-efficacy* secara bersama-sama juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan dari hasil analisa data dan pembahasan yaitu bahwa pada situasi tertentu, seperti keterlibatan karyawan yang rendah dalam penetapan sasaran, maupun sasaran yang ditetapkan tidak menantang (misalnya

sasaran tidak mengalami perubahan selama beberapa waktu lamanya) maka hal itu dapat berpotensi menjelaskan mengapa *goal setting* tidak mampu mempengaruhi kinerja individu. Lebih lanjut, ketika sasaran itu sendiri tidak mampu memberikan tantangan bagi individu, maka hal itu juga akan berdampak pada *self-efficacy* individu yang pada akhirnya tidak akan mempengaruhi kinerja.

Daftar Pustaka

- Adolph, K. E., & Kretch, K. S. (N.D.). *Gibson's Theory Of Perceptual Learning*.
- Alwisol. (2013). *Psikologi Kepribadian*. Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Annisa, P. N., & Mustikawati, R. I. (2017). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Purbowangi Human Resources Management Audit On Employee Performance In Purbowangi Hospital*.
- Ardanti, M. D., & Rahardja, E. (2017). *17325-35252-1-Sm*.
- Arsanti, T. A. (2009). *Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Self-Efficacy Dan Kinerja*. 16(2), 97–110.
- Bandura, A. (1994). *Encyclopedia Of Mental Health* (Vol. 4). Academic Press.
- Culbertson, S. S., Smith, M. R., & Leiva, P. I. (N.D.). *Enhancing Entrepreneurship: The Role Of Goal Orientation And Self-Efficacy*.
- Earley, P. C., Lee, C., & Hanson, L. A. (1990). Joint Moderating Effects Of Job Experience And Task Component Complexity: Relations Among Goal Setting, Task Strategies, And Performance. In *Journal Of Organizational Behavior: Vol. I*.
- Fang, E., Evans, K. R., & Zou, S. (2005). The Moderating Effect Of Goal-Setting Characteristics On The Sales Control Systems–Job Performance Relationship. *Journal Of Business Research*.
- Friedman, H. S., Schustack, M. W., Fransiska, D. I., Maria, H., & Andreas, P. P. (2006). *Kepribadian: Teori Klasik Dan Riset Modern Jilid 1*. Erlangga.
- Gibson, L., Ivancevich, M., Donnelly Jr, H., & Konopaske, R. (1985). *084-Organizations-Behavior-Structure-Processes-James-L.-Gibson-John-M.-Ivancevich-James-H.-Donnelly-Jr.-Robert-Konopaske-Edisi-14-2011*.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organization Behavior* (8th Ed.). Mcgraw Hill.
- Latham, G. P., & Yukl, G. A. (1975). *A Review Of Research On The Application Of Goal Setting In Organizations*[^].
- Lee, P. C. (N.D.). *The Relation Among Self-Efficacy, Learning Approaches, And Academic Performance: An Exploratory Study*.
- Locke, E. A. (1978). *The Ubiquity Of The Technique Of Goal Setting In Theories Of And Approaches To Employee Motivation*[^].
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). A Theory Of Goal Setting And Task Performance. *The Academy Of Management Review*, 16(2), 480. <https://doi.org/10.2307/258875>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). *New Developments In Goal Setting And Task Performance*.

- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal Setting And Task Performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90(1), 125–152. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.90.1.125>
- Marin-Garcia, J. A., & Martinez Tomas, J. (2016). Deconstructing Amo Framework: A Systematic Review. *Intangible Capital*, 12(4), 1040. <https://doi.org/10.3926/IC.838>
- Noviawati, R. D. (2016). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource Pt. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)*.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. In *Journal Of Islamic Education Management* (Vol. 2, Issue Oktober).
- Rainey, H. G., & Jung, C. S. (2015). A Conceptual Framework For Analysis Of Goal Ambiguity In Public Organizations. *Journal Of Public Administration Research And Theory*, 25(1), 71–99. <https://doi.org/10.1093/jopart/muu040>
- Rio, S., Siregar, B., Ratnawati, V., & Wahyuni, N. (2021). *Pengaruh Goal Setting Dan Batasan Waktu Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi*. 2(1), 2722–5437.
- Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyruroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sherer, M. (N.D.). *The Self-Efficacy Scale: Construction And Validation*.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sdm : Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar,.
- Sürücü, L. (N.D.). *Validity And Reliability In Quantitative Research*.
- Tosi, H. L., Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). A Theory Of Goal Setting And Task Performance. *The Academy Of Management Review*, 16(2), 480. <https://doi.org/10.2307/258875>
- Waskito, L. L. (2023). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang Pt. Mentari Indonesia Jakarta*. 06.
- Wondal, R. R., Tewal, B., Donald Walangitan, M., & Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2019). Bank Artha Graha Internatonal Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. The Influence Of Compensation, Competence And Motivation Of Employee Performance In Pt. Bank Artha Graha International Sam Ratulangi Branch Of Manado Tbk. In *5157 Jurnal Emba* (Vol. 7, Issue 4).
- Zulfa, S. U. (2021). *Pengaruh Goal Setting, Situational Leadership*.