

Goal-Setting Theory –

Menyatukan Arah,
Memantik Kinerja



RUDY C. TARUMINGKENG

Rudy C Tarumingkeng: *Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) menurut Edwin A. Locke dan Gary P. Latham*

Oleh:

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

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih (1978-1988)

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana (1991-2000)

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

Ketua Senat Akademik IBM-ASMI

© RUDYCT e-PRESS

rudyct75@gmail.com

Bogor, Indonesia

29 May 2025

Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) menurut Edwin A. Locke dan Gary P. Latham – Menyatukan Arah, Memantik Kinerja

Berikut elaborasi **Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)** menurut **Edwin A. Locke dan Gary P. Latham**, disajikan secara **naratif akademik** dengan contoh praktis serta refleksi manajerial:

Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) – Locke & Latham

1. Latar Belakang dan Konteks Teoritis

Goal-Setting Theory dikembangkan oleh **Edwin A. Locke (1968)** dan diperluas oleh **Gary P. Latham** dalam beberapa penelitian lanjutan. Inti dari teori ini adalah pandangan bahwa **tujuan yang spesifik dan menantang**, bila disertai dengan **komitmen dan umpan balik**, akan **meningkatkan kinerja individu maupun organisasi** secara signifikan.

Teori ini lahir dari paradigma **kognitif-behavioristik** yang menyatakan bahwa **perilaku manusia dapat diarahkan melalui mekanisme tujuan**. Dalam kerangka ini, tujuan bukan sekadar hasil akhir, melainkan peta jalan yang membentuk motivasi, atensi, dan perilaku seseorang dalam organisasi.

2. Lima Prinsip Kunci dalam Goal-Setting Theory

Rudy C Tarumingkeng: *Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)* menurut Edwin A. Locke dan Gary P. Latham

Locke dan Latham (2002) merumuskan **lima prinsip utama** yang menjelaskan bagaimana tujuan bekerja secara efektif dalam organisasi:

No	Prinsip	Penjelasan
1.	Clarity (Kejelasan)	Tujuan harus spesifik dan terukur , bukan ambigu. Contoh: “Tingkatkan penjualan sebesar 20% dalam 3 bulan” lebih efektif dibanding “Tingkatkan penjualan.”
2.	Challenge (Tantangan)	Tujuan harus cukup menantang agar memicu usaha lebih keras dan fokus lebih tinggi .
3.	Commitment (Komitmen)	Semakin besar komitmen individu terhadap tujuan, semakin besar kemungkinan ia akan mencapainya. Dukungan manajerial dan partisipasi dalam penetapan tujuan penting di sini.
4.	Feedback (Umpan Balik)	Karyawan perlu tahu bagaimana progres mereka terhadap tujuan. Umpan balik yang rutin membantu melakukan koreksi.
5.	Task Complexity (Kompleksitas Tugas)	Untuk tugas yang kompleks, perlu ada penjadwalan langkah-langkah, pelatihan, dan sumber daya memadai agar tujuan tetap realistis.

3. Mekanisme Psikologis di Balik Teori Ini

Locke & Latham menjelaskan bahwa **tujuan bekerja melalui empat mekanisme utama**:

1. **Mengalihkan perhatian** pada hal yang relevan dengan pencapaian tujuan.
2. **Memobilisasi energi** yang meningkatkan upaya (effort).

3. **Meningkatkan ketahanan** terhadap tantangan.
 4. **Mendorong strategi dan perencanaan** untuk mencapai tujuan secara sistematis.
-

4. Contoh Kasus Implementasi

Kasus: UMKM “Kopi Kita”

Karyawan barista di kedai kopi diberi tujuan ambigu: “Layanilah pelanggan dengan baik.” Setelah memahami teori Locke & Latham, pemilik mengubahnya menjadi:

“Setiap barista harus menyapa pelanggan dalam 10 detik pertama, menyelesaikan pesanan dalam 3 menit, dan memastikan kepuasan pelanggan minimal 90% berdasarkan survei mingguan.”

Hasilnya:

- Waktu layanan turun 30%
 - Kepuasan pelanggan meningkat
 - Barista merasa lebih bertanggung jawab terhadap tujuan yang jelas
-

5. Integrasi dengan SMART Goals

Goal-Setting Theory seringkali dipadukan dengan prinsip **SMART**, yaitu:

Komponen Penjelasan

S	Specific – Tujuan harus jelas dan spesifik
M	Measurable – Tujuan harus dapat diukur
A	Achievable – Harus realistis dan dapat dicapai

Rudy C Tarumingkeng: *Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) menurut Edwin A. Locke dan Gary P. Latham*

Komponen Penjelasan

R	Relevant – Relevan dengan misi organisasi
T	Time-bound – Harus memiliki tenggat waktu

Contoh SMART Goal:

“Tingkatkan follower Instagram brand sebesar 25% dalam 2 bulan dengan mengunggah 4 konten edukatif setiap minggu.”

 **6. Refleksi Manajerial dan Aplikasinya**

Bagi para pemimpin dan manajer, teori ini menyarankan bahwa:

- Tujuan harus **disepakati bersama**, bukan hanya didikte.
 - **Review berkala** terhadap kemajuan sangat penting.
 - Umpan balik tidak boleh bersifat menghakimi, tapi sebagai **alat refleksi** dan perbaikan.
 - Penetapan tujuan harus **menyesuaikan gaya kerja tim** – generasi milenial, misalnya, lebih menyukai tujuan yang fleksibel dan bermakna secara sosial.
-

 **7. Kritik dan Batasan Teori**

Walaupun teori ini sangat berpengaruh, beberapa kritik penting muncul:

- Tidak semua orang merespons positif terhadap **tujuan yang menantang**; bisa memicu stres.
- **Lingkungan kerja yang terlalu rigid** dalam penetapan tujuan dapat menghambat kreativitas.

- Dalam konteks pekerjaan **berbasis pengetahuan atau inovasi**, tujuan yang terlalu terukur dapat mereduksi spontanitas dan eksperimen.
-

8. Penutup

Goal-Setting Theory menunjukkan bahwa **tujuan bukan sekadar alat ukur**, tetapi **pembentuk perilaku, pembakar motivasi, dan kompas manajerial**. Dalam era digital dan hybrid saat ini, manajer perlu mengembangkan keterampilan menetapkan tujuan yang **adaptif, kolaboratif, dan berorientasi masa depan**.

Rekomendasi Modul Ajar:

Judul: “*Membentuk Tujuan dan Meraih Kinerja: Implementasi Goal-Setting Theory*”

Materi Pokok:

1. Teori dasar dan evolusinya
 2. Penerapan dalam tim dan organisasi
 3. Studi kasus lokal dan global
 4. Workshop penulisan SMART Goals
 5. Evaluasi dan umpan balik kinerja berbasis tujuan
-

Infografik Tambahan yang Disarankan:

- Diagram “5 Pilar Goal Setting Theory”
- Infografik “SMART vs HARD Goals”
- Peta hubungan antara **goal → motivasi → perilaku → kinerja**

Rudy C Tarumingkeng: *Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) menurut Edwin A. Locke dan Gary P. Latham*

- Contoh visual “Roadmap Pencapaian Tujuan Individu & Tim”
-

 **Glosarium Singkat**

Istilah	Makna
Goal	Tujuan atau sasaran yang ingin dicapai
Commitment	Komitmen atau tekad untuk menyelesaikan tujuan
Feedback	Masukan yang membantu mengevaluasi progres
Task Complexity	Tingkat kerumitan suatu tugas
Intrinsic Motivation	Dorongan dari dalam diri untuk bertindak

 **Daftar Pustaka**

- Locke, E.A. (1968). *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189.
 - Locke, E.A. & Latham, G.P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
 - Latham, G.P. (2004). *The Motivational Benefits of Goal Setting*. Academy of Management Executive.
 - Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
-

Tentu, mari kita **lanjutkan penjelasan Goal-Setting Theory** dengan membahas beberapa **dimensi lanjutan** yang penting untuk pendalaman akademik dan implementasi praktis, terutama untuk konteks **pengajaran manajemen modern, kepemimpinan organisasi, dan pengembangan kinerja di era digital**.

9. Integrasi Goal-Setting dengan Teori Motivasi Lain

Goal-Setting Theory dapat memperkuat atau dikombinasikan dengan teori-teori motivasi lain seperti:

a. Expectancy Theory (Vroom, 1964)

Menurut teori ini, seseorang akan termotivasi jika ia meyakini bahwa:

- **Usaha** → meningkatkan **kinerja**,
- **Kinerja** → menghasilkan **reward** yang diinginkan.

→ *Kombinasi*: Tujuan yang jelas dapat meningkatkan persepsi akan hasil yang mungkin dicapai, sehingga memperkuat motivasi melalui *expectancy* dan *valence*.

b. Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 1985)

Teori ini menekankan pentingnya **autonomy**, **competence**, dan **relatedness**. Jika karyawan diberi **kesempatan berpartisipasi dalam penetapan tujuan**, maka mereka lebih merasa otonom dan termotivasi secara intrinsik.

→ *Implikasi*: Tujuan tidak seharusnya dipaksakan dari atas ke bawah, tetapi melalui **dialog terbuka**.

10. Goal Orientation (Orientasi Tujuan) dalam Pembelajaran dan Karier

Dalam psikologi pendidikan dan pengembangan SDM, dikenal dua jenis orientasi tujuan:

Tipe Orientasi	Ciri Khas	Implikasi dalam Goal Setting
Learning Goals	Fokus pada pengembangan keterampilan dan pemahaman	Cocok untuk proses pelatihan dan pembelajaran
Performance Goals	Fokus pada pencapaian hasil dan pengakuan eksternal	Cocok untuk pengukuran KPI dan kinerja departemen

 **Refleksi:** Dalam organisasi berbasis pembelajaran (learning organization), Learning Goals lebih ditekankan, sedangkan dalam perusahaan berbasis target hasil, Performance Goals lebih dominan.

11. Studi Kasus Implementasi Goal-Setting di Dunia Nyata

Studi Kasus: Telkom Indonesia – Program Transformasi Digital

Latar Belakang: Telkom Indonesia menjalankan transformasi menuju digital telco.

Tujuan:

- "Mengalihkan 50% portofolio layanan ke digital services dalam 2 tahun."
- "Meningkatkan kepuasan pelanggan (NPS) dari 45 ke 70 dalam 12 bulan."

Rudy C Tarumingkeng: *Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) menurut Edwin A. Locke dan Gary P. Latham*

Pendekatan:

- Tim diberi **SMART goals** dengan metrik yang jelas.
- **OKR (Objectives and Key Results)** diadopsi sebagai bentuk implementasi modern dari Goal-Setting Theory.
- **Pelatihan dan coaching** dilakukan untuk memastikan pemahaman tentang tujuan strategis.

Hasil:

- Karyawan lebih fokus dan merasa terlibat.
- Progres transformasi dapat dilacak secara kuantitatif.
- Budaya berbasis hasil tumbuh secara alami.

 **12. Tool dan Pendekatan Modern: Goal Setting dalam Era Digital**

a. OKR (Objectives & Key Results)

Dikembangkan oleh Andy Grove dan dipopulerkan oleh Google.

- **Objective:** Apa yang ingin dicapai
- **Key Results:** Bagaimana kita tahu kita telah mencapainya

 *Contoh:*

Objective: Meningkatkan visibilitas brand edukatif.

Key Results:

- Posting 3 konten berkualitas tinggi per minggu.
- Tambahan 2.000 follower dalam 6 minggu.
- Engagement rate di atas 5%.

 *OKR sangat kompatibel dengan Goal-Setting Theory, karena membantu menjadikan tujuan menjadi konkrit dan terukur.*

b. Performance Dashboards dan KPI Digital

- Teknologi memungkinkan visualisasi **pencapaian tujuan secara real-time**
 - Data analitik membantu **menyesuaikan strategi bila tujuan tidak tercapai**
-

13. Konteks Budaya dalam Penetapan Tujuan

Penting untuk menyadari bahwa efektivitas teori ini bisa berbeda berdasarkan **konteks budaya**:

Budaya Individualistik

Tujuan personal ditekankan

Contoh: AS, Inggris

Budaya Kolektivistik

Tujuan tim atau komunitas lebih dominan

Contoh: Indonesia, Jepang

 Dalam konteks Indonesia, **partisipasi kelompok, musyawarah dalam penetapan target**, dan **harmoni antar individu** sering kali menjadi faktor penting agar tujuan diterima dan dijalankan dengan komitmen tinggi.

14. Panduan Ajar untuk Dosen dan Fasilitator

Untuk menyampaikan Goal-Setting Theory secara menarik dan aplikatif, berikut struktur pendekatan kuliah/workshop:

Sesi 1: Dasar Teori dan Sejarah Locke & Latham

 *Video pendek + diskusi interaktif*

Rudy C Tarumingkeng: *Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) menurut Edwin A. Locke dan Gary P. Latham*

Sesi 2: Simulasi Penulisan SMART Goals

 Tugas menulis dan mengoreksi antar kelompok

Sesi 3: Studi Kasus Lokal (UMKM, Startup)

 Diskusi studi kasus berbasis worksheet

Sesi 4: Pengenalan OKR dan Tools Digital (Notion, Trello, Excel Dashboard)

 Praktik membuat personal OKR

Sesi 5: Refleksi Budaya dan Peran Pemimpin

 Diskusi panel atau role play antara manajer dan tim

15. Kesimpulan Umum

Teori Penetapan Tujuan dari Locke & Latham menawarkan **kerangka kerja kuat untuk memotivasi individu dan tim, meningkatkan kinerja, dan menciptakan struktur kerja yang terarah**. Dalam dunia kerja modern yang agile, remote, dan kolaboratif, goal-setting yang adaptif dan berbasis digital menjadi alat strategis yang tidak bisa diabaikan.

"Tanpa tujuan, upaya hanyalah aktivitas. Dengan tujuan, upaya menjadi hasil."

Rudy C Tarumingkeng: *Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) menurut Edwin A. Locke dan Gary P. Latham*

Berikut adalah infografik visual perbandingan antara **Goal (Tujuan)**, **OKR (Objectives & Key Results)**, dan **KPI (Key Performance Indicators)**. Infografik ini memperjelas perbedaan dalam hal **karakteristik, fokus, ukuran keberhasilan**, serta contoh penerapannya.

Infografik Visual: Perbandingan Goal vs OKR vs KPI

	Tujuan	Karakteristik	Fokus Utama	Ukuran Keberhasilan	Contoh
Goal	Umum	Spesifik, menantang	Motivasi dan arahan	Pencapaian tujuan personal/tim	Tingkatkan produktivitas 20% dalam 3 bulan
OKR	Ambisius	Tujuan + Hasil Kunci	Arah strategis organisasi	Key Results yang terukur	Capai 10.000 pengguna aktif bulanan
KPI	Operasional	Indikator kinerja terukur	Pemantauan kinerja berkelanjutan	Nilai metrik performa	Customer Satisfaction Score = 85%

Beberapa **tambahan penting** untuk memperkaya pemahaman terhadap **Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)**, khususnya dalam konteks **praktik manajerial kontemporer, pembelajaran generasi milenial dan Gen Z**, serta integrasi dalam ekosistem **manajemen kinerja digital**:

16. Peran Pemimpin dalam Penetapan Tujuan

a. Pemimpin sebagai Fasilitator Arah

Pemimpin yang efektif tidak sekadar menetapkan tujuan secara top-down, melainkan:

- Memfasilitasi proses dialog penetapan tujuan,
- Mengaitkan visi strategis dengan kontribusi personal tim,
- Menciptakan *sense of ownership* terhadap target yang disepakati bersama.

b. Pemimpin Sebagai Role Model

Pemimpin harus:

- Menunjukkan **komitmen nyata terhadap tujuan** yang disepakati,
 - Memberi **umpan balik konstruktif dan reguler**, dan
 - Menjadi contoh dalam **menanggapi kegagalan sebagai pembelajaran**, bukan hukuman.
-

17. Transformasi Digital dan Evolusi Goal-Setting

Di era Industri 4.0 dan digitalisasi SDM, penetapan tujuan mengalami pergeseran paradigma sebagai berikut:

Rudy C Tarumingkeng: *Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) menurut Edwin A. Locke dan Gary P. Latham*

Aspek	Tradisional	Modern/Digital
Format Tujuan	Kertas, Word, verbal	Digital OKR dashboard (Notion, Asana, ClickUp)
Evaluasi	Tahunan	Real-time/berkala dengan metrik
Akuntabilitas	Manajer	Kolaboratif, self-managed team
Gaya Komunikasi	Top-down	Dialogis, partisipatif

Revolusi OKR

Metode OKR memungkinkan tujuan:

- Diturunkan dari misi strategis organisasi,
- Dibuat transparan antar departemen,
- Diukur dengan **key results** yang kuantitatif.

18. Hubungan antara Tujuan, Mindset, dan Budaya Kerja

Penguatan budaya berbasis tujuan tidak hanya memperbaiki hasil, tapi juga:

- Membentuk **mindset pertumbuhan** (growth mindset),
- Mengurangi ambiguitas peran di lingkungan kerja hybrid,
- Mendorong budaya **self-leadership dan akuntabilitas personal**.

“Ketika setiap anggota tim tahu *apa yang harus dicapai dan mengapa itu penting*, maka yang terbangun bukan hanya kinerja, tapi *makna kerja*.”

19. Integrasi dengan Neurosains dan Psikologi Modern

Rudy C Tarumingkeng: *Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) menurut Edwin A. Locke dan Gary P. Latham*

Penelitian dalam **neuroleadership** menunjukkan bahwa:

- Tujuan yang **spesifik dan menantang** memicu aktivitas korteks prefrontal, pusat pengambilan keputusan dan perencanaan.
- **Umpan balik positif** memicu pelepasan dopamin, meningkatkan motivasi dan engagement.
- **Tujuan yang ambigu atau tidak bermakna** memicu kecemasan dan *burnout*.

➔ Maka, **penetapan tujuan yang terarah, bermakna, dan didampingi oleh umpan balik positif** berkontribusi pada kesejahteraan psikologis pekerja.

20. Koneksi dengan Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan SDM

Goal-Setting Theory dapat diintegrasikan ke dalam:

- **Kurikulum pelatihan SDM dan manajemen performa** (untuk HR practitioners),
 - **Kelas pengembangan kepemimpinan dan komunikasi organisasi,**
 - **Coaching program untuk karyawan baru dan pemimpin muda,**
 - **Pembelajaran berbasis proyek** di universitas dan SMK vokasional.
-

21. Penutup Reflektif

Goal-Setting Theory bukan sekadar alat teknis untuk mengelola kinerja. Ia adalah **kerangka manajemen berbasis makna dan arah**, yang memberi:

- **Fokus dalam kekacauan,**
- **Makna dalam rutinitas,**
- **Kompas dalam perubahan.**

Rudy C Tarumingkeng: *Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) menurut Edwin A. Locke dan Gary P. Latham*

Ketika organisasi mampu menyelaraskan **tujuan pribadi dan tujuan kolektif**, mereka membentuk **ekosistem kerja yang kolaboratif, proaktif, dan resilient**.

 **Kutipan Inspiratif**

“Sasaran besar tidak diciptakan untuk ditakuti, tetapi untuk dipecah menjadi tindakan kecil yang konsisten.”

— Edwin A. Locke

Berikut adalah **Glosarium untuk Modul Goal-Setting Theory (Locke & Latham)** — disusun untuk memudahkan pemahaman mahasiswa, dosen, dan praktisi dalam menerapkan konsep-konsep penting dari teori ini secara sistematis:

Glosarium Goal-Setting Theory

Istilah	Definisi
Goal (Tujuan)	Sasaran spesifik yang ingin dicapai oleh individu, tim, atau organisasi dalam kurun waktu tertentu.
Goal-Setting Theory	Teori motivasi dari Locke & Latham yang menekankan pentingnya tujuan yang spesifik dan menantang dalam meningkatkan performa kerja.
Clarity (Kejelasan)	Tingkat kejelasan dan kekonkretan sebuah tujuan. Tujuan yang jelas lebih mudah dipahami dan dicapai.
Challenge (Tantangan)	Tingkat kesulitan dari tujuan yang dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih keras dan fokus.
Commitment (Komitmen)	Tekad dan keterlibatan individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
Feedback (Umpan Balik)	Informasi mengenai progres menuju tujuan yang digunakan untuk penyesuaian strategi dan peningkatan motivasi.
Task Complexity	Tingkat kerumitan suatu tugas yang memerlukan perencanaan tambahan dan pelatihan jika diperlukan.

Rudy C Tarumingkeng: *Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) menurut Edwin A. Locke dan Gary P. Latham*

Istilah	Definisi
Motivasi Intrinsik	Dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu karena nilai atau kesenangan pribadi.
Motivasi Ekstrinsik	Dorongan yang berasal dari faktor luar seperti insentif, promosi, atau pengakuan.
SMART Goals	Kerangka penulisan tujuan: Spesifik, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound.
HARD Goals	Akronim dari Heartfelt, Animated, Required, Difficult – pendekatan emosional dan ambisius dalam penetapan tujuan.
OKR (Objectives and Key Results)	Metode penetapan tujuan modern yang menghubungkan objektif (apa) dengan hasil kunci (bagaimana mengukurnya).
KPI (Key Performance Indicators)	Indikator kuantitatif yang digunakan untuk mengukur efektivitas kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.
Goal Orientation	Pola pendekatan seseorang terhadap tujuan – dapat berupa orientasi pembelajaran (<i>learning goals</i>) atau performa (<i>performance goals</i>).
Stretch Goals	Tujuan ambisius yang menantang status quo dan mendorong inovasi serta pertumbuhan luar biasa.
Self-Efficacy	Kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan.
Cascading Goals	Proses menjabarkan tujuan organisasi ke dalam tujuan departemen, tim, dan individu.
Alignment	Keselarasannya antara tujuan individu dan strategi organisasi secara keseluruhan.
Performance Review	Proses evaluasi sistematis atas pencapaian tujuan dalam periode tertentu.

Rudy C Tarumingkeng: *Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) menurut Edwin A. Locke dan Gary P. Latham*

Istilah	Definisi
Progress Tracking	Pemantauan terus-menerus terhadap kemajuan menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

 **Glosarium Tambahan untuk Konteks Digital**

Istilah	Definisi
Goal Dashboard	Antarmuka digital yang menampilkan perkembangan pencapaian tujuan dalam format visual (misalnya grafik, progress bar).
Digital Goal Management	Penggunaan teknologi dan platform digital untuk menetapkan, mengelola, dan mengevaluasi tujuan secara real-time.
Behavioral Nudging	Teknik manajemen berbasis psikologi perilaku untuk mengingatkan atau mendorong pencapaian tujuan secara halus.
Neuroleadership	Pendekatan kepemimpinan berbasis ilmu saraf, termasuk cara otak merespons tujuan, reward, dan feedback.

Rudy C Tarumingkeng: *Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) menurut Edwin A. Locke dan Gary P. Latham*

Berikut adalah  **Daftar Pustaka Lengkap** untuk topik **Goal-Setting Theory (Locke & Latham)**, yang mencakup sumber primer, buku teks referensi, artikel ilmiah, dan literatur pendukung untuk pengajaran, pelatihan, atau penulisan akademik:

DAFTAR PUSTAKA UTAMA

1. **Locke, E. A.** (1968). *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157–189. [Artikel seminal yang menjadi fondasi dari Goal-Setting Theory.]
 2. **Locke, E. A., & Latham, G. P.** (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. [Buku lengkap tentang teori dan aplikasi penetapan tujuan.]
 3. **Locke, E. A., & Latham, G. P.** (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. [Rekonstruksi teori dan meta-analisis atas puluhan tahun riset.]
 4. **Latham, G. P.** (2004). *The motivational benefits of goal-setting*. *Academy of Management Executive*, 18(4), 126–129. [Ulasan praktis untuk pemimpin dan eksekutif.]
-

BUKU TEKS DAN LITERATUR PENUNJANG

5. **Robbins, S. P., & Judge, T. A.** (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.).

Rudy C Tarumingkeng: *Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) menurut Edwin A. Locke dan Gary P. Latham*

Pearson Education.

[Referensi populer yang mencakup teori motivasi dan perilaku kerja.]

6. **Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T.** (2020). *Organizational Behavior and Management* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
[Buku manajemen perilaku organisasi yang relevan untuk kontekstualisasi teori.]
 7. **Deci, E. L., & Ryan, R. M.** (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer Science+Business Media.
[Menjelaskan bagaimana motivasi intrinsik bekerja dalam kerangka penetapan tujuan.]
 8. **Pink, D. H.** (2009). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. New York: Riverhead Books.
[Literatur populer yang mengaitkan motivasi dengan autonomy, mastery, purpose.]
-

■ REFERENSI PRAKTIS & KONTEKS MODERN (OKR, KPI, DIGITAL GOALING)

9. **Doerr, J.** (2018). *Measure What Matters: OKRs – The Simple Idea That Drives 10x Growth*. Penguin Portfolio.
[Buku panduan praktis penggunaan OKR di Google dan perusahaan teknologi.]
10. **Niven, P. R., & Lamorte, B.** (2016). *Objectives and Key Results: Driving Focus, Alignment, and Engagement with OKRs*. Wiley.

Rudy C Tarumingkeng: *Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) menurut Edwin A. Locke dan Gary P. Latham*

[Referensi manajerial yang menjembatani teori tujuan dan praktik korporasi.]

11. **Parmenter, D.** (2015). *Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs* (3rd ed.). Wiley.
[Panduan menyusun KPI organisasi yang relevan dan efektif.]
-

 **ARTIKEL TAMBAHAN DAN PUBLIKASI TERKAIT**

12. **Steel, P., & König, C. J.** (2006). *Integrating theories of motivation*. *Academy of Management Review*, 31(4), 889–913.
[Mengintegrasikan berbagai teori termasuk Goal-Setting, Expectancy, dan Self-Regulation.]
 13. **Ariely, D.** (2009). *The Upside of Irrationality*. Harper Business.
[Eksperimen-eksperimen perilaku tentang motivasi yang menantang teori klasik.]
 14. **Gollwitzer, P. M., & Sheeran, P.** (2006). *Implementation intentions and goal achievement: A meta-analysis of effects and processes*. *Advances in Experimental Social Psychology*, 38, 69–119.
[Menjelaskan pentingnya “rencana pelaksanaan” dalam mencapai tujuan.]
-

Rudy C Tarumingkeng: *Goal-Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) menurut Edwin A. Locke dan Gary P. Latham*

Kopilot:

ChatGPT 4o (2025). Access date: 29 May 2025. Prompting by [Rudy C Tarumingkeng](#) on Writer's account. <https://chatgpt.com/c/6838685d-1a8c-8013-9108-73ca7cc6d582>