

Tujuan dan Efikasi Diri untuk Mendongkrak Kinerja Pengajar dan Staf Sekolah Islam di Jakarta

SERAMBI

Santi Retno Sari

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional

Received 09 July 2021
Revised 17 Aug 2021
Accepted 25 Aug 2021
Online first 30 Aug 2021

Abstract

This study aims to analyze the moderating effect of self-efficacy on the relationship between goal commitment and motivation. This is based on goal setting theory which is taken from the perspective of goal commitment interacting with self-efficacy in increasing motivation. The method used in this research is moderation testing with the help of the macroprocess v3.15 tool, the research takes a population of Islamic school teachers in Jakarta. one hundred one out of 135 is obtained from the slovin formula and taken by simple random sampling. Data processing gives the results of all hypotheses accepted. There is self-efficacy moderation in the relationship between goal commitment and motivation. Going forward, increase the motivation of teachers and education staff by providing goals that increase commitment to goals such as by participating, and increasing self-efficacy in achieving tasks so that this will lead to better work results.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek moderasi efikasi diri terhadap hubungan antara komitmen tujuan dan motivasi. Hal ini didasarkan pada teori penetapan tujuan yang diambil dari perspektif komitmen tujuan yang berinteraksi dengan efikasi diri dalam meningkatkan motivasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji moderasi dengan bantuan tool macroprocess v3.15, penelitian ini mengambil populasi guru madrasah di Jakarta. seratus satu dari 135 diperoleh dari rumus slovin dan diambil dengan simple random sampling. Pengolahan data memberikan hasil dari semua hipotesis yang diterima. Ada moderasi self-efficacy dalam hubungan antara komitmen tujuan dan motivasi. Kedepan, tingkatkan motivasi guru dan tenaga kependidikan dengan memberikan tujuan yang meningkatkan komitmen terhadap tujuan seperti dengan berpartisipasi, dan meningkatkan efikasi diri dalam mencapai tugas sehingga akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik

Paper type

Research paper

✉ Email Korespondensi*:
Santi.sari@civitas.unas.ac.id

Keywords: *goal commitment; goal setting; motivation; Self efficacy.*



Pedoman Sitasi: Sari, S. R. (2021). Tujuan dan Efikasi Diri untuk Mendongkrak Kinerja Pengajar dan Staf Sekolah Islam di Jakarta. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 3(2), 71 - 82. <https://doi.org/10.36407/serambi.v3i2.199>

SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Islam, Vol 3, No.2, 2021, 71 - 82
eISSN 2685-9904

Pendahuluan

Guru sebagai sosok yang menjadi panutan tentunya diharapkan memiliki semangat juang dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru merupakan tonggak kesuksesan suatu negara dengan menelurkan generasi-generasi yang unggul. Untuk bisa menjadi generasi unggul tentunya generasi juga harus memiliki semangat juang. Tak bisa dipungkiri andil guru dalam menularkan semangat ini sangat diperlukan.

Motivasi yang istilah asli dari bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan, didefinisikan sebagai yang menggugah, memberi semangat dan ketekunan serta memberi arah dalam pencapaian suatu tujuan (Luthans dkk., 2015). Faktor-faktor yang mampu menggerakkan, memberikan semangat dan menggugah sehingga menjadi semakin rajin dan tekun bagi guru perlu terus digali dan diterapkan. Harapan yang diinginkan adalah mampu menularkan semangat ini kepada para anak didiknya.

Goal setting theory merupakan salah satu teori motivasi yang menjelaskan proses motivasi melalui tujuan. Locke dan Latham (2019) menjelaskan mengenai teori *goal setting* bahwa kejelasan tujuan dan tingkat kesulitan tujuan berinteraksi dengan beberapa faktor seperti komitmen pada tujuan, keyakinan diri individu, pentingnya tujuan bagi individu, umpan balik dan kompleksitas tugas mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja dengan mekanisme peningkatan usaha dan kegigihan.

Penelitian-penelitian mengenai teori *goal setting* di Indonesia antara lain penelitian Sitanggang dkk (2018) mengungkapkan bahwa pemberlakuan adanya penetapan tujuan pada siswa membuat para siswa semakin termotivasi untuk berprestasi. Penelitian Pratiningsih dan Sahrah (2018) mengungkapkan bahwa manajer tingkat menengah yang diberikan pelatihan mengenai *goal setting* meningkat efikasi dirinya dibandingkan manajer yang tidak mendapatkan pelatihan.

Kajian-kajian yang dilakukan di Indonesia berhubungan dengan penetapan tujuan ini masih terasa terpisah-pisah dan belum menjadi model utuh yang mampu mendukung penerapan *goal setting theory*. Semisal kajian yang hanya mengungkapkan hubungan atau pengaruh penetapan tujuan pada motivasi, motivasi belajar siswa meningkat ketika menerapkan adanya penetapan tujuan (Sitanggan dkk., 2018; Setiawan, 2017). Penetapan tujuan ini juga mempengaruhi pada peningkatan kinerja manajerial dengan komitmen pada tujuan memediasi hubungan ini (Akbar & Irwandi, 2014). Juga kajian yang menghubungkan penetapan tujuan dengan memasukkan efikasi diri. Efikasi diri akan meningkat ketika diberikan pelatihan mengenai penetapan tujuan (Ardiyanti & Alsa, 2015; Fatimah dkk., 2019; Rahmawati & Santhoso, 2020). Selain itu, kajian lebih memusatkan langsung pada hasil kinerja dibandingkan pada proses peningkatan motivasinya.

Goal setting theory masuk ke dalam kategori teori motivasi, tetapi kajian yang memasukkan ketiga variabel dengan adanya pemoderasian dan mengkhususkan dalam komitmen tujuan dan interaksinya belum dilakukan. Terutama ketika komitmen tujuan berinteraksi dengan efikasi diri. Padahal efikasi diri yang tinggi akan cenderung memotivasi dalam belajar dan berprestasi (Amir, 2016; Handarini, 2019). Dan juga efikasi diri yang tinggi mempengaruhi motivasi berwirausaha seseorang (Aini dkk., 2015; Putry dkk., 2020). Maka dari itu penelitian ini berusaha menutup kesenjangan ini dengan pengujian pemoderasian efikasi diri pada pengaruh komitmen tujuan terhadap motivasi.

Kajian Pustaka

Goal setting theory

Teori penetapan tujuan atau *goal-setting theory* mengungkapkan bahwa dengan adanya kejelasan tujuan yang ditetapkan dengan menentukan tingkat kesulitan yang cukup menantang dan spesifikasi tujuan yang jelas, detil, terarah serta adanya komitmen tujuan maka akan memberikan efek yang mencengangkan bagi penegasan tujuan (Luthans, 2015). Faktor keberhasilan penetapan tujuan tidak luput dengan tambahan faktor moderasi seperti efikasi diri individu. Locke dan Latham (2019) menjelaskan bahwa teori penetapan tujuan mengusulkan bahwa individu akan termotivasi untuk berjuang menuju sasaran dan pendekatan ini efektif karena proses psikologis pengaturan diri, seperti adanya komitmen pada tujuan, keyakinan diri, atau yang disebut pemodifikasian pemikiran, efek dan perilaku seseorang (Locke & Latham, 2019).

Zimmerman dkk., (1992) menjelaskan bahwa kepercayaan seseorang pada tingkat efikasi diri mereka mengarahkan pada keyakinan akan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan hal ini memotivasi pada kinerja atau prestasi yang lebih baik. Pernyataan hasil ini selaras dengan bahwa seseorang yang memiliki keyakinan memiliki efikasi diri lebih baik maka akan lebih memotivasi pada standar capaian tujuan yang ada sehingga keluaran kinerja lebih baik (Thompson dkk., 2002). Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan ini semakin mengeluarkan hasil yang baik melalui adanya keyakinan dan komitmen pada tujuan yang ingin dicapai.

Koo dan Fishbach (2014) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi peningkatan motivasi untuk mematuhi tujuan yaitu komitmen pada tujuan dan juga kurangnya kemajuan tujuan. Dengan adanya komitmen pada tujuan maka tujuan yang telah ditetapkan akan lebih berarti dalam peningkatan motivasi yang berujung pada peningkatan kinerja (Akbar & Irwandi, 2014; Landers dkk., 2017). Begitupula efikasi diri, semakin seseorang yakin akan dirinya mereka makin termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka (Chang dkk., 2014). Maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut,

H1: Komitmen tujuan berpengaruh terhadap motivasi pengajar dan staf

H2: Efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi pengajar dan staf

H3: Efikasi diri memoderasi hubungan komitmen tujuan dengan motivasi

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Penelitian ini memang mengkhususkan kepada para pengajar pendidik atau guru Sekolah Islam Terpadu (SIT). Maka dari itu populasi penelitian ini mengambil para Guru SIT di Jakarta. Karena keterbatasan akses penulis, tiga SDIT, dua SMPIT, dan satu SMAIT di Jakarta menjadi populasi dalam penelitian ini. Penentuan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin yang mana populasi diketahui. Jumlah guru di kelima SIT adalah 136. Sampel diukur berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% maka didapatkan ukuran sampel 101,4. Peneliti bulatkan menjadi 101. Dari 101 sampel, peneliti menentukan cara pengambilan sampel dari 136 para pengajar dengan metode *simple random sampling*. Hasil pengembalian kuesioner yang diberikan adalah 100% dan semuanya di isi dengan lengkap.

Pengukuran

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner tipe skala likert yang menunjukkan tingkat persetujuan terhadap kalimat pernyataan. Nilai 1 adalah sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju dan 5 sangat setuju. Komitmen tujuan diukur dengan komitmen tujuan dari skala pengembangan Klein, Wesson, Hollenbeck, Wright, and DeShon (2001), dengan tiga item pertanyaan. Dengan contoh pertanyaan "saya sangat serius mencapai tujuan ini". Efikasi diri pada tugas diukur dengan tiga item pernyataan dari Spreitzer (1995). Contoh kalimat pernyataan "Saya Sangat yakin mampu mengerjakan tugas saya". Motivasi diukur menggunakan pengukuran versi motivasi intrinsik yang berjumlah 8 item.

Semua kuesioner asli berbahasa inggris, diterjemahkan terlebih dahulu ke bahasa Indonesia. Untuk memastikan bahwa bahasa terjemahan dapat dimengerti oleh responden, maka peneliti melakukan pengujian awal terhadap 20 responden. Hasil memperlihatkan beberapa kalimat diperbaiki untuk menjadi lebih mudah dipahami. Kemudian dilanjutkan untuk pengujian validitas dan reliabilitas untuk menilai layak tidaknya kuesioner digunakan.

Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang menguji adanya pemoderasian. Teknik analisis yang dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan mempergunakan pemoderasian dari macro process dengan model no 1. Dengan Process v3.15.

Hasil Penelitian

Pengujian *confirmatory factor analysis* menunjukkan hasil yang baik dengan nilai KMO MSA semua variabel di atas 0,6 dengan tingkat signifikan 0,000. Semua item memiliki nilai loading faktor di atas 0,5. Sehingga bisa dikatakan semua item valid dan layak untuk dipergunakan serta semua item masuk ke dalam dimensi yang memang sudah seharusnya. Hasil pengujian uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha memberikan hasil yang baik dengan nilai Cronbach Alpha di atas 0,7 untuk setiap variabel. Nilai terkecil ada di variabel komitmen pada tujuan dengan 0,7 dan nilai terbesar pada variabel motivasi dengan nilai cronbach alpha sebesar 0,9. Sedangkan nilai Cronbach Alpha untuk variabel efikasi diri sebesar 0,8.

Peneliti menyadari kemungkinan terjadinya bias pada jawaban responden, karena penelitian ini menggunakan desain *cross sectional*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara bertanya kepada responden sekali saja untuk semua pertanyaan. Maka dari itu perlu pengujian untuk melihat apakah terdapat bias dikarenakan Common Methode variance (CMV). Pada pengujian ini pilihan yang dipilih adalah dengan uji satu faktor Harman. Hasil pengujian memperlihatkan tidak terdapat faktor yang mendominasi hingga lebih dari 50%. Satu faktor terbesar berada di 41%.

Deskriptif responden, statistik deskriptif dan Korelasi

Responden dalam sampel penelitian ini berjumlah 101 tenaga pengajar di Sekolah Islam Terpadu. Terdiri dari 61 perempuan dan 40 laki-laki. Usia responden di sekitar an 28-54 tahun.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	SD	Motivasi	Komitmen Tujuan	Efikasi Diri
Motivasi	4,19	0,68	1	0,68**	0,56**
Komitmen tujuan	3,41	0,61		1	0,49**
Efikasi Diri	4,13	0,89			1

** p <0,01

Sumber Hasil pengolahan data PROCESS V3.15

Pengujian korelasi dan statistik deskriptif menunjukkan bahwa responden menjawab di sekitaran setuju dengan rata-rata nilai jawaban pada 4,19 untuk variabel motivasi. Hasil ini juga dapat diartikan bahwa responden merasa memiliki motivasi intrinsik yang cukup. Pada variabel komitmen tujuan, rata-rata jawaban responden menjawab netral dengan nilai 3,41. Rata-rata responden merasa komitmen terhadap tujuan mereka pada rentang yang netral. Sedangkan pada variabel efikasi diri didapatkan rata-rata jawaban responden dengan nilai 4,13. Responden menyetujui pada pernyataan yang berkenaan dengan efikasi diri. Efikasi diri menunjukkan tingkat keyakinan diri responden dalam melakukan tugasnya, dan mereka merasa memiliki cukup keyakinan bahwa mereka mampu melaksanakan tugas dengan baik, yang tercermin dari jawaban setuju tersebut.

Uji korelasi terlihat hasil pada tabel 1, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Komitmen pada tujuan dan efikasi diri tenaga pengajar berhubungan dengan motivasi. Tingkat hubungan kedua variabel ini dengan motivasi cukup kuat. Komitmen tujuan berhubungan cukup kuat dengan motivasi dengan nilai korelasi 0,68. Efikasi diri memiliki hubungan dengan tingkat sedang dengan motivasi dengan nilai korelasi 0,56. Sedangkan komitmen tujuan dengan efikasi diri juga memiliki hubungan yang sedang dengan nilai korelasi 0,49.

Uji Hipotesis

Model penelitian yang diajukan yaitu menguji pemoderasian efikasi diri pada hubungan tujuan dengan motivasi para tenaga pengajar ini terbukti merupakan model yang cukup baik. Kebaikan model ini diperlihatkan dari nilai probabilitas F sebesar 0,000 dan mendapatkan nilai F sebesar 21,940. Model ini memperlihatkan interaksi komitmen pada tujuan dan efikasi diri mampu mempengaruhi terhadap motivasi sebesar 57,6% yang terjadi pada tenaga pengajar di SIT. Sebesar 42,4% motivasi tenaga pengajar SIT dipengaruhi oleh variabel dan model selain dari model dan atau variabel yang diteliti.

Model dengan pemoderasian sering melibatkan variabel karakteristik individu, karena diyakini beberapa variabel karakteristik individu merupakan pemoderator. Maka dari itu perlu untuk mengontrol, pada penelitian ini sebelum memasukkan interaksi pemoderasian dimasukkan terlebih dahulu variabel usia, jenis kelamin dan juga status pernikahan. Hal ini untuk mengontrol bahwa karakteristik individu bukanlah termasuk variabel yang mungkin bisa memoderasi. Dan dalam pengujian macro process hal ini dimasukkan dalam covariate. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa semua variabel kontrol terbukti tidak mempengaruhi motivasi.

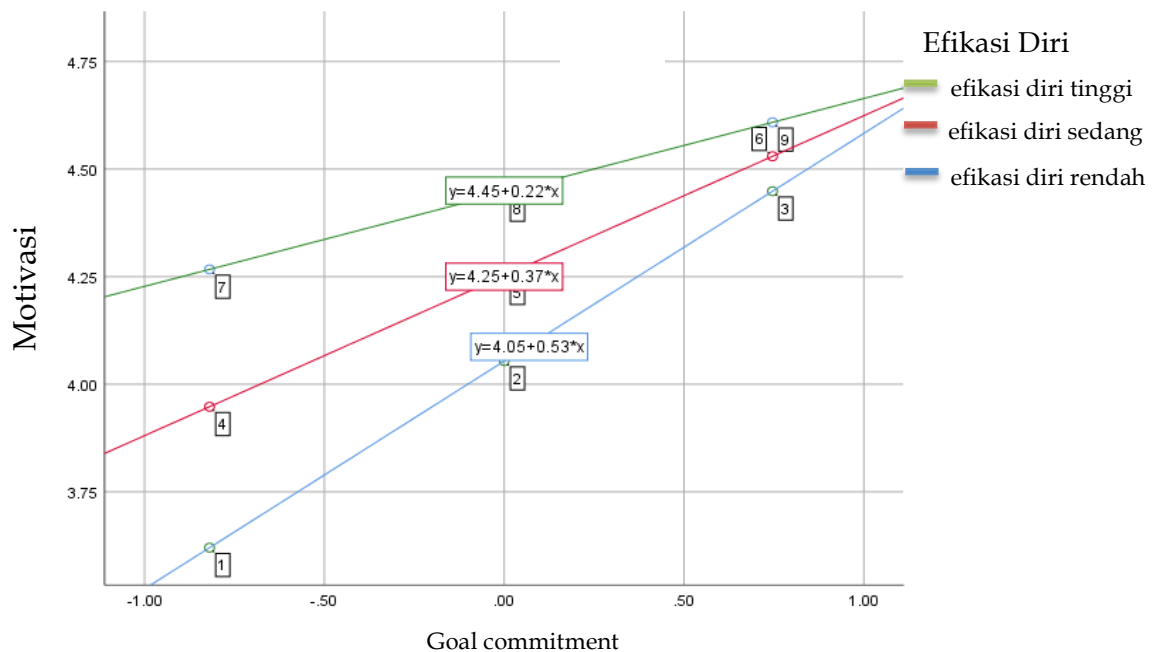
Hasil pengujian mengungkapkan bahwa semua hipotesis dalam penelitian ini didukung oleh data. Hipotesis satu yang menyatakan komitmen tujuan berpengaruh terhadap motivasi pengajar terbukti signifikan dengan nilai p sebesar $0,000 < 0,05$, dengan confidence Interval (CI) 95% dan nilai lower level CI (LLCI) berada di 0,2379 dan nilai upper level CI (ULCI) berada di 0,5057. Rentang nilai CI tidak melalui nilai 0 maka hipotesis diterima. Begitupula hipotesis kedua penelitian ini diterima dengan data yang menunjukkan nilai p $0,004 < 0,05$. Hasil dapat dilihat pada tabel 2. Pengaruh variabel komitmen pada tujuan para pengajar lebih besar dibanding pengaruh efikasi diri pengajar terhadap motivasi pengajar. Pernyataan ini didapat dengan melihat hasil nilai koefisien dari kedua variabel. Komitmen pada tujuan memiliki nilai koefisien sebesar 0,3718 sedangkan efikasi diri sebesar 0,2229. Ini memberikan arti komitmen lebih berkontribusi dibandingkan efikasi diri dalam mempengaruhi motivasi.

Tabel 2. Uji Hipotesis

Variabel/model	coeff	t	p	LLCI	ULCI	keterangan
Konstanta	4,2720	12,0103	,0000	3,5657	4,9782	
Usia	,0113	1,1329	,2601	-,0085	,0312	
Jenis Kelamin	-,0658	-,6735	,5023	-,2598	,1282	
Status Pernikahan	-,1580	-1,4826	,1415	-,3697	,0536	
Komitmen tujuan	,3718	5,5136	,0000	,2379	,5057	H1: diterima
Efikasi diri	,2229	3,6956	,0004	,1032	,3427	H2: diterima
Komitmen tujuan*Efikasi Diri	-,1768	-3,3122	,0013	-,2828	-,0708	H3: diterima

Sumber: hasil pengolahan data PROCESS V3,15

Hipotesis mengenai pemoderasian juga diterima. Nilai p yang didapat sebesar $0,0013 < 0,05$, dengan rentang nilai LLCI di -,2828 dan ULCI di -,0708. Hasil yang didapatkan untuk pemoderasian ini adalah negatif jadi memiliki arah berlawanan. Ketika seseorang semakin yakin akan berhasil menyelesaikan tugas maka pengaruh komitmen tujuan terhadap motivasi tidak sekuat pada seseorang yang kurang yakin akan penyelesaian tugas. Penjelasan ini bisa dilihat dengan adanya grafik yang memperjelas efek pemoderasian yaitu di grafik 1.



Grafik 1. Pemoderasian efikasi diri

Sumber Hasil pengolahan data Process V3.15

Garis hijau menunjukkan efikasi diri tinggi, garis merah untuk efikasi diri sedang dan garis biru mencerminkan tingkat efikasi diri tenaga kerja atau pengajar yang rendah. Dari grafik bisa dilihat bahwa kemiringan antara garis hijau dan biru terlihat berbeda, garis biru memiliki kemiringan yang lebih tajam. Ini menunjukkan seseorang pengajar dan tenaga pendidik yang memiliki efikasi diri rendah ketika memiliki komitmen tujuan akan semakin lebih termotivasi dibandingkan seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi.

Pembahasan

Upaya untuk meningkatkan motivasi para pengajar SIT terutama motivasi instrinsik dapat dilihat dari kedua hal yaitu komitmen pada tujuan dan efikasi diri pengajar. Komitmen terhadap tujuan berarti seseorang berkeinginan kuat dalam usaha pencapaian tujuan tersebut (Kruglanski dkk., 2018). Locke dan Latham (2019) menjelaskan bahwa teori *goal setting* mengemukakan adanya hubungan antara tujuan dengan kinerja, dan proses ini melalui variabel mediator dan beberapa moderator. Tujuan meningkatkan kinerja dengan adanya peningkatan pada motivasi terutama instrinsik (Locke dan Latham, 2019). Hal ini sesuai dengan yang ditemukan dari hasil penelitian ini bahwa para pengajar yang memiliki tekad kuat mencapai tujuan memiliki motivasi instrinsik yang tinggi. Sejalan dengan penelitian yang memberikan hasil bahwa komitmen pada tujuan mempengaruhi motivasi dan motivasi mempengaruhi kinerja pada manajer (Widianto & Haryanto, 2018), ketika tenaga pengajar SIT memiliki tekad kuat pada pencapaian tujuan yang sering disebut komitmen pada tujuan, maka hal ini akan menggerakkan usaha seseorang yaitu meningkatkan motivasi. Begitupula dalam konteks siswa, ketika siswa ditingkatkan dan disadarkan mengenai komitmen pada penyelesaian tugas maka siswa semakin termotivasi untuk berprestasi (Lailiana & Handayani, 2017).

Para pengajar yang memiliki tingkat keyakinan penyelesaian pada tugas yang lebih tinggi memperlihatkan tingkat motivasi yang lebih tinggi juga. Pengajar atau guru SIT yang yakin mampu mengajar dengan baik akan lebih termotivasi dan semangat dalam mengajar. Keyakinan diri atau efikasi diri ini dipercaya memang berkorelasi dengan motivasi (Amir, 2016: Pambudi dkk., 2016). Penelitian dari Putry dkk. (2020) menghasilkan bukti bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif pada motivasi. Mahasiswa yang memiliki keyakinan diri yang kuat mengenai keberhasilan melakukan sesuatu terutama berwirausaha maka semakin termotivasi atau tergerak untuk berwirausaha dan semakin minat untuk melakukan usaha (Amir, 2016: Putry dkk., 2020).

Pengajar semakin termotivasi ketika memiliki tingkat komitmen pada tujuan yang tinggi dan keyakinan diri yang tinggi. Tetapi interaksi kedua hal ini, menjelaskan bahwa komitmen yang tinggi semakin meningkat lebih memotivasi pada pengajar yang memiliki keyakinan diri rendah dibandingkan yang memiliki keyakinan diri lebih kuat. Hasil ini menunjukkan pengajar dan tenaga pendidikan yang merasa tidak yakin bisa menyelesaikan tugas dengan baik perlu untuk ditingkatkan dan disadarkan akan komitmen pada tujuannya karena hal ini akan memotivasi mereka lebih tinggi dibandingkan yang memiliki keyakinan diri tinggi. Maka pemberian pelatihan dan peningkatan kesadaran akan komitmen pada tujuan ini sangat baik diberikan pada pengajar dan tenaga pendidikan yang memiliki tingkat keyakinan dirinya rendah.

Hasil ini bisa dijelaskan dengan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Jiang (2016) emosional intelegensi seseorang akan mempengaruhi komitmen pada tujuan yang berujung mempengaruhi pada efikasi diri dalam keputusan karir. Ini menunjukkan bahwa komitmen tujuan mempengaruhi peningkatan pada keyakinan diri atau efikasi diri seseorang. Selanjutnya seseorang yang efikasi dirinya rendah maka akan ditingkatkan dengan adanya komitmen pada tujuan. Ini menjelaskan mekanisme mengapa seorang dengan efikasi diri rendah semakin naik efikasinya dengan adanya peningkatan komitmen dan berujung dengan semakin termotivasi.

Kesimpulan

Para Pengajar SIT yang berkomitmen terhadap tujuan dan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan lebih termotivasi dalam mengajar. Peningkatan motivasi dengan adanya komitmen pada tujuan, efeknya lebih tinggi pada pengajar dan tenaga pendidik yang memiliki efikasi diri rendah dibandingkan yang tinggi.

Implikasi Praktis dan Teoritis

Bagi para tenaga pengajar, peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan selalu memberikan arti penting tujuan dan perjanjian dalam pencapaian tujuan. Selain itu perlu adanya peningkatan keyakinan akan keberhasilan dalam menjalankan tugas. Peningkatan komitmen pada tujuan dapat dihasilkan dengan memberikan partisipasi (Jannah dan Rahayu, 2015). Selain partisipasi meningkatkan komitmen pada tujuan juga dapat dilakukan dengan memberikan tujuan yang sesuai dengan kemampuan tetapi menantang ((Robbins and Judge, 2013). Tujuan yang jelas arahnya dan target serta waktu mencapainya juga akan memiliki imbas bagi seseorang untuk lebih mampu berkomitmen atau tidak.

Teori efikasi diri dari Bandura (Robbins and Judge, 2013) mengemukakan bahwa efikasi diri seseorang bisa ditingkatkan dengan beberapa cara antara lain, memahirkan pelaksanaan tugas, memberikan model dalam pelaksanaan tugas, dukungan secara lisan, dan adanya

stimulus. Pertama, memahirkkan pelaksanaan tugas dapat dilakukan dengan menambah pengalaman dan menambah jam mengajar, serta memberikan pelatihan bagi para pengajar mengenai metode mengajar yang menyenangkan.

Kedua, Pemberian model pengajaran dapat dilakukan dengan baik pelatihan dan pembentukan kelompok. Belajar dengan melihat penerapan langsung dari para senior. Selain itu penting untuk memberikan kebebasan dan keterbukaan dalam metode pengajaran karena dengan metode yang menurut mereka cocok dirasa hal ini akan lebih meningkatkan keyakinan akan keberhasilan bagi mereka para pengajar.

Ketiga, dukungan dan bujukan secara lisan dengan. memberikan lingkungan yang positif yang mendukung untuk saling belajar antara para pengajar. Lingkungan yang saling membantu dan dapat bertukar pikiran dalam memajukan metode pembelajaran dan saling menyemangati. Keempat, memberikan waktu dan kesempatan yang lebih banyak untuk melakukan proses mengajar. Pemberian stimulus seperti pengakuan, penghargaan seperti penghargaan pengajaran yang menyenangkan. Tentunya langkah-langkah ini diharapkan mampu meningkatkan efikasi diri para pengajar. Selain itu sesuai dengan efikasi diri, karakteristik lainnya juga perlu ditingkatkan yang berhubungan dengan efikasi diri seperti locus of control. Dikarenakan locus of control mampu mempengaruhi komitmen pekerjaan mereka. (Sari & Thawil, 2016).

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dengan menguatkan hubungan komitmen tujuan dan efikasi diri dengan motivasi. Tentunya diharapkan dapat meningkatkan sumber daya manusia yang unggul dan dengan keunggulan ini dapat bersaing lebih baik menjadi sekolah islam yang tangguh (Sari, 2017). Pada akhirnya dan juga untuk selanjutnya meneruskan dengan penelitian yang lebih lengkap dalam penerapan teori *goal setting*. Efikasi diri dan komitmen pada tujuan merupakan variabel yang diajukan sebagai variabel moderator dalam teori *goal setting*. Maka dari itu penelitian selanjutnya perlu menggabungkan dengan tingkat kesulitan dan kejelasan tujuan dan komitmen tujuan serta efikasi diri sebagai variabel moderator pada motivasi dan kinerja.

Keterbatasan

Penelitian ini terbatas pada populasi tenaga pengajar dan hanya memilih pada sekolah islam, maka dari itu diharapkan penelitian ke depan dapat mengambil populasi yang lain. Seperti sekolah umum. Kedua, selain dari populasi, ada baiknya meneliti dengan desain komparatif tidak hanya asosiatif. Untuk menemukan adakah perbedaan antara populasi yang bermacam-macam. Ketiga, Perlu menambahkan variabel utama yaitu tingkat kesulitan dan kejelasan tujuan serta kinerja sesuai dengan teori *goal setting*. Sehingga penerapan model untuk *goal setting* ini menjadi lebih utuh.

Daftar Pustaka

- Aini, S. N., Purwana ES., D., & Saptono, A. (2015). Pengaruh lingkungan keluarga dan efikasi diri terhadap motivasi berwirausaha pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 3(1), 22-50. <https://doi.org/10.21009/JPEB.003.1.2>

- Akbar, T. & Irwandi, S. A. (2014). Partisipasi penetapan tujuan perusahaan sebagai variabel prediktor terhadap kinerja manajerial. *Jurnal Akuntansi MultipAradigma*, 5(2). <http://dx.doi.org/10.18202/jamal.2014.08.5023>
- Amir, H. (2016). Korelasi pengaruh faktor efikasi diri dan manajemen diri terhadap motivasi berprestasi pada mahasiswa Pendidikan Kimia Universitas Bengkulu. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 10(4). <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/view/1277>
- Ardiyanti, D., & Alsa, A. (2015). Pelatihan “PLANS” untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. *Gajah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 1(1), 1-17. <https://doi.org/10.22146/gamajpp.7357>
- Chang, C. S., Liu, E. Z. F., Sung, H. Y., Lin, C. H., Chen, N. S., & Cheng, S. S. (2014). Effects of online college student's Internet self-efficacy on learning motivation and performance. *Innovations in education and teaching international*, 51(4), 366-377. <https://doi.org/10.1080/14703297.2013.771429>
- Fatimah, S., Suherman, M. M., & Rohaeti, E. E. (2019). Pelatihan penerapan metode plans untuk mengembangkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier siswa di Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 9(2), 121-130. <https://doi.org/10.29080/jbki.2019.9.2.121-130>
- Handarini, D. M. (2019). Kontribusi faktor-faktor non-kognitif pada prestasi belajar siswa sekolah menengah pertama. *Psychology, Evaluation, and Technology in Educational Research*, 1(2), 62-72. <https://doi.org/10.33292/petier.v1i2.22>
- Jannah, M., & Rahayu, S. (2015). Pengaruh partisipasi penganggaran terhadap kinerja manajerial SKPD dengan kejelasan sasaran anggaran, komitmen tujuan anggaran, keadilan distributif dan pengawasan internal sebagai variabel intervening. *Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah*, 3(2), 69-90. <https://doi.org/10.22437/ppd.v3i2.3501>
- Jiang, Z. (2016). Emotional intelligence and career decision-making self-efficacy: Mediating roles of goal commitment and professional commitment. *Journal of Employment Counseling*, 53, 30-47. <https://doi.org/10.1002/joec.12026>
- Koo, M., & Fishbach, A. (2014). Dynamics of self-regulation: How (un)accomplished goal actions affect motivation. *Motivation Science*, 1(S), 73-90. <https://doi.org/10.1037/2333-8113.1.S.73>
- Kruglanski, A. W., Shah, J. Y., Fishbach, A., Friedman, R., Chun, W. Y., & Sleeth-Keppler, D. (2018). *A theory of goal systems*. In *The motivated mind* (pp. 207-250). Routledge.
- Landers, R. N., Bauer, K. N., & Callan, R. C. (2017). Gamification of task performance with leaderboards: A goal setting experiment. *Computers in Human Behavior*, 71, 508-515. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.08.008>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93-105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- Luthans, F., Luthans, B.C., & Luthans, K.W. (2015). *Organizational behavior an evidence based approach* (13 ed.). Information Age Publishing, Inc.
- Pratiningsih, & Sahrah, A. (2018). Pengaruh pelatihan goal setting terhadap efikasi diri manajer tingkat menengah di Pt Bat Yogyakarta. *Insight Jurnal Ilmiah Psikologi*, 18(2). <https://doi.org/10.26486/psikologi.v18i2.396>

- Putry, N. A. C., Wardani, D. K., & Jati, D. P. (2020). Pengaruh efikasi diri terhadap minat berwirausaha melalui motivasi sebagai variabel intervening. *JSEH (Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora)*, 6(1), 14-24. <https://doi.org/10.29303/jseh.v6i1.71>
- Rahmawati, Y., & Santhoso, F. (2020). Pelatihan "Perencanaan Lanjut Studi" (PLANS) terhadap efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier pada siswa SMP. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 6(1), 76-91. <https://doi.org/10.22146/gamajpp.53114>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sari, S. R., & Thawil, S. M. (2016). Peran locus of control pada hubungan job insecurity, komitmen dan kepuasan kerja. *JRMB Jurnal Riset dan Manajemen Bisnis Ekonomi UNIAT*.
- Sari, S. R. (2017). Organizational Ambidexterity: Ketangguhan Yang Dibutuhkan Untuk Keberlangsungan Kinerja Organisasi Masa Depan. *JRMB Jurnal Riset dan Manajemen Bisnis Ekonomi UNIAT*.
- Setiawan, N. A. (2017). Pengaruh pelatihan penetapan tujuan (goal setting) untuk meningkatkan motivasi belajar agama Islam pada mahasiswa. *Al-Adyan Jurnal Studi Lintas Agama*, 12(1). <https://doi.org/10.24042/ajsla.v12i1.1443>
- Sitanggang, N. G., Mayangsari, M. D., & Zwagery, R. V. (2018). Hubungan antara penetapan tujuan dengan motivasi berprestasi pada siswa SMK Negeri 1 Martapura. *Jurnal Kognisia*, 1(1). Retrieved from <https://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/kog/article/view/1381>
- Thompson, L. F., Meriac, J. P., & Cope, J. G. (2002). Motivating online performance: The influences of goal setting and internet self-efficacy. *Social Science Computer Review*, 20(2), 149-160. <https://doi.org/10.1177/089443930202000205>
- Widianto, T., & Haryanto, A. T. (2018). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan sistem remunerasi terhadap kinerja manajerial melalui komitmen tujuan anggaran dan motivasi sebagai variabel intervening (Studi pada satuan kerja perangkat Daerah Kabupaten Karanganyar). *Buletin Ekonomi*, 16(1), 109-120. Retrieved from <http://eprints.upnyk.ac.id/16380/>
- Zimmerman, B. J., Bandura, A., & Martinez-Pons, M. (1992). Self-Motivation for academic attainment: The role of self-efficacy beliefs and personal goal setting. *American Educational Research Journal*, 29(3), 663-676. <https://doi.org/10.3102/00028312029003663>

Accepted author version posted *online*: 30 Augustus 2021



© 2021 The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license