

**PENGARUH GOAL SPECIFICITY DAN GOAL DIFFICULTY TERHADAP
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT PADA TENAGA PENGAJAR SMA NEGERI 1
ROWOKELE KEBUMEN**

Arditya Andari Warih Shalihah

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: arditya.andari@gmail.com

No Kontak: 082136226172

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh *goal specificity* dan *goal difficulty* terhadap *psychological empowerment* pada tenaga pengajar SMA Negeri 1 Rowokele Kebumen. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 35 tenaga pengajar SMA Negeri 1 Rowokele Kebumen. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi. Uji mediasi menggunakan metode Baron and Kenny. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *goal specificity* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *psychological empowerment*, dan *goal difficulty* berpengaruh positif signifikan terhadap *psychological empowerment* tenaga pengajar SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen.

Kata kunci: *Goal Specificity, Goal Difficulty, Psychological Empowerment*

Abstract

The study aims to examine and analyze the influence of goal specificity and goal difficulty on psychological empowerment on teaching staff at Rowokele 1 public high schools Kebumen district. This research is a quantitative descriptive study with a sample of 35 teaching staff at public high schools 1 Rowokele Kebumen district. Data collection techniques using questionnaires. Hypothesis testing using regression analysis. The result shows that the goal specificity did not have positive significant effect on psychological empowerment, and that the goal difficulty has a significantly positive effect on psychological empowerment.

Keywords: *Goal Specificity, Goal Difficulty, Psychological Empowerment*

PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi sebagai akibat pengaruh global telah mendorong organisasi sekolah untuk terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan tidak lepas dari kualitas tenaga pengajar. Karena tenaga pengajar merupakan sumber daya manusia sebagai pendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi maupun kegiatan organisasi.

Tenaga pengajar diharapkan mampu memberikan sumbangan efektif bagi kelangsungan sekolah dalam situasi yang terus mengalami perubahan. Oleh karena itu organisasi dalam melakukan proses MSDM perlu meningkatkan partisipasi dan kemampuan tenaga pengajar dalam meningkatkan mutu pendidikan. Schuler, et al. (1992 dalam Sutrisno, 2009) mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fenomena menunjukkan bahwa tenaga

pengajar harus dapat secara positif dan aktif memberikan berbagai kontribusi positif untuk meningkatkan kinerja mereka, seperti kontribusi kecerdasan mereka untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan pada organisasi, khususnya ketika perubahan sistem pendidikan dan persaingan global yang menuntut tenaga pengajar untuk berinisiatif dan inovatif guna pencapaian tujuan organisasi yang baik. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki tujuan yang baik disertai dengan strategi yang baik untuk dapat mengelola sistem pendidikan dengan baik maupun untuk menyesuaikan diri dengan perubahan sistem pendidikan.

Psychological empowerment (pemberdayaan psikologis) terbukti dapat mendorong tenaga pengajar memberikan kontribusi positif untuk organisasi. Tenaga pengajar yang diberdayakan akan termotivasi untuk terus berusaha, merasa bertanggung jawab sehingga mereka ikut berpartisipasi terhadap peran yang telah diberikan dan terus berupaya meningkatkan kinerja yang sudah ditetapkan. Semakin efektif tenaga pengajar dalam pendayagunaan maka dapat diprediksi akan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi pencapaian organisasi. Karyawan/pegawai dengan motivasi yang tinggi, dapat mendorong mereka berusaha menjadikan pekerjaannya berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perlu untuk organisasi sekolah melakukan upaya untuk mendorong *psychological empowerment* pada tenaga pengajar. Bowen dan Lawler (1992, dalam Taylor, 2013) mengemukakan bahwa karyawan/pegawai dapat diberdayakan ketika mereka diberi informasi tentang bagaimana berkontribusi pada kinerja organisasi mereka, misalnya melalui penetapan tujuan. Wawasan praktis dari penetapan tujuan (*Goal setting*) dan telah menjadi komponen untuk meningkatkan motivasi yaitu *goal specificity* dan *goal difficulty*. Locke (2007, dalam Nalla, Lim, & Demirkol, 2015) mengemukakan bahwa *goal specificity* dan *goal difficulty* mengarah pada kinerja tugas yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah atau tidak jelas.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini mencoba untuk menguji pengaruh *goal specificity*, dan *goal difficulty* terhadap *psychological empowerment* pada tenaga pengajar SMA Negeri 1 Rowokele Kebumen.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Spreitzer (2007, dalam Putri & Ratnaningsih, 2018) mengartikan *psychological empowerment* sebagai tingkat kognisi pemberdayaan yang dirasakan individu, yang terdiri dari empat dimensi yaitu kebermaknaan (*meaning*) yang diartikan sebagai pengalaman individu ketika individu tersebut percaya bahwa pekerjaan yang diberikan memiliki arti dan tanggung jawab yang besar, kompetensi (*Competence*) merujuk pada perasaan kemampuan diri individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, determinasi diri (*Self-determination*) adalah kebebasan individu dalam memilih cara untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang mereka pilih, dan dampak (*Impact*) merujuk pada tingkat kepercayaan bahwa pekerjaan yang dilakukan akan memberi pengaruh pada hasil tujuan perusahaan. Darlis & Cahayani (2013) menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis yang tinggi dari individu akan memberikan motivasi yang tinggi sehingga berdampak kepada kinerja pekerjaan yang mereka tangani, selain itu akan timbul perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut.

Teori penetapan tujuan (*Goal setting theory*) merupakan suatu teori yang mengatakan bahwa *goal specificity* dan *goal difficulty* dengan umpan balik akan mengarah pada kinerja yang lebih tinggi. Locke (1960, dalam Robbins & Judge, 2017) mengusulkan bahwa suatu niat pekerjaan dengan penetapan tujuan adalah sumber utama dari motivasi kerja. Yaitu, suatu penetapan tujuan akan memberitahukan kepada pekerja apa yang harus dilakukan dan seberapa banyak usaha yang diperlukan. Latham dan Brown (2006, dalam Nalla et al., 2015) menyatakan bahwa *goal specificity* dan *goal difficulty* mengarahkan orang untuk memiliki rasa minat dan tujuan dalam pekerjaan mereka.

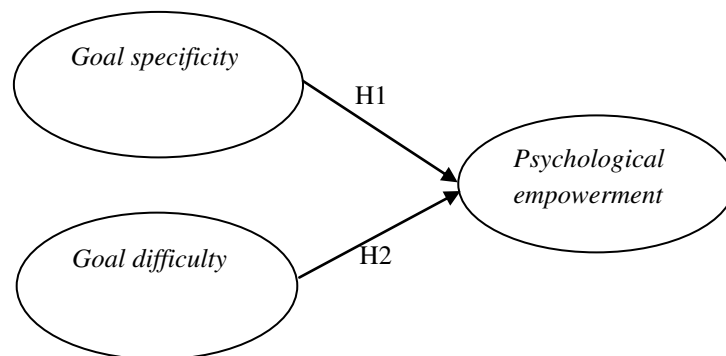
Pengembangan Hipotesis

Goal specificity dapat mendorong pengembangan strategi dan rencana aksi yaitu setelah tujuan ditetapkan, individu mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, karyawan/pegawai yang diberikan dorongan melalui penetapan tujuan spesifik, mereka akan berupaya menentukan strategi atau target untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan, yang selanjutnya membawa dampak pada *psychological empowerment*. Sehingga *goal specificity* memengaruhi *psychological empowerment* sebagai motivasi atau dorongan persepsi diri atas kepercayaan individu, dimana mereka dapat mengambil keputusan untuk menggunakan inisiatif mereka sendiri dan mereka yakin bahwa apa yang mereka lakukan demi keberlangsungan organisasinya. Penelitian Taylor (2013) pada pelayanan publik, menemukan bahwa *goal specificity* berpengaruh terhadap *psychological empowerment*. Bowen & Lawler (1992, dalam Taylor, 2013) menyatakan bahwa karyawan dapat diberdayakan ketika mereka diberi informasi tentang bagaimana berkontribusi pada kinerja organisasi mereka, misalnya melalui penetapan tujuan.

H1: *goal specificity* berpengaruh positif terhadap *psychological empowerment*

Penetapan tujuan yang sulit (*goal difficulty*) dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawainya. Sasaran pekerjaan yang sulit akan memotivasi karyawan/pegawai karena memberikan rasa tantangan. Apabila karyawan/pegawai tersebut memiliki kemampuan dan niat untuk mencapai tujuannya, semakin tinggi tujuan yang ingin mereka capai maka semakin sulit juga pekerjaan yang akan mereka lakukan, sehingga memungkinkan mereka meningkatkan kinerjanya sampai tujuan dapat tercapai. Dampaknya akan membuat karyawan merasa diberdayakan. Organisasi harus lebih memberdayakan karyawan/pegawainya. Ozaralli (dalam Lee, Kim, & Joon-Ho, 2013) menunjukkan bahwa semakin banyak anggota tim yang mengalami pemberdayaan tim, maka semakin tinggi tingkat efektivitas tim. Ergeneli et al., (2007 dalam Hassan, Maelah, & Amir, 2016) mengemukakan bahwa konsep *psychological empowerment* yaitu mendorong karyawan/pegawai untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan, dimana hal itu akan mendorong karyawan lebih aktif dalam kegiatan organisasi secara keseluruhan. Penelitian Taylor (2013) pada pelayanan publik, menemukan bahwa *goal difficulty* berpengaruh terhadap *psychological empowerment*.

H2: *goal difficulty* berpengaruh positif terhadap *psychological empowerment*



Gambar 1. Kerangka pikir penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 tenaga pengajar SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive*

sampling yaitu hanya diambil tenaga pengajar yang berstatus kepegawaian tetap, sehingga sampel penelitian ini berjumlah 35 responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *goal specificity* (X1), *goal difficulty* (X2), *psychological empowerment* (Y). Instrumen penelitian untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Adapun kuesioner skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi dengan taraf signifikansi 5%. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut digunakan beberapa metode analisis data yaitu analisis deskriptif statistik, analisis asumsi klasik.

Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berisi butir-butir pernyataan. Instrumen tersebut disusun berdasarkan indikator yang terkandung dalam *goal specificity*, *goal difficulty*, dan *psychological empowerment* yang kemudian dijabarkan dalam item-item pernyataan yang memenuhi skala likert. Skala pengukuran instrumen variabel *goal specificity*, *goal difficulty*, dan *psychological empowerment* diukur dengan menggunakan skala Likert yang mempunyai lima tingkat preferensi yang memiliki skor 1-5 dengan rincian Sangat Tidak Setuju (STS) sampai Sangat Setuju (TS).

Tabel 1
Indikator Instrumen

Indikator	Kuesioner
<i>Goal specificity</i> (Taylor, 2013) 1. Memahami tujuan dengan jelas	1. Tanggung jawab saya ditempat kerja sangat jelas dan spesifik.
2. Mengetahui tujuan secara rinci	2. Saya memahami sepenuhnya tugas pekerjaan saya yang mana yang lebih penting dari yang lain.
<i>Goal difficulty</i> (Taylor, 2013) 1. Mengetahui upaya dalam pekerjaan 2. Rasa Tantangan	1. Keterampilan dan pengetahuan tingkat tinggi diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik. 2. Pekerjaan yang seperti milik saya cukup menuntut dari hari ke hari.
<i>Psychological empowerment</i> (Taylor, 2013) 1. <i>Meaning</i> (makna)	1. Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi saya. 2. Kegiatan pekerjaan saya secara pribadi bermakna bagi saya.
2. <i>Competence</i> (kompetensi)	3. Saya yakin tentang kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya. 4. Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya.
3. <i>Self-determination</i> (penentuan nasib sendiri)	5. Saya memiliki otonomi yang signifikan dalam menentukan bagaimana saya melakukan pekerjaan saya. 6. Saya memiliki peluang besar untuk kemerdekaan dan kebebasan bagaimana saya melakukan pekerjaan saya.
4. <i>Impact</i> (dampak) Pengaruh yang mereka miliki atas hasil di tempat kerja	7. Saya memiliki kendali besar atas apa yang terjadi di organisasi saya. 8. Saya memiliki pengaruh signifikan atas apa yang terjadi di organisasi saya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Hasil Uji Kualitas Data

GS	r _{hitung}	GD	r _{hitung}	PE	r _{hitung}
GS1	0,484	GD1	0,503	PE1	0,515
GS2	0,484	GD2	0,503	PE2	0,477
				PE3	0,477
				PE4	0,378
				PE5	0,396
				PE6	0,357
				PE8	0,422
<i>Cronbach's Alpha</i>	0,652		0,669		0,731

Setelah dilakukan uji kualitas data, bahwa butir PE7 dinyatakan gugur, maka hasil uji kualitas data pada tabel 2 diketahui semua butir pernyataan memiliki r hitung > r tabel (0,2826), maka semua butir pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid. Nilai *cronbach's alpha based on standardized items* untuk *goal specificity* 0,652 > 0,6, *goal difficulty* 0,669 > 0,6 dan *psychological empowerment* 0,731 > 0,6 yang artinya semua variabel reliabel.

Tabel 3 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	%
Status kepegawaian	Tetap	100
Jenis kelamin	Laki-laki	34,3
	Perempuan	65,7
Masa bekerja	< 5 Tahun	5,7
	5-10 Tahun	20
	11-15 Tahun	20
	>15 Tahun	54,3
Umur	< 26 Tahun	0
	26-35 Tahun	17,1
	36-45 Tahun	31,4
	>46 Tahun	51,4
Status pernikahan	Sudah menikah	88,6
	Belum menikah	11,4
Pendidikan	S1	94,3
	S2	5,7
	S3	0

Berdasar Tabel 3, status kepegawaian pada tenaga pengajar SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen, sebagian besar merupakan berstatus kepegawaian tetap (72 %) dengan jenis kelamin dominan perempuan (57,3 %). Berdasar masa bekerja sebagian besar pengajar bekerja lebih dari 15 tahun (45,3 %), sedangkan berdasar umur, mayoritas pengajar berumur lebih dari 46 tahun (48,7%). Berdasar status pernikahan pada tenaga pengajar SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen, mayoritas pengajar berstatus sudah menikah (91,3 %) dengan pendidikan dominan S1 (92 %).

Interval dengan penilaian 5 skala ditentukan sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Sehingga dapat ditentukan range jawaban sebagai berikut.

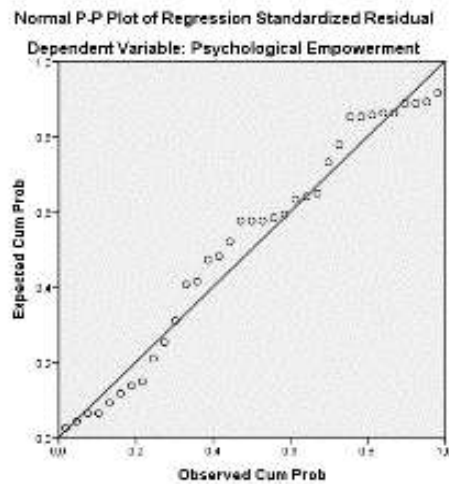
Skor rata-rata antara 1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Baik
 Skor rata-rata antara 1,81 – 2,60 : Tidak Baik
 Skor rata-rata antara 2,61 – 3,40 : Cukup Baik
 Skor rata-rata antara 3,41 – 4,20 : Baik
 Skor rata-rata antara 4,21 – 5,00 : Sangat Baik

Tabel 4 Statistik Deskriptif

Indikator	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
<i>Goal specificity</i> (Taylor, 2013)													
Memahami tujuan dengan jelas	1 (*)	-	-	-	-	-	-	13	37,1	22	62,9	4,63	SB
Mengetahui tujuan secara rinci	1 (**)	-	-	1	2,9	-	-	15	42,9	19	54,3	4,49	SB
<i>Goal difficulty</i> (Taylor, 2013)													
Mengetahui upaya dalam pekerjaan	1(*)	-	-	-	-	2	5,7	10	28,6	23	65,7	4,60	SB
Rasa tantangan	2(**)	-	-	-	-	1	2,9	16	45,7	18	51,4	4,49	SB
<i>Psychological empowerment</i> (Taylor, 2013)													
<i>Meaning</i> (bermakna)	1(*)	-	-	-	-	1	2,9	8	22,9	26	74,3	4,71	SB
	2	-	-	-	-	1	2,9	10	28,6	24	68,6	4,66	SB
<i>Competence</i> (kompetensi)	1	-	-	-	-	-	-	12	34,3	23	65,7	4,66	SB
	2	-	-	1	2,9	2	5,7	9	25,7	23	65,7	4,54	SB
<i>Self-determination</i> (penentuan nasib sendiri)	1	-	-	-	-	7	20,0	18	51,4	10	28,6	4,09	B
	2	-	-	2	5,7	7	20,0	19	54,3	7	20,0	3,89	B
<i>Impact</i> (dampak)	2(**)	-	-	2	5,7	16	45,7	16	45,7	1	2,9	3,46	B

Ket. STS (Sangat Tidak Setuju); TS (Tidak Setuju); N (Netral); S (Setuju); SS (Sangat Setuju); CB (Cukup Baik); B (Baik); SB (Sangat Baik); *(Mean Tertinggi); **(Mean Terendah).

Berdasarkan Tabel 4 hasil statistik deskriptif menunjukkan nilai *mean* tertinggi pada variabel *goal specificity* terjadi pada indikator memahami tujuan dengan jelas 1 dan nilai *mean* terendahnya pada indikator mengetahui tujuan secara rinci 1. Maka dapat disimpulkan bahwa *goal specificity* pada tenaga pengajar SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen dikategorikan sangat baik dengan rata-rata sebesar 4,63. *Mean* tertinggi variabel *goal difficulty* terjadi pada indikator mengetahui upaya dalam pekerjaan dan *mean* terendah terjadi pada indikator rasa tantangan. Maka dapat disimpulkan bahwa *goal difficulty* pada tenaga pengajar SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen sangat baik dengan rata-rata sebesar 4,60. *Mean* tertinggi pada variabel *psychological empowerment* terjadi pada indikator *meaning* 1 dan *mean* terendahnya terjadi pada indikator *impact* 1 dan *impact* 2. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *psychological empowerment* pada tenaga pengajar SMA Negeri di Kabupaten Kebumen sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,71.

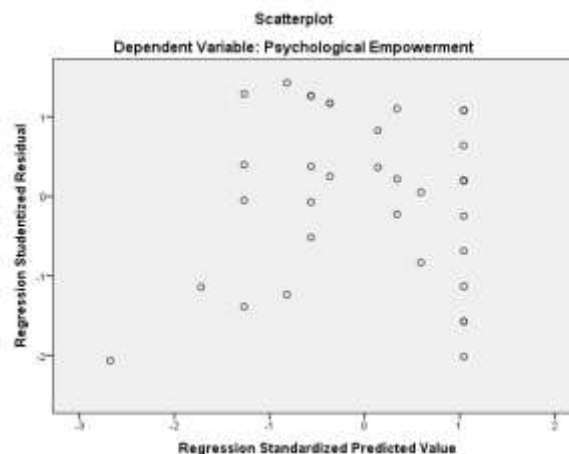


Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik p-plot yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal dan penyebaran tidak menjauhi garis diagonal sehingga grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas menggunakan grafik dapat menyesatkan, karena jika tidak hati-hati grafik akan terlihat normal, padahal secara statistic tidak normal. Maka dilakukan uji analisis statistik yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Bebas	Terikat	Uji Park	Kolmogorov-Smirnov (Asymp. Sig. (2-tailed))	Tolerance	VIF
GS		0,539			
GD	PE	0,272	0,200	0,790	1,266



Gambar 3. Scatterplot

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* diperoleh signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ artinya data residual penelitian ini berdistribusi normal. Berdasarkan pada uji Heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* pada gambar 3 bahwa titik-titik menyebar baik diatas atauun dibawah 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan dilihat dari hasil uji park pada tabel 5 bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ artinya uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji

park tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Ind.	Dep.	Beta (Standardized Coefficients)	T	Sig	R ²	Adj R	Keterangan
GS	PE	0,246	1,483	0,148	0,302	0,259	Tidak Signifikan
GD		0,391	2,355	0,025			Signifikan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi *goal specificity* terhadap *psychological empowerment* adalah $0,148 > 0,05$ dengan nilai t 1,483 dan koefisien regresi β sebesar 0,246. Artinya *goal specificity* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *psychological empowerment*. Pada variabel *goal specificity* indikator memahami tujuan dengan jelas merupakan indikator dengan nilai *mean* paling tinggi yaitu sebesar 4,63. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *goal specificity* pada tenaga pengajar SMA Negeri 1 Rowokele Kebumen sangat baik, meskipun pada penelitian ini gagal membuktikan pengaruh *goal specificity* terhadap *psychological empowerment*. Dengan *goal specificity* yang baik, tenaga pengajar dapat memahami tujuan dengan jelas dan spesifik sehingga mereka paham pekerjaannya itu penting, dan dapat membantu memfokuskan pada upaya/strategi yang mereka lakukan dalam pencapaian tujuannya. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi *goal difficulty* terhadap *psychological empowerment* adalah $0,025 < 0,05$ dengan nilai t 2,355 dan koefisien regresi β sebesar 0,391. Artinya *goal difficulty* berpengaruh positif signifikan terhadap *psychological empowerment*. Pada variabel *goal difficulty* indikator memahami upaya dalam pekerjaan merupakan indikator dengan nilai *mean* paling tinggi yaitu sebesar 4,60. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *goal difficulty* pada tenaga pengajar SMA Negeri 1 Rowokele Kebumen sangat baik. Hasil tersebut menjawab dan membuktikan sesuai hipotesis bahwa *goal difficulty* berpengaruh positif signifikan terhadap *psychological empowerment* pada tenaga pengajar SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taylor (2013) bahwa *goal difficulty* memiliki pengaruh terhadap *psychological empowerment*. Semakin tinggi/baik tingkat *goal difficulty* maka semakin tinggi/baik pula tingkat *psychological empowerment* pada tenaga pengajar SMA Negeri 1 Rowokele Kebumen. Berdasarkan tabel 5 diatas, hasil uji determinasi (R²) menunjukkan bahwa variabel *goal specificity* dan *goal difficulty* mampu memengaruhi *psychological empowerment* sebesar 25,9%, dilihat dari *Adjusted R Square* sebesar 0,259, sedangkan sisanya 74,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Pada nilai *standardized beta coefficient*, maka dapat diketahui bahwa variabel *goal difficulty* memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel *psychological empowerment* sebesar 0,391, diikuti variabel *goal specificity* sebesar 0,246.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Goal specificity* dan *Goal difficulty* terhadap *Psychological empowerment* pada tenaga pengajar SMA Negeri 1 Rowokele Kebumen. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa *goal difficulty* berpengaruh positif signifikan terhadap *psychological empowerment* tenaga pengajar SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen. Penelitian ini gagal membuktikan pengaruh *goal specificity* terhadap *psychological empowerment*. Meskipun *goal specificity* tidak mempengaruhi *psychological empowerment*,

pimpinan sekolah diharapkan tetap meningkatkan dukungan kepada setiap tenaga pengajarnya berupa membantu memberikan suatu ketegasan penetapan tujuan yang spesifik (*Goal specificity*) dan membantu dalam peningkatan *goal difficulty*. Agar *goal specificity* dan *goal difficulty* pada tenaga pengajar SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen menjadi lebih baik. Apabila *goal specificity* dan *goal difficulty* baik, maka akan berdampak pada peningkatan *psychological empowerment* sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik pula. Atasan juga diharapkan dapat memberikan berbagai bentuk *psychological empowerment* kepada tenaga pengajar dengan memberikan aturan dan dorongan bahwa setiap pekerjaan yang mereka lakukan dapat berpengaruh terhadap organisasi dalam mengambil keputusan. Hal ini bertujuan untuk menambah tingkat tanggung jawab karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini, dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran, pertimbangan atau bahan referensi dengan variabel penelitian *goal specificity*, *goal difficulty*, dan *psychological empowerment* lebih lanjut. Untuk peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama diharapkan dapat mencari variabel-variabel lain selain *goal specificity*, *goal difficulty*, dan *psychological empowerment*. Bagi penelitian berikutnya untuk mencoba membuat penelitian dengan variabel *empowering leadership*.

DAFTAR PUSTAKA

- Darlis, E., & Cahayani, A. (2013). Kejelasan Peran dan Pemberdayaan Psikologis Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial. *Jurnal Ekonomi*, 21(September), 1–14.
- Hassan, H., Maelah, R., & Amir, A. M. (2016). Strategic Performance Measurement and Managerial Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction and Psychological Empowerment. *Journal of Contemporary Issues and Thought*, 6(October), 47–63.
- Lee, Y., Kim, S.-H., & Joon-Ho, K. (2013). Coach Leadership Effect on Elite Handball Players' Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 8(2), 327–342. <https://doi.org/10.1260/1747-9541.8.2.327>
- Nalla, M. K., Lim, S. L. S., & Demirkol, I. C. (2015). The relationship between goal difficulty, goal specificity, rewards and job satisfaction: A study of Singapore security guards. *Security Journal*, 28(4), 392–409. <https://doi.org/10.1057/sj.2012.50>
- Putri, P. A., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Psychological Empowerment Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Distributor Pt . X. *Jurnal Empati*, 7(Nomor 1), 352–360.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. (A. Suslia & P. P. Lestari, Eds.) (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama). Jakarta: Kencana.
- Taylor, J. (2013). Goal Setting in the Australian Public Service: Effects on Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior. *Public Administration Review*, 73(3), 453–464. <https://doi.org/10.1111/puar.12040>