***PELATIHAN GOAL SETTING UNTUK MENINGKATKAN EFIKASI DIRI PADA MANAGER TINGKAT MENENGAH***

***GOAL SETTING TRAINING TO IMPROVE SELF-EFFICIENCY IN MIDDLE LEVEL MANAGERS***

**Prayuda Nur Rifki[[1]](#footnote-1), Sri Muliati Abdullah[[2]](#footnote-2)**

Program Studi Magister Profesi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta[[3]](#footnote-3) 4.

prayudapsikologi23@yahoo.co.id, srimuliati@mercubuana-yogya.ac.id

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan efikasi diri pada *head office department manager* tingkat menengah. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada peningkatan efikasi diri pada *manager* tingkat menengah bagian *Head Departement Office* terhadap kelompok eksperimen sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *goal setting*. Subjek penelitian ini adalah *manager* tingkat menengah pada bagian *Head Office Departement* di hotel ”X” Yogyakarta yang berjumlah 6 orang. Penentuan pemilihan subjek dilakukan dengan cara seleksi awal menggunakan skala efikasi diri kepada karyawan yang berjumlah 6 orangMetode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala efikasi diri, observasi, dan wawancara. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rancangan *one group pretest-posttest.* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan tingkat efikasi diri sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *goal setting* diketahui nilai (Z= -2,207 dengan Asymp.Sig (2-tailed)= 0,005).

**Kata Kunci:** *Goal setting,* efikasi diri, *manager* tingkat menengah

***Abstarct***

*This study aims to improve self-efficacy in middle-level head office department managers. The hypothesis proposed in this study is that there is an increase in self-efficacy in middle level managers of the Head Department Office in the experiment group after being given goal setting training. The subjects of this study are 6 middle-level managers in the Head Office Department of Hotel "X" Yogyakarta. The subjects were determined by means of initial selection using a self-efficacy scale to 6 employees. The data analysis methods used in this study include using a self-efficacy scale; observation;and interviews. The research design used in this study is a one group pretest-posttest design. The results of this study indicate that there are differences in the level of selfefficacy before and after being given goal setting training, the obtained values show that (Z = -2,207 with Asymp.Sig (2-tailed) = 0.005).*

***Keywords:*** *Goal setting, self-efficacy, middle level manager*

**PENDAHULUAN**

Peran seorang *manager*  sangat dibutuhkan sebagai perpanjangan tangan dari perusahaan untuk bisa menjalankan roda organisasi, *manager* harus mengetahui kemana arah yang akan dituju oleh perusahaan. Menurut Kartono (2002)[[4]](#footnote-4) *manager* bertanggung jawab dalam penentuan arah organisasi dan memiliki otoritas tertinggi untuk menggerakan semua karyawan pada sasaran perusahaan, *manager* turut adil sebagai penentu dalam sukses atau gagalnya organisasi untuk memiliki kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan etika.

Pengetahuan dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Selain pengetahuan, seorang bagian *Head Office Departement*tingkat menengah harus mempunyai keterampilan atau keahlian yang baik dalam bidang teknis maupun keterampilan dalam mengelolah organisasi atau perusahaannya. Selain pengetahuan dan keterampilan, seorang *Head Office Departement*tingkat menengah juga dituntut untuk memiliki etika profesi dalam menjalankan bisnis sesuai kaidah atau hukum dan aturan yang berlaku.

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalam perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif. Bandura (Santrock, 2008) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku.

Berdasarkan hasil wawancara pada bagian *Head Office Departement* tingkat menengah, pada tanggal 22 Agustus 2019. Menurut hasil wawancara awal *manager* tingkat menengah bagian jabatan *Head Office Departement* menengah dituntut untuk melakukan tugas-tugas manajerial yakni menjalankan fungsi manajemen yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengarahan serta menjalankan fungsi pengawasan. Pada kenyataannya sebagian besar manager tingkat menengah maupun merasa ragu dan mengalami kesulitan membuat perencanaan program unit atau bidangnya.

Dari keenam menager terdapat beberapa manager yang diwawancara merasa tertekan apabila harus membuat perencanaan kerja terutama pada bidang operasional, pekerjaan dilakukan hanya berdasarkan pada tugas rutinitasnya yang terdapat pada buku uraian tugas yang menjadi acuan manager dalam bekerja. hal ini diperparah karena tidak adanya pelatihan khusus pada manager khususnya tentang managerial sehingga manager merasa tertekan apabila harus membuat perencanaan kerja. Manager tidak membuat target waktu pencapaian kerja, hal ini akan berdampak pada kinerja bawahan yang tidak memiliki batasan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga staf bekerja dengan lama.

Selain itu, pada fungsi pengawasan managar merasa kurang yakin bisa memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien, manager cenderung membiarkan saja kinerja bawahan yang tidak sesuai dengan standar, managar juga enggan untuk melakukan teguran kepada bawahan jika bawahan bekerja dengan lamban dan lama, sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Menurut penuturan subjek HRD pada bagian jabatan *Head Office Department* tingkat menengah seharusnya memiliki uraian tugas seperti bertanggung jawab atas semua hal yang bersangkutan dengan semua kegiatan operasional, administrasi, perencanaan, penugasan, mengawasi dan selalu mengevaluasi anggaran perusahaan agar terwujudnya anggaran yang efektif dan efisien serta bertanggung jawab terhadap setiap pengeluaran yang dilakukan oleh perusahaan.

Beberapa *manager Head Office Department*tingkat menengah yang tergolong memiliki efikasi dirirendah, sesuai pendapat dari Bandura (1997)[[5]](#footnote-5) yaitu: ragu-ragu akan kemampuan, cenderung menghindari tugas, lambat dalam membenahi diri ketika mendapatkan kegagalan, aspirasi dan komitmen pada tugas lemah, tugas sulit dianggap sebagai ancaman. Robin (Pratiningsih & Alimatus, 2016)[[6]](#footnote-6) mengatakan efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seseorang, semakin terdorong untuk tetap bertahan pada aktivitas yang memiliki tantangan. Selain itu, individu juga akan semakin terpacu untuk menghadapi masalah-masalah yang ada dan akan mengeluarkan usaha yang lebih besar untuk mengatasi masalah yang dihadapinnya tersebut. Dengan demikian maka diasumsikan kinerja manager tingkat menengah pun akan semakin meningkat. Jika seseorang mempunyai efikasi diri yang tinggi, maka harapan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik juga tinggi, yang pada akhirnya jika individu tersebut diminta untuk menentukan goalnya, diharaparkan ia menentukan *goal setting* yang tinggi juga.

Ramadhanti (2010)[[7]](#footnote-7) mengemukakan empat upaya untuk meningkatkan efikasi diri yaitu: mengarahkan tujuan, upaya mengatur tujuan, menyusun strategi dan rencana tujuan. Menentukan tujuan dalam motivasi kerja pada setiap individu dapat berubah-ubah, bisa naik, bisa juga turun.Perubahan tersebut bisa disebabkan karena faktor inividu itu sendiri atau lingkungan kerja.salah satu aspek dalam diri individu yang memungkinkan terjadinya perubahan penentuan tujuan dalam bekerja adalah efikasi diri.

Pada penelitian ini peneliti mengggunakan intervensi pelatihan *goal setting* sebagai upaya meningkatkan efikasi diri *manager* tingkat menengah dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan program kerja. Hal ini, dikarenakan pelatihan *goal setting* terhadap *manager* tingkat menengah belum pernah dilakukan untuk meningkatkan efikasi diri dalam hal pengambilan keputusan program kerja. Peneliti berasumsi bahwa jika *manager* sudah mempunyai *goal setting* atau mampu menetapkan tujuan maka tidak akan sulit dalam pengambilan keputasan program kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan intervensi yang tepat terhadap masalah yang dihadapi oleh organisasi, dalam hal ini faktor yang mempengaruhi kesiapan *manager* tingkat menengah dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan program kerja.

**METODE**

Variabel tergantung dari penelitian ini adalah efikasi diri Efikasi diri adalah keyakinan yang subjektif pada individu mengenai kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas serta mampu mengatasi masalah yang terjadi sehingga dapat mencapai hasil yang optimal atau yang sesuai dengan yang diharapkan pada individu.

Efikasi diri diukur dengan menggunakan skala efikasi diri yang mengacu pada aspek-aspek efikasi diri yang meliputi: *level* (tingkat), kekuatan *(strength)* dan generalisasi *(generality).* Skor yang diperoleh dari skala efikasi diri menunjukkan tinggi rendahnya efikasi diri. Skor yang tinggi pada skala efikasi diri menunjukkan semakin tinggi efikasi diri. Demikian pula sebaliknya semakin rendah skor efikasi diri yang diperoleh maka semakin rendah efikasi diri*.*

Variabel bebas dari penelitian ini adalah pelatihan *goal setting.* Pelatihan *goal setting* adalah intervensi untuk memotivasi seorang *manager* agar pekerjaan yang dilakukan menjadi efektif dalam menetapkan tujuan dengan spesifik berarti harus jelas programnya apa, siapa, kapan, dimana, mengapa dan bagaimana, *measureable* (dapat diukur) berarti bagaimana mengukur program tersebut sehingga kita akan tahu ketika selesai, *achievable* (yang dapat dicapai) berarti memastikan apakah program kita benar-benar dapat tercapai, relavan dan *time bound* (batas waktu) berarti benar-benar memastikan program yang dilakukan ini cocok dengan kondisi sekarang serta kapan tujuan tersebut akan dicapai.

Modul materi pelatihan yang disusun oleh peneliti mengacu pada komponen-komponen *goal setting* adalah kejelasan, tantangan, komplesitas tugas, komitmen dan umpan balik. Adapun sesi-sesi pelatihan *goal setting* ini yang pertama “pembukaan dan perkenalan”, yang kedua “penjelasan rangkaian pelatihan *goal setting”*, yang ketiga “permainan dan pemahaman *goal setting* dengan komponen SMART terdiri dari 5 sub sesi, yaitu:“*My inspiration*”, *challenge*: *games*“menembus impian”, “*task complexity”*: semua terasa mudah*,*“*commitment”:* bermain tali dan “*feedbeck”*: bermain target basket, yang keempat “evalusi dan penutup”.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian eksperimen yaitu dengan menggunakan rancangan *one group pretest-posttest.* Subjek penelitian ini adalah *manager* tingkat menengah pada bagian *Head Office Departement* di hotel ”X” Yogyakarta. Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan skala efikasi diri. Skala ini terdiri dari 40 aitem yang terdiri dari butir *favorable* 21 aitem dan *unfavorable* 19 aitem. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala efikasi diri, observasi, dan wawancara. Analisis data menggunakan perhitungan bantuan program pengolahan data SPSS 21.0 *for windows* dengan teknik analisis uji *wilcoxon signed rank test*, yang digunakan untuk melihat tingkat skor skala efikasi diri *manager* sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *goal setting.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dari skala efikasi diri *pretest, posttest* dan *follow up* menggambarkan bahwa subyek penelitian kelompok eksperimen sebelum mendapatkan perlakuan berupa pelatihan *goal setting* terdapat enam subyek yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah. Setelah mendapatkan perlakuan berupa pelatihan *goal setting* *(posttest)* tingkat efikasi diri terdapat 4 subyek tetap pada katagori rendah. Seorang subyek berubah katagori dari rendah ke sedang terdapat 2 subyek. Setelah dilakukan *follow up* pada kelompok eksperimen dapat dilihat keenam Subyek memiliki efikasi diri sedang. Perubahan efikasi diri subyek penelitian pada kelompok eksperimen jika divisualisasikan dengan grafik terlihat sebagai berikut:

Grafik 1. Grafik skor *pretest-posttest-follow up* KE

Grafik di atas menjelaskan bahwa setiap subyek pada penelitian ini mengalami perbedaan skor efikasi diri yang signifikan pada kondisi *pretest, posttest* dan *follow up* yaitu skor yang diperoleh kelompok eksperimen secara umum menunjukkan perbedaan skor minimal yang lebih besar atau tinggi. Artinya, tingkat skor efikasi diri yang dialami mengalami peningkatan skor setelah diberikan pelatihan *goal setting.*

Hasil data penelitian dapat dijelaskan berdasarkan deskripsi empirik pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Deskripsi data penelitian efikasi diri**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Keterangan** | **Skor****minimal** | **Skor maksimal** | **Mean** | **SD** | **N** |
| *Pretest* | 32 | 88 | 63,33 | 24,39 | 6 |
| *Posttest* | 58 | 93 | 80,17 | 15,57 | 6 |
| *Follow up* | 75 | 115 | 96,33 | 17,01 | 6 |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil pengukuran *pretest* pada kelompok eksperimen diperoleh skor efikasi minimal sebesar 32, skor maksimal sebesar 88 dengan mean (X) = 63,33 dan standar deviasi nilainya 24,39. Pada saat *posttest* diperoleh skor efikasi minimal sebesar 58 skor maksimal sebesar 93 dengan mean (X) = 80,17 dan standar deviasinya nilainya 15,57. Hasil pengukuran *follow up* memperlihatkan skor efikasi diri minimal sebesar 75 dan skor maksimal sebesar 115 serta mean (X) = 96,33 dan standar deviasi nilainya 17,01.

Untuk menguji hipotesis dilakukan menggunakan analisis *Wilcoxon Signed Rank Test.* Analisis *Wilcoxon Rank Test* ini digunakan untuk melihat ada pengaruh peningkatan efikasi diri pada kelompok eksperimen antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *goal setting*. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil analisis *wilcoxon signed rank test***

**nilai *Pretest-Posttest-Follow up* pada kelompok eksperimen**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kelompok** | **P** | **Sig** |
| *Pretest-posttest* | 0,027 | 0,05 |
| *Posttest-follow up* | 0,027 | 0,05 |
|  |  |  |

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa uji pengaruh terhadap kelompok eksperimen didapatkan hasil *pretest*-*posttest* dan *posttest-follow up* pada tabel *rank* yaitu negative, dengan nilai *rank* adalah 0 baik pada nilai *mean rank* maupun *sum rank.* Nilai 0 menunjukkan bahwa tidak adanya penurunan dari nilai *pretest*-*posttest* dan *posttest- follow up*. Sedangkan untuk *positive rank* terdapat 6 data yang artinya *manager* mengalami peningkatan efikasi diri dari nilai *prettest-posttest* dan *posttest-follow up* dengan *mean rank* atau rata-rata peningkatan sebesar 3,50 dan jumlah rangking positif atau *sum of rank* sebesar 21,00. Dan *ties* atau persamaan nilai *pretest*-*posttest-follow up* yaitu sebesar 0 yang artinya tidak ada nilai yang sama antara *pretest-posttest-follow up.* Berdasarkan *output test statistic* diketahui nilai Z= -2,207 dengan Asymp.Sig (2-tailed)= 0,005.

Hasil uji menyimpulkan bahwa ada perbedaan *pretest* -*posttest*, *posttest-* *follow up* kelompok eksperimen yaitu 0,005 ≤ 0,05. Artinya ada perbedaan tingkat efikasi diri sebelum dan sesudah diberikan pelatihan. Dengan demikian, pelatihan *goal setting* dapat meningkatkan efikasi diri pada kelompok eksperimen dengan nilai *mean rank* atau rata-rata peningkatan sebesar 3,50 dan jumlah rangking positif atau *sum of rank* sebesar 21,00.

Dalam penelitian ini menjelaskan apakah ada pengaruh peningkatan efikasi diri sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *goal setting* pada satu kelompok yaitu kelompok eksperimen. Hasil analisis *statistic* dapat disimpulkan bahwa uji pengaruh terhadap kelompok eksperimen didapatkan hasil *pretest*-*posttest* dan  *posttest-follow up* pada tabel *rank* yaitu negative, dengan nilai *rank* adalah 0 baik pada nilai *mean rank* maupun *sum rank.* Nilai 0 menunjukkan bahwa tidak adanya penurunan dari nilai *pretest*-*posttest* dan *posttest-follow up*.

Sedangkan untuk *positive rank* terdapat 6 data yang artinya *manager* mengalami peningkatan efikasi diri dari nilai *prettest-posttest* dan *posttest-follow up* dengan *mean rank* atau rata-rata peningkatan sebesar 3,50 dan jumlah rangking positif atau *sum of rank* sebesar 21,00. Dan *ties* atau persamaan nilai *pretest*-*posttest-follow up* yaitu sebesar 0 yang artinya tidak ada nilai yang sama antara *pretest-posttest-follow up.* Berdasarkan *output test statistic* diketahui nilai Z= -2,207 dengan Asymp.Sig (2-tailed)= 0,005.

 Hasil uji menyimpulkan bahwa ada perbedaan *pretest* -*posttest*, *posttest-* *follow up* kelompok eksperimen yaitu 0,005 ≤ 0,05. Artinya ada perbedaan tingkat efikasi diri sebelum dan sesudah diberikan pelatihan. Dengan demikian, pelatihan *goal setting* dapat meningkatkan efikasi diri pada kelompok eksperimen.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan *goal setting* efektif untuk meningkatkan efikasi diri. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hairini (2020)[[8]](#footnote-8) dimana pelatihan *goal setting* cukup berpengaruh terhadap peningkatan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir siswa kelas XI MAN 1 Banjarmasin. Hasil penelitian Gibson (2001)[[9]](#footnote-9) mengenai hubungan yang berbeda antara efektivitas pelatihan penetapan tujuan dan tingkat tim.

Dimana dalam penelitian tersebut penetapan tujuan *(goal setting)* dapat meningkatkan efikasi diri dan efektivitas individu. Ditambah lagi penelitian Wulandari & Himam (2011)[[10]](#footnote-10) mengenai pelatihan *goal setting* untuk meningkatkan efikasi diri pada Wiraniaga. Dimana dalam penelitian tersebut mengungkapkan bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan *goal setting* terhadap efikasi diri wiraniaga, terutama dalam hal mencapai target penjualan.

Hasil penelitian Spieker & Hinz (2004)[[11]](#footnote-11) mengenai *repeated success and failure influences on self-efficacy and personal goals*. Dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa individu yang menetapkan tujuan dalam bekerja dapat meningkatkan efikasi diri, sehingga kinerja akan meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiningsih &Alimatus (2016)[[12]](#footnote-12) yang berjudul pengaruh pelatihan *goal setting* terhadap efikasi diri manager tingkat menengah Di PT BAT Yogyakarta.

 Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan efikasi diri antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol setelah diberikan pelatihan *goal setting.* Penelitian Lawrance & Smith (Arsanti, 2009)[[13]](#footnote-13) menunjukkan bahwa kinerja dari para pekerja akan lebih meningkatkan secara signifikan apabila mereka berada pada kondisi kerja dengan penetapan tujuan dari pada tanpa ada penetapan tujuan, dengan demikian keberadaan penetapan tujuan *(goal setting)* menjadi sangat penting di tempat kerja.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan tingkat efikasi diri sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *goal setting* diketahui nilai (Z= -2,207 dengan Asymp.Sig (2-tailed)= 0,005). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pada kelompok eksperimen mengalami peningkatan tingkat efikasi diri setelah diberikan pelatihan *goal setting.* Pemberian pelatihan goal setting berdampak pada peningkatan efikasi diri pada setiap subyek. Ini menunjukkan bahwa pelatihan goal setting dapat meningkatkan efikasi diri pada bagian *Head Office Departement manager* tingkat menengah di hotel “X” Yogyakarta.

Terdapat perbedaan tingkat efikasi diri pada kelompok eksperimen antara sebelum dengan sesudah diberikan pelatihan *goal setting*, dimana tingkat efikasi diri setelah diberikan pelatihan *goal setting* efikasi diri lebih rendah dibandingkan sebelum diberikan pelatihan *goal setting*. Terjadinya peningkatan ini disebabkan oleh intervensi pelatihan *goal setting* yang telah diberikan dan dapat meningkatkan efikasi diri, sehingga mengakibatkan peningkatan efikasi diri pada kelompok eksperimen. Berdasarkan keseluruhan pembahasan dan evaluasi, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan *goal setting* efektif untuk meningkatkan efikasi diri pada bagian *Head Office Departement manager* tingkat menengah di hotel “X” Yogyakarta.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arsanti, T. A. (2009). Hubungan antara penetapan tujuan, self-efficacy dan kinerja.*Jurnal bisnis dan ekonomi (JBE).* 16,(2), 97-110.

Bandura, A. (1977). *Guide for constructing self efficacy scales. In F.Pajares & T. Urden (eds.) Adolescence and education, vol. 4.Self efficacy beliefs of adolescents. Greenwich*. CT: Information Age Publishing..

Gibson, G.B. (2001). Me and us : diferential relationship among goal setting training efficacy, and team level. *Journal of organizational behavior*,22, *(2),* 789-808.

Kartono, K. (2002). *Psikologi sosial untuk manajemen perusahaan dan industri*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Liana., H. (2020). Pengaruh pelatihan goal setting islami untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir siswa (studi eksperimen siswa kelas XI MAN 1 Banjarmasin). *(Skripsi, 2020).* Fakultas Ushuludin dan Humaniora: UIN Antasari Banjarmasin.

Pratiningsih& Alimatus.(2016). Pengaruh pelatihan goal setting terhadap Efikasi diri manager tingkat menengah di PT BAT*.Journal insight*, Vol. 18*(2),* 1-14.

Santrock, J, W. (2008). *Psikologi perkembanganedisi 11 jilid 1.* Jakarta: Erlangga.

Spieker, C.,& Hinsz, V. B. (2004). Repeated success and failure influences on self efficacy and personal goals. *Social behaviour and personality*,32,*(2)* 191-189.

Sri, S.W., Fathul, M. (2011).Pelatihan goal setting untuk meningkatkan efikasi diri pada wiraniaga.Thesis *(2014).* Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Ramadhanti, A, R., & Husni, F. (2010).*Hubungan self efficacy dengan goal setting karyawan*PT.*Himeria Semata.*Skripsi *(2010).*UIN Syarif Hidayatullah. Jakart

1. Prayuda Nur Rifki, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, prayudapsikologi23@yahoo.co.id [↑](#footnote-ref-1)
2. Sri Muliati Abdullah, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, srimuliati@mercubuana-yogya.ac.id [↑](#footnote-ref-2)
3. Program Studi Magister Profesi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta [↑](#footnote-ref-3)
4. Kartono, Kartini. (2002). *Psikologi Umum*. Bandung: Sinar baru algies Indonesia. [↑](#footnote-ref-4)
5. Bandura, A. (1977). *Guide for constructing self efficacy scales. In F.Pajares & T. Urden (eds.) Adolescence and education, vol. 4.Self efficacy beliefs of adolescents. Greenwich*. CT: Information Age Publishing. [↑](#footnote-ref-5)
6. Pratiningsih & Alimatus.(2016). Pengaruh pelatihan goal setting terhadap Efikasi diri manager tingkat menengah di PT BAT*.Journal insight*, Vol. 18*(2),* 1-14. [↑](#footnote-ref-6)
7. Ramadhanti, A, R., & Husni, F. (2010).*Hubungan self efficacy dengan goal setting karyawan* PT.*Himeria Semata.*Skripsi *(2010).*UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta. [↑](#footnote-ref-7)
8. Liana., H. (2020). Pengaruh pelatihan goal setting islami untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir siswa (studi eksperimen siswa kelas XI MAN 1 Banjarmasin). *(Skripsi, 2020).* Fakultas Ushuludin dan Humaniora: UIN Antasari Banjarmasin. [↑](#footnote-ref-8)
9. Gibson, G.B. (2001). Me and us : diferential relationship among goal setting training efficacy, and team level. *Journal of organizational behavior*,22, *(2),* 789-808. [↑](#footnote-ref-9)
10. Sri, S.W., Fathul, M. (2011).Pelatihan goal setting untuk meningkatkan efikasi diri pada wiraniaga.Thesis *(2014).* Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada. [↑](#footnote-ref-10)
11. Spieker, C.,& Hinsz, V. B. (2004). Repeated success and failure influences on self efficacy and personal goals. *Social behaviour and personality*,32,*(2)* 191-189. [↑](#footnote-ref-11)
12. *Ibid* [↑](#footnote-ref-12)
13. Arsanti, T. A. (2009). Hubungan antara penetapan tujuan, self-efficacy dan kinerja.*Jurnal bisnis dan ekonomi (JBE).* 16,(2), 97-110. [↑](#footnote-ref-13)