

# TEORI PENETAPAN TUJUAN



**RUDY C. TARUMINGKENG**

# Rudy C Tarumingkeng: Teori Penetapan Tujuan

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](mailto:rudyct75@gmail.com)

Bogor, Indonesia

24 May 2025

Berikut adalah penjelasan naratif dan formal mengenai **Goal Setting Theory** berdasarkan artikel di GeeksforGeeks: “*Goal Setting Theory – Meaning, Working, Principles and Examples*” serta pengembangan lebih lanjut dalam konteks manajemen dan pengajaran.

---

## Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)

Oleh Edwin A. Locke (1968)

*“Goals affect performance by directing attention, mobilizing effort, increasing persistence, and motivating strategy development.”*

---

### 1. Pengertian dan Inti Konsep

**Goal Setting Theory** adalah teori motivasi yang menyatakan bahwa **tujuan yang spesifik dan menantang**, ketika disertai **umpan balik**, akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan tujuan yang samar atau terlalu mudah.

Locke dan Latham, yang kemudian menyempurnakan teori ini, menegaskan bahwa **penetapan tujuan (goal setting)** merupakan mekanisme psikologis yang memengaruhi perilaku melalui empat mekanisme utama:

1. **Mengalihkan perhatian** ke aktivitas yang relevan dengan tujuan.
  2. **Meningkatkan usaha** sesuai dengan tingkat kesulitan tujuan.
  3. **Meningkatkan ketekunan** dalam menghadapi tantangan.
  4. **Mendorong pengembangan strategi** atau perencanaan untuk mencapai hasil.
- 

### 2. Cara Kerja Teori

**Goal Setting Theory** bekerja dengan cara mengarahkan dan mengatur perilaku manusia melalui proses berikut:

- **Spesifikasi Tujuan:** Tujuan harus *spesifik*, bukan kabur. Contoh: “meningkatkan penjualan 20% dalam 3 bulan” lebih baik daripada “menjadi lebih baik dalam menjual”.
- **Kesulitan Tujuan:** Tujuan yang menantang, namun masih bisa dicapai, lebih memotivasi dibanding tujuan yang terlalu mudah.
- **Komitmen pada Tujuan:** Individu harus menerima dan merasa terikat pada tujuan tersebut (goal commitment).
- **Umpan Balik (Feedback):** Diperlukan untuk mengevaluasi kemajuan dan melakukan perbaikan.
- **Kompleksitas Tugas:** Tugas yang terlalu kompleks memerlukan perencanaan tambahan, pelatihan, dan pembagian langkah.

---

### ★ 3. Prinsip-Prinsip Utama (Core Principles)

Menurut Locke dan Latham, terdapat **5 prinsip utama** dalam Goal Setting Theory:

Prinsip	Penjelasan
 <b>Clarity</b>	Tujuan harus jelas dan terukur. Contoh: “capai nilai TOEFL 90”
 <b>Challenge</b>	Tujuan yang menantang memotivasi lebih besar.
 <b>Commitment</b>	Semakin kuat komitmen terhadap tujuan, semakin tinggi pencapaian.
 <b>Feedback</b>	Umpan balik memungkinkan penyesuaian tindakan.
 <b>Task Complexity</b>	Untuk tugas kompleks, penting memberi waktu dan dukungan tambahan.

---

### 4. Contoh Aplikasi Goal Setting

#### Contoh 1: Dalam Dunia Kerja

- **Tanpa Tujuan Spesifik:** “Kerjakan laporan secepatnya.”
- **Dengan Goal Setting:** “Kumpulkan laporan audit keuangan final pada hari Jumat pukul 10.00 dengan lampiran analisis tren selama 3 bulan terakhir.”

### Contoh 2: Dalam Pendidikan

- Guru menetapkan tujuan: “Siswa harus menyelesaikan minimal 5 latihan soal logika matematika dan mencapai skor minimal 80% sebelum Jumat sore.”

### Contoh 3: Dalam Kehidupan Pribadi

- “Saya akan menurunkan berat badan 4 kg dalam 2 bulan dengan jogging 3x seminggu dan mengatur asupan kalori di bawah 1800 kalori per hari.”
- 

## 5. Diskusi: Relevansi dalam Dunia Manajemen dan Pengajaran

**Dalam Manajemen Modern**, Goal Setting Theory dapat digunakan dalam:

- Performance Appraisal (evaluasi kinerja)
- Pengembangan Tim
- Program KPIs dan OKR (Objectives and Key Results)
- Coaching dan Mentoring

**Dalam Pendidikan atau Pelatihan Generasi Muda**, pendekatan ini mendidik peserta didik untuk:

- Membangun kebiasaan berpikir terukur
  - Merancang proyek berbasis tujuan
  - Meningkatkan motivasi intrinsik
- 

## 6. Studi Kasus Naratif Singkat: UMKM dan Goal Setting

### **Kisah Ibu Rini, Pemilik Toko Oleh-oleh di Bogor**

Sebelum mengenal goal setting, Ibu Rini hanya berkata pada timnya: “Yuk, coba tingkatkan penjualan.”

Setelah pelatihan manajemen, dia menetapkan:

“Tim harus meningkatkan penjualan keripik talas sebanyak 30% dalam waktu 1 bulan, dengan memanfaatkan Instagram reels minimal 3x seminggu.”

Hasil: Dalam 4 minggu, terjadi peningkatan 34% omzet dan peningkatan follower sebanyak 500 orang.

---

## 7. Infografik Sederhana: Proses Goal Setting Theory

[SPECIFIC GOAL] → [CHALLENGE] → [COMMITMENT] → [ACTION] → [FEEDBACK] → [IMPROVEMENT]

---

## 8. Kelebihan dan Kritik

### Kelebihan:

- Berbasis empiris dan dapat diuji
- Meningkatkan akuntabilitas dan motivasi
- Fleksibel untuk organisasi atau individu

### Kritik:

- Tidak selalu berhasil jika tanpa dukungan emosional atau lingkungan
  - Bisa menciptakan tekanan berlebih
  - Kecenderungan mengabaikan proses pembelajaran dalam tugas kompleks
- 

## 9. Glosarium Singkat

Istilah	Arti
<b>Goal</b>	Tujuan atau sasaran yang ingin dicapai
<b>Commitment</b>	Keterikatan dan kesungguhan untuk mencapai tujuan
<b>Feedback</b>	Umpan balik berupa informasi hasil dan evaluasi
<b>Task Complexity</b>	Tingkat kesulitan dari suatu tugas atau pekerjaan

## 10. Referensi Tambahan

1. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. American Psychologist.
  2. GeeksforGeeks. (2023). [Goal Setting Theory](#)
  3. Latham, G. P., & Locke, E. A. (2007). *New developments in and directions for goal-setting research*.
-

Baik, berikut ini adalah **lanjutan penjelasan naratif dan aplikatif dari Goal Setting Theory** dengan penekanan pada integrasi dalam praktik manajerial, pengajaran generasi muda, dan refleksi kritis terhadap implementasi di era digital saat ini:

---

## ✿ 11. Integrasi Goal Setting Theory dalam Praktik Manajemen Modern

Dalam dunia **manajemen strategis dan sumber daya manusia**, Goal Setting Theory telah menjadi salah satu *framework* inti dalam:

### a. Manajemen Kinerja (Performance Management)

Goal Setting menjadi basis untuk:

- Penetapan KPI (Key Performance Indicators)
- Desain *performance appraisal*
- Evaluasi berbasiskan hasil dan umpan balik berkelanjutan

Contoh konkret:

Seorang manajer SDM dapat mengembangkan sistem evaluasi berbasis SMART Goals (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) untuk menilai produktivitas tenaga kerja setiap kuartal.

### b. Leadership dan Coaching

Pemimpin efektif menggunakan prinsip ini untuk:

- Membimbing bawahan melalui *goal-oriented conversation*
- Membangun motivasi melalui capaian target kecil
- Memberikan feedback yang *constructive*

Seorang coach yang baik tidak hanya bertanya: “Apa tujuanmu?” tetapi juga: “Seberapa jelas tujuan itu? Apakah terlalu mudah? Apakah kamu berkomitmen terhadapnya?”

### c. Change Management

Ketika organisasi mengalami transformasi (misalnya digitalisasi atau merger), goal setting membantu:

- Menstrukturkan perubahan ke dalam target-target jangka pendek
  - Memecah transisi kompleks menjadi tujuan bertahap
  - Menumbuhkan rasa pencapaian (milestone) dalam ketidakpastian
- 

## 12. Implementasi Goal Setting dalam Pendidikan dan Pelatihan

Dalam dunia pendidikan dan pelatihan generasi muda (Gen Y, Z, dan Alpha), **Goal Setting** memberikan fondasi untuk membangun:

### a. Self-Regulated Learning (Pembelajaran Mandiri)

Mahasiswa didorong:

- Merancang tujuan belajar mereka sendiri
- Melacak kemajuan belajar melalui portofolio
- Mengintegrasikan umpan balik dari guru atau AI tutor

Contoh:

Mahasiswa menetapkan: “Saya akan menyelesaikan 5 topik Python di Coursera dalam 2 minggu, dan membuat satu mini project sebagai evaluasi.”

### b. Project-Based Learning

Dalam pembelajaran berbasis proyek, siswa menetapkan:

- Tujuan proyek (output dan dampaknya)
- Target waktu (timeline)
- Kriteria evaluasi (assessment rubrics)

Contoh proyek:

“Mengembangkan aplikasi Android untuk membantu petani mengelola hasil panen — tujuan: selesai prototipe dalam 6 minggu.”

---

### 13. Penyesuaian di Era Digital dan AI

Goal Setting Theory juga mengalami **rekontekstualisasi** di tengah arus perubahan digital, dengan beberapa catatan penting:

#### a. Peran AI dan Aplikasi Pendukung

Banyak platform kini mengadopsi prinsip goal setting:

- Aplikasi seperti Notion, Trello, Todoist, dan Asana membantu pengguna merinci, mengatur, dan memonitor tujuan.
- ChatGPT, sebagai AI assistant, dapat digunakan untuk membentuk struktur SMART Goals dan memberikan masukan saat pengguna mengalami kesulitan mencapai target.

Contoh Interaktif:

Pengguna mengetik: “Bantu saya menetapkan tujuan menulis buku dalam 90 hari,” dan sistem AI membagi menjadi:

- Hari 1–10: riset
- Hari 11–40: penulisan bab 1–5
- Hari 41–80: revisi
- Hari 81–90: finalisasi dan proofing.

#### b. Gamifikasi dan Motivasi

Dalam banyak sistem e-learning dan aplikasi produktivitas, **gamifikasi** digunakan untuk mendukung goal setting:

- Lencana digital
- Level up
- Progress bar
- Umpan balik visual

Ini terbukti meningkatkan keterlibatan pengguna dalam pencapaian tujuan kecil yang terstruktur.

---

## 14. Studi Kasus Naratif: Organisasi Nirlaba dan Transformasi dengan Goal Setting

### Latar:

Sebuah yayasan sosial di Bandung ingin meningkatkan dampak literasi digital pada pelajar SMA di daerah pelosok.

### Masalah:

Sebelumnya mereka hanya menargetkan secara umum: “meningkatkan minat baca.”

### Intervensi:

Dengan prinsip Goal Setting, mereka merancang:

#### Tujuan

“Tingkatkan 30% partisipasi aktif siswa dalam program literasi digital dalam 3 bulan”

- Monitoring mingguan
- Hadiah bagi kelompok terbaik

#### Strategi

– Berikan pelatihan daring 2 minggu sekali

### Hasil:

- Keterlibatan meningkat 45%
- Terjadi peningkatan jumlah esai siswa yang dikirim ke lomba menulis nasional

---

## 15. Kelebihan Goal Setting Theory dalam Organisasi

Aspek	Manfaat
 Fokus	Mengarahkan perhatian ke aktivitas penting
 Adaptif	Dapat disesuaikan berdasarkan tingkat individu/tim
 Kognitif	Meningkatkan kesadaran diri dan kontrol
 Kolaboratif	Menumbuhkan budaya transparansi dan akuntabilitas

---

## 16. Kritik dan Batasan

Kritik	Penjelasan
 Terlalu Rasionalistik	Tidak semua motivasi manusia bersifat logis dan terstruktur
 Tekanan Tujuan	Bisa menciptakan burnout jika tujuan terlalu tinggi tanpa dukungan emosional
 Efek Negatif pada Kreativitas	Fokus pada hasil konkret bisa membatasi eksplorasi dan inovasi
 Perlu Konteks Budaya dan Sosial	Di beberapa budaya, pencapaian kolektif lebih penting daripada individual goals

---

## 17. Kesimpulan

**Goal Setting Theory** adalah alat strategis yang sangat efektif dalam manajemen, pendidikan, dan pengembangan diri. Namun, keberhasilannya tergantung pada:

- Kejelasan dan keterukuran tujuan
  - Dukungan sosial dan emosional
  - Sistem umpan balik yang jujur dan membangun
  - Kemampuan menyesuaikan konteks (individu vs tim, budaya lokal vs global)
- 

## 18. Referensi Akademik Tambahan

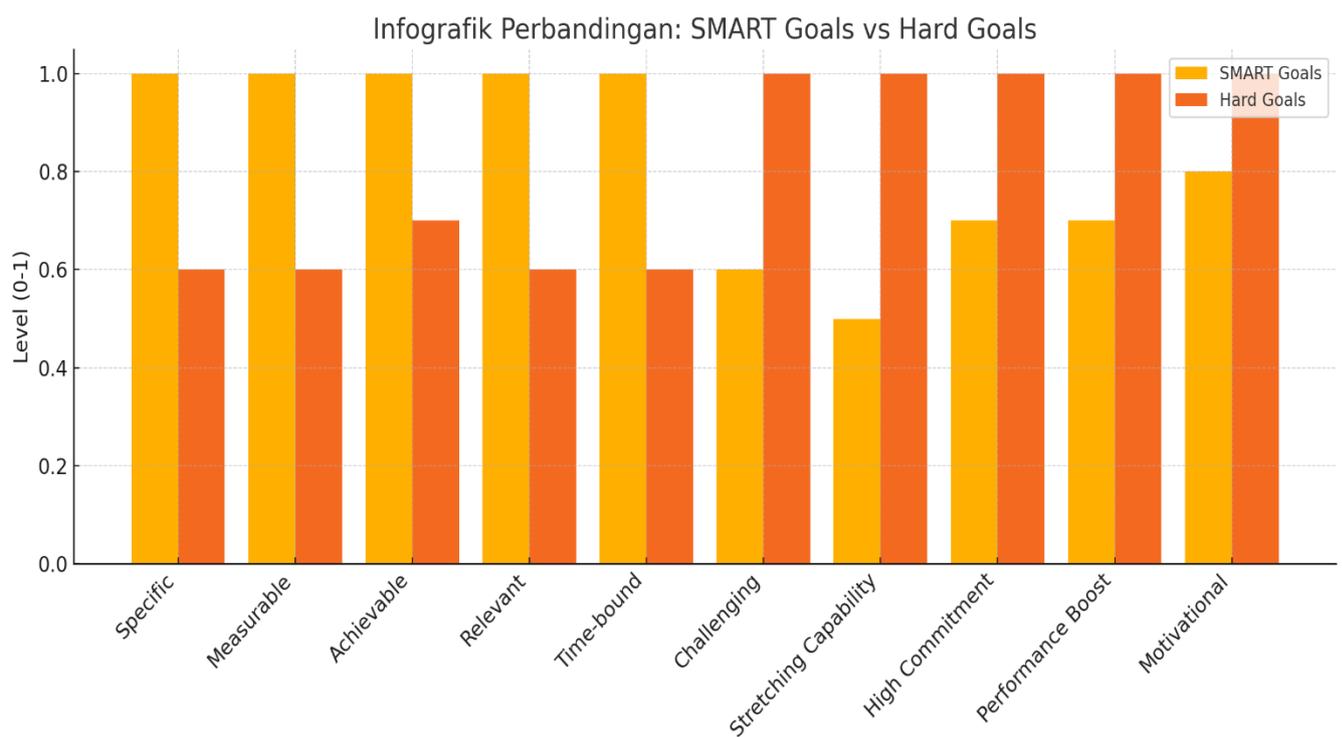
1. Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Prentice-Hall.
  2. Latham, G. P. (2004). *The motivational benefits of goal-setting*. The Academy of Management Executive.
  3. Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th Edition). Pearson.
  4. Pink, D. H. (2009). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books.
-

## Infografik

Berikut adalah infografik perbandingan antara **SMART Goals** dan **Hard Goals**, dilihat dari berbagai dimensi:

- **SMART Goals** unggul dalam aspek perencanaan strategis yang realistis dan terukur.
- **Hard Goals** lebih menekankan pada tantangan, peningkatan performa, dan motivasi tinggi.

Visual ini dapat membantu dalam memilih pendekatan penetapan tujuan yang paling sesuai dengan konteks pembelajaran, manajemen tim, atau pengembangan diri.



## Modul Ajar Mahasiswa: "Membentuk Tujuan dan Meraih Kinerja: Implementasi Goal Setting Theory"

---

### **Pendahuluan**

Penetapan tujuan (goal setting) merupakan salah satu prinsip utama dalam teori motivasi kerja modern. Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Edwin A. Locke pada tahun 1968 dan dikembangkan lebih lanjut bersama Gary Latham. Dalam konteks manajemen dan pendidikan, penetapan tujuan yang efektif mendorong individu untuk meningkatkan usaha, mempertahankan persistensi, dan mengarahkan perilaku menuju hasil yang diinginkan.

---

### **Tujuan Pembelajaran**

Setelah mempelajari modul ini, mahasiswa diharapkan dapat:

1. Menjelaskan prinsip-prinsip dasar Goal Setting Theory.
  2. Mengidentifikasi perbedaan antara SMART Goals dan Hard Goals.
  3. Menerapkan strategi penetapan tujuan dalam konteks pembelajaran dan kerja.
  4. Menganalisis studi kasus implementasi goal setting dalam organisasi.
- 

## **Bab 1: Teori Goal Setting - Dasar dan Pengembangan**

### **1.1 Sejarah dan Latar Belakang**

- Edwin Locke dan kontribusinya dalam psikologi industri
- Integrasi dengan teori motivasi lainnya (Teori Harapan, Teori Dua Faktor Herzberg)

### **1.2 Prinsip-Prinsip Dasar**

- Clarity (kejelasan)

- Challenge (tantangan)
  - Commitment (komitmen)
  - Feedback (umpan balik)
  - Task Complexity (kompleksitas tugas)
- 

## Bab 2: SMART Goals vs Hard Goals

### 2.1 SMART Goals

- Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound
- Cocok untuk perencanaan strategis, tugas berulang, dan pembelajaran jangka pendek

### 2.2 Hard Goals

- Lebih menantang, membutuhkan komitmen tinggi, dan cocok untuk mendorong perubahan besar
- Sering digunakan dalam konteks kepemimpinan, transformasi digital, dan inovasi

### 2.3 Perbandingan Visual dan Analitik

- Infografik perbandingan (telah ditampilkan dalam pertemuan sebelumnya)
- 

## Bab 3: Implementasi Praktis dalam Organisasi dan Pendidikan

### 3.1 Goal Setting dalam Manajemen Kinerja

- Pengembangan KPI berbasis SMART Goals
- Evaluasi berbasis capaian dan umpan balik berkala

### 3.2 Goal Setting dalam Pendidikan

- Peran dalam Self-Regulated Learning
- Penerapan dalam Project-Based Learning
- Latihan: Menyusun tujuan akademik semester ini

### 3.3 Studi Kasus: UMKM dan Goal Setting

- Kisah Ibu Rini di Bogor (peningkatan omzet 30% melalui strategi tujuan terstruktur)
- 

## Bab 4: Tantangan dan Refleksi Kritis

### 4.1 Kelebihan Goal Setting

- Fokus, motivasi, akuntabilitas

### 4.2 Batasan dan Kritik

- Risiko tekanan berlebih
- Hambatan dalam budaya kolektif
- Mengabaikan kreativitas jika tujuan terlalu sempit

### 4.3 Refleksi Mahasiswa

- Tugas refleksi: "Apa tujuan terbesar saya tahun ini dan bagaimana saya akan mencapainya?"
- 

## Penutup dan Tugas Akhir

Mahasiswa diminta membuat:

- Rencana tujuan pribadi dengan pendekatan SMART atau Hard Goal
  - Analisis 1 studi kasus (nyata atau fiktif) yang menunjukkan keberhasilan/kegagalan goal setting
- 

## Referensi Utama

1. Locke, E.A., & Latham, G.P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*.
2. Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2019). *Organizational Behavior*.

3. GeeksforGeeks. (2023). *Goal Setting Theory – Meaning, Working, Principles and Examples*.
  4. Pink, D.H. (2009). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*.
- 

Modul ini dapat dikembangkan menjadi bahan presentasi, diskusi kelas, maupun refleksi pembelajaran personal.

Beberapa **tambahan penjelasan penting** yang dapat memperkaya pemahaman kita terhadap *Goal Setting Theory – Meaning, Working, Principles and Examples* sebagaimana dijelaskan dalam referensi GeeksforGeeks dan literatur akademik lainnya. Penambahan ini meliputi aspek kognitif-psikologis, aplikasi lintas budaya, serta hubungan dengan *self-efficacy* dan perilaku organisasi modern.

---

### **Tambahan Penjelasan:**

#### 1. **Kaitan dengan Self-Efficacy (Kepercayaan Diri dalam Kemampuan Sendiri)**

Albert Bandura, tokoh psikologi sosial, memperkenalkan konsep **self-efficacy** yang sangat terkait dengan efektivitas penetapan tujuan.

- **Self-efficacy** adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu.
- Penelitian menunjukkan bahwa **tujuan yang menantang hanya akan berdampak positif jika individu percaya mereka mampu mencapainya.**
- Oleh karena itu, *goal setting* yang efektif harus memperhitungkan tingkat kepercayaan diri dan kesiapan mental individu.

#### **Implikasi dalam organisasi:**

- Pelatihan dan coaching sangat penting untuk meningkatkan self-efficacy sebelum menetapkan tujuan sulit (hard goals).
- 

#### 2. **Aspek Budaya dalam Penetapan Tujuan**

**Goal Setting Theory** banyak dibangun atas dasar studi di lingkungan **individualistik (seperti Amerika Serikat)**. Namun, dalam **budaya kolektivistik** seperti Indonesia, Tiongkok, atau Jepang, ada beberapa perbedaan penting:

Aspek	Budaya Individualistik	Budaya Kolektivistik
Penetapan Tujuan	Individu menetapkan tujuan sendiri	Tujuan sering dibentuk secara tim atau komunitas
Komitmen	Berdasarkan motivasi pribadi	Berdasarkan harmoni kelompok dan tanggung jawab sosial
Feedback	Langsung, eksplisit	Tidak langsung, menghindari konflik

**Artinya**, dalam konteks pendidikan atau organisasi Indonesia, pendekatan goal setting harus mempertimbangkan **norma sosial, nilai kebersamaan, dan penguatan melalui komunitas.**

---

### 3. Strategi Penerapan Goal Setting dalam Perilaku Organisasi

**Goal setting** tidak hanya digunakan untuk kinerja individu, tetapi juga untuk:

- **Peningkatan kolaborasi antar departemen**
- **Penguatan budaya kerja berbasis hasil**
- **Desain insentif berbasis capaian objektif**

Contoh strategi organisasi:

Sebuah startup teknologi menerapkan *OKR* (Objectives and Key Results) setiap kuartal. Tiap tim menetapkan *hard goal* seperti: “Naikkan user engagement 50% dengan fitur baru dalam 6 minggu.” Mereka mengintegrasikan feedback mingguan, retrospektif tim, dan pelatihan untuk menjaga komitmen dan kreativitas.

---

### 4. Dynamic Goal Setting dan Adaptive Planning

Di era yang serba cepat dan kompleks (VUCA world), **tujuan tidak selalu statis**. Maka muncullah konsep **dynamic goal setting** atau penetapan tujuan yang:

- **Fleksibel dan dapat disesuaikan dengan situasi**

- Didukung oleh sistem evaluasi *real-time* (misalnya menggunakan dashboard OKR)
- Berbasis data (data-driven goal refinement)

**Contoh:**

Dalam tim pemasaran digital, target konversi iklan dapat disesuaikan setiap minggu berdasarkan metrik kampanye dan tren pasar. Ini memperlihatkan hubungan erat antara goal setting dan *agile management*.

---

**5. 🧠 Kaitan dengan Teori Motivasi Modern Lain**

**Goal Setting Theory** saling berhubungan dan melengkapi teori-teori motivasi lainnya, seperti:

<b>Teori</b>	<b>Keterkaitan</b>
<b>Expectancy Theory (Vroom)</b>	Tujuan memberi arah bagi harapan (expectancy) dan nilai hasil (valence)
<b>Self-Determination Theory (Deci &amp; Ryan)</b>	Tujuan yang dipilih sendiri (autonomi) lebih memotivasi
<b>Two-Factor Theory (Herzberg)</b>	Tujuan termasuk dalam motivator intrinsik jika dirasakan bermakna
<b>Reinforcement Theory (Skinner)</b>	Umpan balik dan penghargaan memperkuat perilaku menuju tujuan

---

**6. 🎯 Formula Goal Performance Simplifikasi oleh Locke & Latham**

Locke dan Latham mengusulkan bahwa kinerja (performance) dapat ditingkatkan jika memenuhi formula ini:

Kinerja = F (Tujuan yang Spesifik + Tantangan + Komitmen + Umpan Balik + Strategi Pendukung)

Formula ini membantu pengelola SDM atau dosen untuk mengevaluasi *kenapa* tujuan tertentu gagal dicapai—apakah karena komitmen rendah, umpan balik tidak memadai, atau kurang strategi pendukung?

## 7. Checklist Goal Setting Efektif (Untuk Praktisi atau Mahasiswa)

Sebelum menetapkan sebuah tujuan, ajukan pertanyaan berikut:

1. Apakah tujuan ini cukup **spesifik dan terukur**?
2. Apakah ada **tenggat waktu** yang jelas?
3. Apakah tujuan ini **menantang**, tapi **masih bisa dicapai**?
4. Apakah saya atau tim merasa **berkomitmen** pada tujuan ini?
5. Apakah tersedia **umpan balik reguler** untuk melacak kemajuan?
6. Apakah saya memiliki strategi atau sumber daya yang memadai?

Checklist ini dapat dijadikan rubrik evaluasi tujuan mahasiswa dalam tugas kuliah atau proyek pribadi.

---

## Kesimpulan Tambahan

Goal Setting Theory tetap relevan, tetapi:

- Perlu disesuaikan dengan **perubahan zaman, konteks budaya, dan teknologi**.
  - Harus dilengkapi dengan pelatihan, dukungan emosional, dan penyesuaian adaptif.
  - Merupakan **jembatan antara motivasi internal dan pencapaian eksternal**, baik di dunia pendidikan maupun organisasi.
-

Berikut adalah  **Glosarium Modul: Membentuk Tujuan dan Meraih Kinerja – Goal Setting Theory** untuk mendukung pemahaman mahasiswa terhadap istilah-istilah penting dalam modul:

---

## Glosarium

<b>Istilah</b>	<b>Pengertian</b>
<b>Goal Setting</b>	Proses menetapkan tujuan yang spesifik dan terukur untuk mengarahkan perilaku dan kinerja individu atau kelompok.
<b>SMART Goals</b>	Akronim untuk tujuan yang <i>Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound</i> , digunakan untuk memastikan tujuan dirumuskan secara jelas dan realistis.
<b>Hard Goals</b>	Tujuan yang sangat menantang dan seringkali tidak sepenuhnya realistis, namun dirancang untuk mendorong kinerja maksimum dan perubahan besar.
<b>Clarity</b>	Kejelasan tujuan; semakin jelas suatu tujuan, semakin mudah individu memahami dan mencapainya.
<b>Challenge</b>	Tingkat kesulitan dari sebuah tujuan; tantangan yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja.
<b>Commitment</b>	Tingkat komitmen atau keterikatan seseorang terhadap pencapaian suatu tujuan.
<b>Feedback</b>	Informasi yang diberikan terkait hasil dan kemajuan terhadap tujuan yang ditetapkan, yang memungkinkan evaluasi dan koreksi.
<b>Task Complexity</b>	Tingkat kerumitan dari suatu tugas yang memengaruhi cara seseorang mendekati dan merencanakan pencapaiannya.

<b>Istilah</b>	<b>Pengertian</b>
<b>Motivasi Intrinsik</b>	Dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk melakukan suatu tindakan karena nilai atau kepuasan pribadi.
<b>KPI (Key Performance Indicator)</b>	Ukuran kuantitatif yang digunakan untuk menilai keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.
<b>OKR (Objectives and Key Results)</b>	Kerangka kerja manajemen berbasis tujuan dan hasil kunci, digunakan untuk menyelaraskan sasaran individu dan tim dengan strategi organisasi.
<b>Self-Regulated Learning</b>	Strategi pembelajaran mandiri di mana siswa mengatur tujuan, strategi belajar, serta mengevaluasi pencapaiannya sendiri.
<b>Project-Based Learning</b>	Metode pembelajaran aktif di mana siswa belajar melalui keterlibatan dalam proyek yang memiliki tujuan nyata dan produk akhir.
<b>Burnout</b>	Kondisi kelelahan mental dan fisik akibat tekanan kerja yang berlebihan atau tujuan yang tidak realistis.
<b>Gamifikasi</b>	Penerapan elemen permainan dalam konteks non-permainan, seperti pendidikan dan kerja, untuk meningkatkan motivasi dan partisipasi.
<b>Stretch Goals</b>	Tujuan yang sangat ambisius, digunakan untuk mendorong tim keluar dari zona nyaman dan mencapai inovasi atau pertumbuhan tinggi.

---

Berikut adalah  **Daftar Pustaka** yang relevan dan mendukung pembelajaran dari modul “*Membentuk Tujuan dan Meraih Kinerja: Implementasi Goal Setting Theory*”, baik dari sumber primer akademik maupun sumber populer yang kredibel:

---

## **Daftar Pustaka**

1. **Locke, E. A., & Latham, G. P.** (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Prentice Hall.

Buku ini adalah sumber utama pengembangan teori Goal Setting, membahas secara mendalam hubungan antara tujuan, motivasi, dan performa.

2. **Latham, G. P., & Locke, E. A.** (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.

Artikel ini menjelaskan validitas empiris dari teori ini dalam berbagai konteks pekerjaan.

3. **Robbins, S. P., & Judge, T. A.** (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Buku teks standar dalam perilaku organisasi yang memuat pembahasan teori motivasi termasuk Goal Setting.

4. **Dess, G. G., McNamara, G., & Eisner, A. B.** (2019). *Strategic Management: Text and Cases* (9th ed.). McGraw-Hill.

Menjelaskan bagaimana goal setting diterapkan dalam konteks strategi bisnis dan manajemen kinerja.

5. **GeeksforGeeks.** (2023). *Goal Setting Theory – Meaning, Working, Principles and Examples*.  
Diakses dari: <https://www.geeksforgeeks.org/goal-setting-theory-meaning-working-principles-and-examples/>

Artikel populer yang memberikan penjelasan ringkas, sistematis, dan mudah dipahami tentang prinsip-prinsip Goal Setting.

6. **Pink, D. H.** (2009). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books.

Membahas motivasi modern dan relevansinya dengan goal setting berbasis autonomi, mastery, dan purpose.

7. **Bandura, A.** (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman.

Menjelaskan keterkaitan antara kepercayaan diri dan pencapaian tujuan.

8. **Deci, E. L., & Ryan, R. M.** (2000). *The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior*. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

Membahas pendekatan motivasi yang lebih luas dan pentingnya tujuan yang selaras dengan kebutuhan psikologis.

9. **Vroom, V. H.** (1964). *Work and Motivation*. Wiley.

Teori harapan sebagai kerangka komplementer bagi penetapan tujuan yang realistis dan berorientasi hasil.

10. **Sahni, N.** (2020). *Goal Setting Theory in the Modern Workplace*. *Harvard Business Review Digital Articles*.

Artikel terapan yang membahas goal setting dalam konteks era digital dan remote work.

---

Kopilot:

ChatGPT 4o (2025). Access date: 24 May 2025. Prompting by [Rudy C Tarumingkeng](#) on Writer's account. <https://chatgpt.com/c/68325706-100c-8013-89de-854a1407989d>