

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel X_3 (prestasi kerja) sebagai variabel terikat (*endogenous*), variabel X_2 (komitmen tujuan) dan variabel X_1 (penetapan tujuan) sebagai variabel bebas (*exogenous*). Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel X_3 , X_2 , dan X_1 .

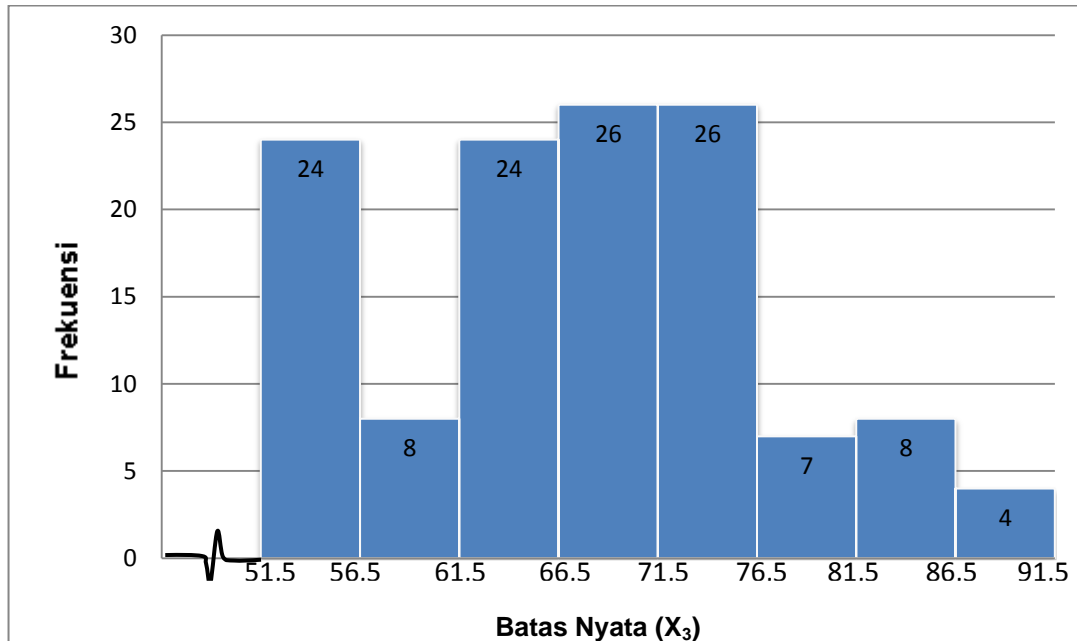
1. Prestasi Kerja

Dari data yang diperoleh di lapangan kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi. Banyak kelas dihitung menurut aturan sturges, diperoleh 8 kelas dengan nilai skor maksimum 88 skor minimum 52, sehingga rentang skor sebesar 36. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa instrumen prestasi kerja mempunyai nilai rata-rata (*mean*) sebesar 67,80, median 68, dan modus 66. Pengelompokan data dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi berikut ini:

Tabel.4.1 Distribusi Frekuensi Skor Variabel X₃

No	Kelas Interval	Batas Bawah	F. Absolut	F. Relatif
1	52 - 56	51,5	24	18,90%
2	57 - 61	56,5	8	6,30%
3	62 - 66	61,5	24	18,90%
4	67 - 71	66,5	26	20,47%
5	72 - 76	71,5	26	20,47%
6	77 - 81	76,5	7	5,51%
7	82 - 86	81,5	8	6,30%
8	87 - 91	86,5	4	3,15%
			127	100,00%

Berdasarkan tabel 4.1, selanjutnya dibuat histogram. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam sumbu horizontal tertulis batas – batas kelas interval mulai dari 51,5 sampai 86,5. Grafik histogram dari sebaran data instrumen prestasi kerja seperti tertera pada gambar berikut ini:



Gambar. 4. 1 Histogram Variabel Prestasi Kerja

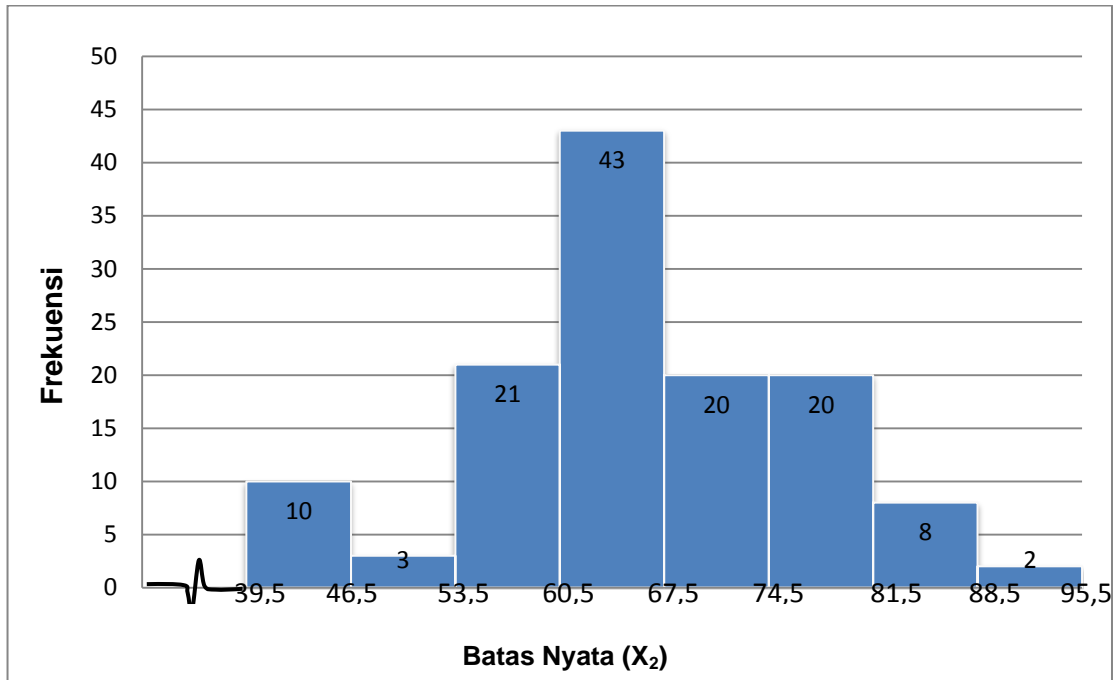
2. Komitmen Tujuan

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah dengan perhitungan statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyak kelas dihitung menurut aturan sturges, diperoleh 8 kelas dengan nilai skor maksimum 93 dan skor minimum 50, sehingga rentang skor sebesar 43. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diskriptif diperoleh bahwa instrumen komitmen tujuan mempunyai nilai rata-rata (*mean*) sebesar 65,57 dengan median 66 dan nilai modus sebesar 66. Pengelompokan data data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel. 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel X₂

No	Kelas Interval	Batas Bawah	F. Absolut	F. Relatif
1	40 - 46	39,5	10	7,87%
2	47 - 53	46,5	3	2,36%
3	54 - 60	53,5	21	16,54%
4	61 - 67	60,5	43	33,86%
5	68 - 74	67,5	20	15,75%
6	75 - 81	74,5	20	15,75%
7	82 - 88	81,5	8	6,30%
8	89 - 95	88,5	2	1,57%
			127	100,00%

Berdasarkan tabel 4.2, selanjutnya dibuat histogram. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam sumbu horizontal tertulis batas – batas kelas interval mulai dari 39,5 sampai 88,5. Grafik histogram dari sebaran data instrumen komitmen tujuan seperti tertera pada gambar berikut ini:



Gambar. 4. 2 Histogram Variabel Komitmen Tujuan

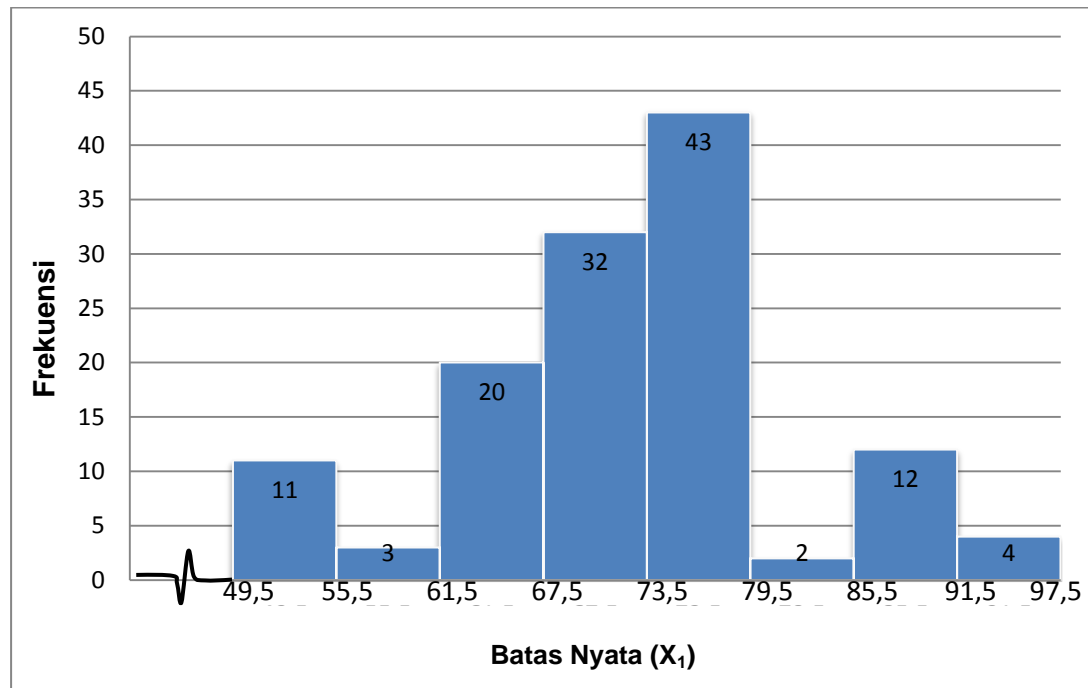
3. Penetapan Tujuan

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah dengan perhitungan statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyak kelas dihitung menurut aturan sturges, diperoleh 8 kelas dengan nilai skor maksimum 93 dan skor minimum 50, sehingga rentang skor diperoleh 43. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diskriptif diperoleh bahwa instrumen penetapan tujuan mempunyai nilai rata-rata (*mean*) sebesar 72,17 dengan nilai median 73 dan modus 75. Pengelompokan data data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel. 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel X₁

No	Kelas Interval	Batas Bawah	F. Absolut	F. Relatif
1	50 - 55	49,5	11	8,66%
2	56 - 61	55,5	3	0,00%
3	62 - 67	61,5	20	15,75%
4	68 - 73	67,5	32	25,20%
5	74 - 79	73,5	43	36,22%
6	80 - 85	79,5	2	0,79%
7	86 - 91	85,5	12	10,24%
8	92 - 97	91,5	4	3,15%
			127	100,00%

Berdasarkan tabel 4.3, selanjutnya dibuat histogram. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam sumbu horizontal tertulis batas – batas kelas interval mulai dari 49,5 sampai 91,5. Grafik histogram dari sebaran data instrumen penetapan tujuan seperti tertera pada gambar berikut ini:



Gambar. 4. 3 Histogram Variabel Penetapan Tujuan

B. Pengujian Prasyarat Analisis

Penggunaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang dianalisis membentuk distribusi normal. Proses pengujian persyaratan analisis dalam penelitian ini dilakukan agar penggunaan teknis regresi yang termasuk dalam kelompok statistik parametrik dapat diterapkan untuk keperluan pengujian hipotesis.

Syarat analisis jalur (*path analysis*) adalah bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan pengaruh antara variabel-variabel dalam model haruslah signifikan dan linier. Oleh karena itu sebelum dilakukan pengujian terhadap model, terlebih dahulu dilakukan pengujian

terhadap kedua persyaratan yang berlaku dalam analisis jalur tersebut. Pengujian persyaratan analisis yang digunakan adalah uji normalitas, uji signifikansi dan uji linearitas koefisien regresi. Uraian hasil pengujian persyaratan analisis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan data galat taksiran. Uji yang digunakan adalah uji Lilliefors. Menurut uji Lilliefors data dinyatakan normal jika $L_{hitung} < L_{tabel}$. Berdasarkan L_{tabel} untuk jumlah 127 responden data dinyatakan normal apabila kurang dari 0,0786 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berikut disajikan rangkuman hasil penghitungan uji normalitas untuk masing – masing galat taksiran.

Tabel. 4.4 Rangkuman Hasil Uji Normalitas

No.	Galat Taksiran	L_{hitung}	L_{tabel} ($\alpha = 0,05$)	Kesimpulan
1.	X_3 atas X_1	0,0513	0,0786	Normal
1.	X_3 atas X_2	0,0743		Normal
2.	X_2 atas X_1	0,0594		Normal

Hasil perhitungan normalitas untuk galat taksiran X_3 atas X_1 diperoleh L_{hitung} sebesar 0,0513 sedangkan nilai kritis Lilliefors (L_{tabel}) pada $\alpha = 0,05$ adalah 0,0786. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $L_{hitung} < L_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran prestasi kerja atas

penetapan tujuan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk perhitungan normalitas untuk galat taksiran X_3 atas X_2 diperoleh L_{hitung} sebesar 0,0743, sedangkan nilai kritis Lilliefors (L_{tabel}) pada $\alpha = 0,05$ adalah 0,0786. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $L_{hitung} < L_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran prestasi kerja atas komitmen tujuan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Demikian pula untuk perhitungan normalitas untuk galat taksiran X_2 atas X_1 diperoleh L_{hitung} sebesar 0,0594, sedangkan nilai kritis Lilliefors (L_{tabel}) pada $\alpha = 0,05$ adalah 0,0786. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $L_{hitung} < L_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran komitmen tujuan atas penetapan tujuan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dengan demikian dapat dilihat bahwa ketiga hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 , X_2 dan X_1 memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Pengujian hipotesis penelitian dilaksanakan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi model hubungan sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kadar pengaruh antar variabel penelitian.

Pada tahap permulaan pengujian hipotesis adalah menyatakan pengaruh masing-masing variabel bebas (eksogen) dengan variabel terikat (endogen) dalam bentuk persamaan regresi sederhana. Persamaan tersebut ditetapkan menggunakan data hasil pengukuran yang berupa pasangan variabel eksogen dengan endogen sedemikian rupa sehingga model persamaan regresi merupakan hubungan yang paling cocok. Model regresi tersebut kemudian diuji signifikansi dan kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel ANAVA. Kriteria pengujian signifikansi dan linearitas model regresi ditetapkan sebagai berikut:

Regresi signifikan : $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada baris regresi.

Regresi linier : $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada baris tuna cocok.

Hasil pengujian signifikansi dan linearitas regresi untuk pengaruh penetapan tujuan dan komitmen tujuan terhadap prestasi kerja diuraikan sebagai berikut:

a. Pengujian Signifikansi dan Linearitas Regresi Prestasi Kerja atas Penetapan Tujuan

Pengujian signifikansi dan linearitas ini dimaksudkan untuk melihat apakah persamaan regresi yang dihasilkan memiliki model yang baik atau tidak bias sehingga dapat digunakan untuk memprediksi suatu variabel dependen secara tepat. Pengujian dilakukan dengan analisis varians yang menghasilkan nilai F sebagai parameter. Untuk pengujian signifikansi, persamaan regresi

prestasi kerja atas penetapan tujuan dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sementara untuk uji linearitas, persamaan regresi dikatakan linear apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Hasil penghitungan memperlihatkan bahwa persamaan regresi prestasi kerja atas penetapan tujuan adalah $\hat{X}_3 = 42,587 + 0,349X_1$ yang artinya setiap peningkatan satu skor penetapan tujuan (X_1) akan diikuti oleh kenaikan prestasi kerja (X_3) sebesar 0,349 dan pada konstanta 42,587.

Untuk mengetahui apakah regresi tersebut signifikan dan linear dilakukan uji F. Hasil perhitungan uji tersebut disajikan dalam tabel analisis varian sebagai berikut.

Tabel. 4.5 ANAVA Persamaan Regresi Sederhana Prestasi Kerja dan Penetapan Tujuan $\hat{X}_3 = 42,587 + 0,349X_1$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				<i>F</i> _{hitung}	<i>F</i> _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	127	595064				
Koefisien a	1	583717,323	583717,323			
Regresi (b/a)	1	1556,618	1556,618	19,875**	3,917	6,842
sisa	125	9790,059	78,320			
Tuna cocok	30	2577,433	85,914	1,132 ^{ns}	1,579	1,904
Galat	95	7212,625	75,922			

Keterangan:

** : sangat signifikan ($F_{hitung} = 19,875 > F_{tabel} = 6,842$ pada $\alpha = 0,01$).

ns : non signifikan ($F_{hitung} = 1,132 < F_{tabel} = 1,579$ pada $\alpha = 0,05$).

dk : derajat kebebasan

JK : Jumlah Kuadrat

RJK : Rata – rata Jumlah Kuadrat

Kesimpulan:

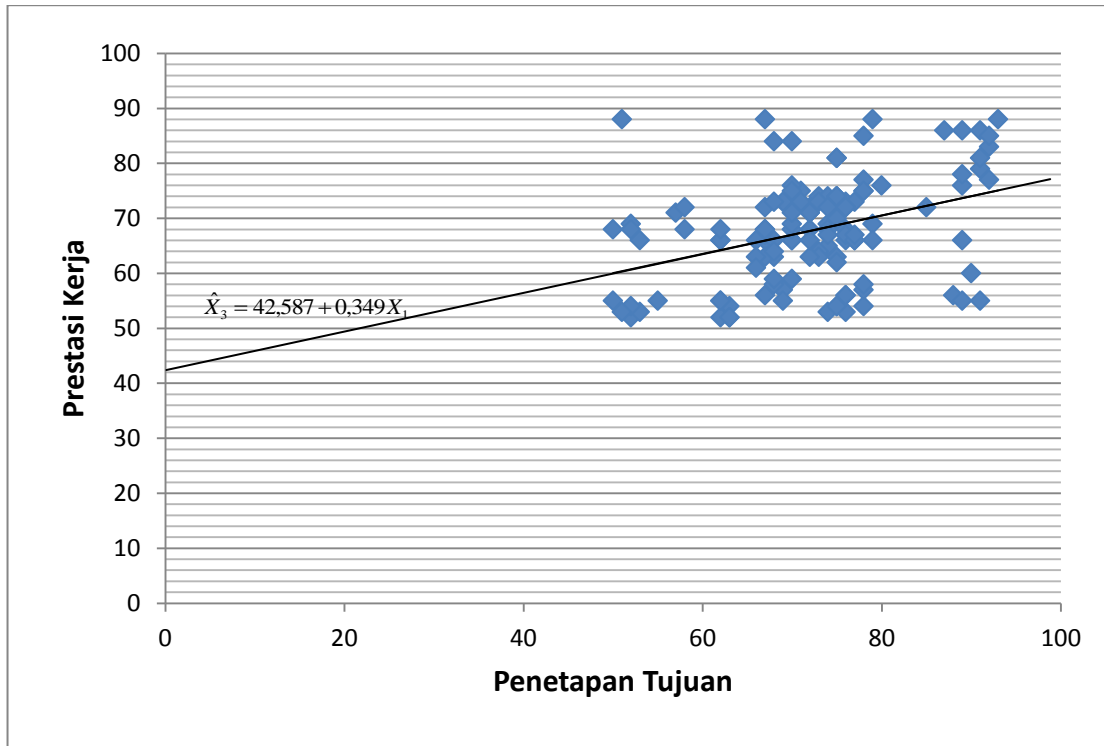
1) Uji Keberartian Regresi.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa untuk uji signifikansi regresi F_{hitung} adalah 19,875 sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ dengan dk pembilang 1 dan penyebut 127 adalah 6,842. Karena $F_h > F_t$ pada maka $\alpha = 0,01$ dapat disimpulkan bahwa regresi sangat signifikan.

2) Uji Linearitas Regresi

Linearitas regresi dapat dilihat dari F_{hitung} berdasarkan RJK Tuna Cocok dan RJK Galat yang menghasilkan nilai $F = 1,132$. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan dk pembilang $(k-2) = 30$ dan penyebut $(n-k) = 95$ adalah 1,579 maka dapat dilihat bahwa $F_h < F_t$ Ini berarti bahwa regresi bersifat linear.

Model pengaruh penetapan tujuan terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi $\hat{X}_3 = 42,587 + 0,349X_1$ dapat digambarkan dalam diagram pencar berikut ini:



Gambar. 4. 4 Diagram Pencar Pengaruh Penetapan Tujuan terhadap Prestasi Kerja dengan Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 42,587 + 0,349X_1$

b. Pengujian Signifikansi dan Linearitas Regresi Prestasi Kerja atas Komitmen Tujuan

Pengujian signifikansi dan linearitas ini dimaksudkan untuk melihat apakah persamaan regresi yang dihasilkan memiliki model yang baik atau tidak bias sehingga dapat digunakan untuk memprediksi suatu variabel dependen secara tepat. Pengujian

dilakukan dengan analisis varians yang menghasilkan nilai F sebagai parameter. Untuk pengujian signifikansi, persamaan regresi prestasi kerja atas komitmen tujuan dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sementara untuk uji linearitas, persamaan regresi dikatakan linear apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Hasil penghitungan memperlihatkan bahwa persamaan regresi prestasi kerja atas komitmen tujuan $\hat{X}_3 = 47,594 + 0,308X_2$ yang artinya setiap peningkatan satu skor komitmen tujuan (X_2) akan diikuti oleh kenaikan prestasi kerja (X_3) sebesar 0,308 dan pada konstanta 47,594.

Untuk mengetahui apakah regresi tersebut signifikan dan linear dilakukan uji F. Hasil perhitungan uji tersebut disajikan dalam tabel analisis varian sebagai berikut.

Tabel. 4.6 ANAVA Persamaan Regresi Sederhana Prestasi Kerjadan Komitmen Tujuan $\hat{X}_3 = 47,594 + 0,308X_2$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	127	595064				
Koefisien a	1	583717,323	583717,323			
Regresi (b/a)	1	1477,787	1477,787	18,718**	3,917	6,842
sisas	125	9868,890	78,951			
Tuna cocok	34	3140,747	92,375	1,249 ^{ns}	1,558	1,869
Galat	91	6728,143	73,936			

Keterangan:

** : sangat signifikan ($F_{hitung} = 18,718 > F_{tabel} = 6,842$ pada $\alpha = 0,01$).

ns : non signifikan ($F_{hitung} = 1,249 < F_{tabel} = 1,558$ pada $\alpha = 0,05$).

dk : derajat kebebasan

JK : Jumlah Kuadrat

RJK : Rata – rata Jumlah Kuadrat

Kesimpulan:

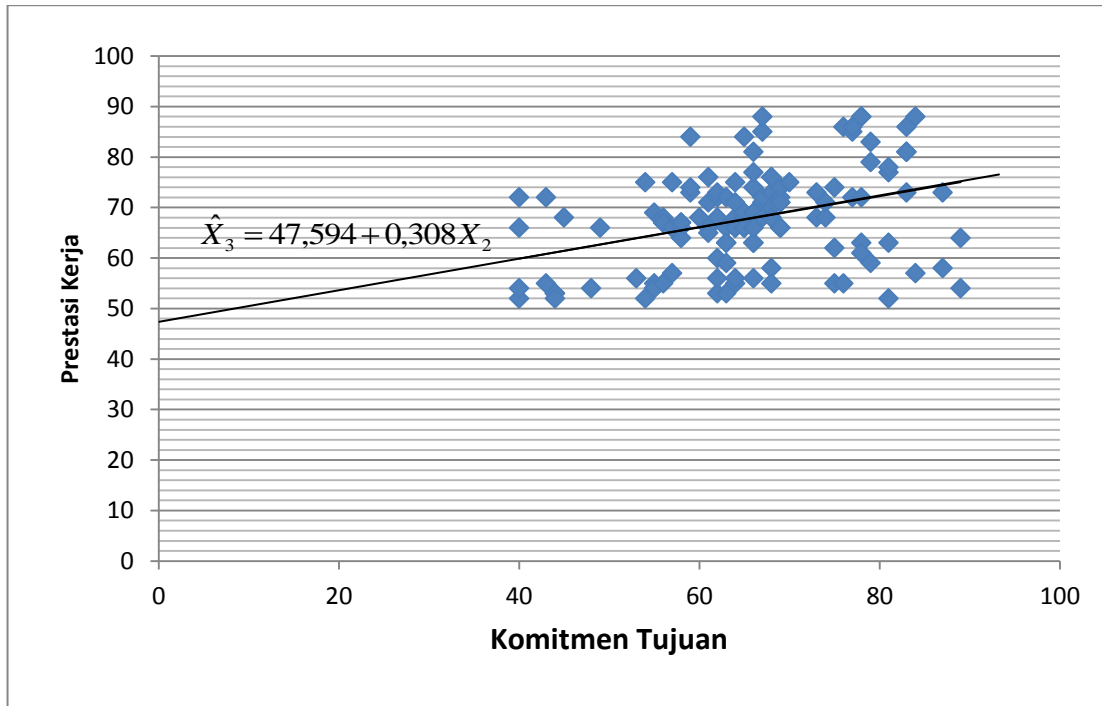
1) Uji Keberartian Regresi.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa untuk uji signifikansi regresi F_{hitung} adalah 18,718 sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ dengan dk pembilang 1 dan penyebut 125 adalah 6,842. Karena $F_h > F_t$ pada maka $\alpha = 0,01$ dapat disimpulkan bahwa regresi sangat signifikan.

2) Uji Linearitas Regresi

Linearitas regresi dapat dilihat dari F_{hitung} berdasarkan RJK Tuna Cocok dan RJK Galat yang menghasilkan nilai $F = 1,249$. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan dk pembilang $(k-2) = 34$ dan penyebut $(n-k) = 91$ adalah 1,558 maka dapat dilihat bahwa $F_h < F_t$ Ini berarti bahwa regresi bersifat linear.

Model pengaruh komitmen tujuan terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi $\hat{X}_3 = 47,594 + 0,308X_2$ dapat digambarkan dalam diagram pencar berikut ini:



Gambar. 4. 5 Diagram Pencar Pengaruh Komitmen Tujuan terhadap Prestasi Kerja dengan Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 47,594 + 0,308X_2$

c. Pengujian Signifikansi dan Linearitas Regresi Komitmen Tujuan atas Penetapan Tujuan

Pengujian signifikansi dan linearitas ini dimaksudkan untuk melihat apakah persamaan regresi yang dihasilkan memiliki model yang baik atau tidak bias sehingga dapat digunakan untuk memprediksi suatu variabel dependen secara tepat. Pengujian

dilakukan dengan analisis varians yang menghasilkan nilai F sebagai parameter-nya. Untuk pengujian signifikansi, persamaan regresi komitmen tujuan atas penetapan tujuan dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sementara untuk uji linearitas, persamaan regresi dikatakan linear apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Hasil penghitungan memperlihatkan bahwa persamaan regresi komitmen tujuan atas penetapan tujuan $\hat{X}_2 = 35,521 + 0,416X_1$ yang artinya setiap peningkatan satu skor penetapan tujuan (X_1) akan diikuti oleh kenaikan komitmen tujuan (X_2) sebesar 0,416 dan pada konstanta 35,521.

Untuk mengetahui apakah regresi tersebut signifikan dan linear dilakukan uji F. Hasil perhitungan uji tersebut disajikan dalam tabel analisis varian sebagai berikut.

Tabel. 4.7 ANAVA Persamaan Regresi Sederhana Komitmen Tujuan dan Penetapan Tujuan $\hat{X}_2 = 35,521 + 0,416X_1$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	127	561678				
Koefisien a	1	546106,961	546106,961			
Regresi (b/a)	1	2212,593	2212,593	20,704**	3,927	6,869
Sisa	125	13358,446	106,868			
Tuna cocok	30	3070,794	102,360	0,945 ^{ns}	1,579	1,904
Galat	95	10287,653	108,291			

Keterangan:

- ** : sangat signifikan ($F_{hitung} = 20,704 > F_{tabel} = 6,869$ pada $\alpha = 0,01$).
- ns : non signifikan ($F_{hitung} = 0,945 < F_{tabel} = 1,579$ pada $\alpha = 0,05$).
- dk : derajat kebebasan
- JK : Jumlah Kuadrat
- RJK : Rata – rata Jumlah Kuadrat

Kesimpulan:

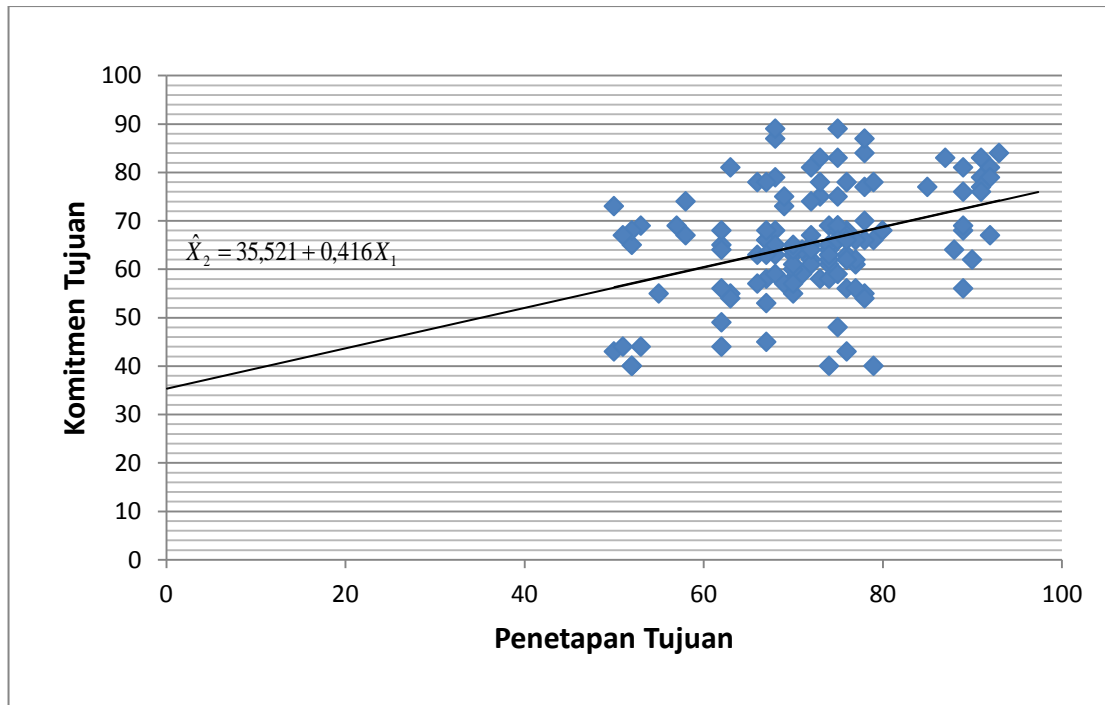
1) Uji Keberartian Regresi.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa untuk uji signifikansi regresi F_{hitung} adalah 20,704 sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ dengan dk pembilang 1 dan penyebut 125 adalah 6,869. Karena $F_h > F_t$ pada maka $\alpha = 0,01$ dapat disimpulkan bahwa regresi sangat signifikan.

2) Uji Linearitas Regresi

Linearitas regresi dapat dilihat dari F_{hitung} berdasarkan RJK Tuna Cocok dan RJK Galat yang menghasilkan nilai $F = 0,945$. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan dk pembilang $(k-2) = 30$ dan penyebut $(n-k) = 95$ adalah 1,579 maka dapat dilihat bahwa $F_h < F_t$ Ini berarti bahwa regresi bersifat linear.

Model pengaruh penetapan tujuan terhadap komitmen tujuan dengan persamaan regresi $\hat{X}_2 = 35,521 + 0,416X_1$ dapat digambarkan dalam diagram pencar berikut ini:



Gambar. 4. 6 Diagram Pencar Pengaruh Penetapan Tujuan terhadap Komitmen Tujuan dengan Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 35,521 + 0,416X_1$

C. Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis data pada bagian terdahulu dan proses perhitungan pada lampiran 6, dapat dibuat matriks koefisien korelasi sederhana sebagai berikut:

Tabel. 4.8 Matriks Koefisien Korelasi Sederhana Antar Variabel

Matrik	Koefisien Korelasi		
	X ₁	X ₂	X ₃
X ₁	1,000	0,377	0,370
X ₂		1,000	0,361
X ₃			1,000

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara penetapan tujuan dan komitmen tujuan adalah sebesar 0,377 dan koefisien korelasi antara penetapan tujuan dan prestasi kerja sebesar 0,370. Sedangkan koefisien korelasi antara komitmen tujuan dan prestasi kerja adalah sebesar 0,361.

Setelah koefisien korelasi masing-masing variabel diperoleh, dilakukan penghitungan koefisien jalur dengan mensubstitusikan nilai koefisien korelasi ke dalam persamaan rekrusif yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan menggunakan penghitungan matriks determinan diperoleh nilai koefisien masing-masing jalur. Koefisien jalur untuk penetapan tujuan dan komitmen tujuan adalah sebesar 0,377 dan koefisien jalur untuk penetapan tujuan dan prestasi kerja adalah sebesar 0,370. Sedangkan koefisien jalur untuk komitmen tujuan dan prestasi kerja adalah sebesar 0,361.

Selanjutnya dilakukan penghitungan nilai t_{hitung} berdasarkan koefisien jalur untuk mengetahui signifikansi pengaruh yang diberikan oleh masing – masing variabel eksogen kepada variabel endogen.

1. Hipotesis Pertama: Pengaruh Langsung Positif Penetapan Tujuan terhadap Prestasi Kerja.

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{31} > 0$$

Hasil penghitungan koefisien jalur untuk menguji hipotesis di atas disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel. 4.9 Koefisien Jalur Pengaruh Penetapan Tujuan terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
X_1 terhadap X_3	0,273	3,151**	1,979	2,615

** koefisien jalur sangat signifikan $t_{hitung}=3,151 > t_{tabel} = 2,615$ pada $\alpha=0,01$

Dari tabel hasil penghitungan analisis jalur dapat dilihat bahwa dihasilkan $\beta_{31} = 0,273$ dengan $t_{hitung} = 3,151$. Karena nilai t_{tabel} untuk $\alpha=0,01$ adalah 2,6154 maka dapat dilihat bahwa dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga koefisien jalur variabel penetapan tujuan terhadap prestasi kerja terbukti signifikan. Ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa penetapan tujuan berpengaruh

langsung positif prestasi kerja terbukti dapat diterima. Dengan demikian meningkatnya kesesuaian penetapan tujuan akan meningkatkan prestasi kerja.

2. Hipotesis Kedua: Pengaruh Langsung Positif Komitmen Tujuan terhadap Prestasi Kerja.

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{32} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{32} > 0$$

Hasil penghitungan koefisien jalur untuk menguji hipotesis di atas disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel. 4.10 Koefisien Jalur Pengaruh Komitmen Tujuan terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
X_2 terhadap X_3	0,257	2,975**	1,979	2,615

** koefisien jalur sangat signifikan $t_{hitung} = 2,975 > t_{tabel} = 2,615$ pada $\alpha=0,01$

Dari tabel hasil penghitungan analisis jalur dapat dilihat bahwa dihasilkan $\beta_{32} = 0,257$ dengan $t_{hitung} = 2,975$. Karena nilai t_{tabel} untuk $\alpha=0,01$ adalah 2,615 maka dapat dilihat bahwa dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga koefisien jalur variabel komitmen tujuan terhadap prestasi terbukti signifikan. Ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen tujuan berpengaruh langsung

positif prestasi kerja terbukti dapat diterima. Dengan demikian meningkatnya komitmen tujuan seseorang akan meningkatkan prestasi kerja.

3. Hipotesis Ketiga: Pengaruh Langsung Positif Penetapan Tujuan terhadap Komitmen Tujuan.

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{21} > 0$$

Hasil penghitungan koefisien jalur untuk menguji hipotesis di atas disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel. 4.11 Koefisien Jalur Pengaruh Penetapan Tujuan terhadap Komitmen Tujuan

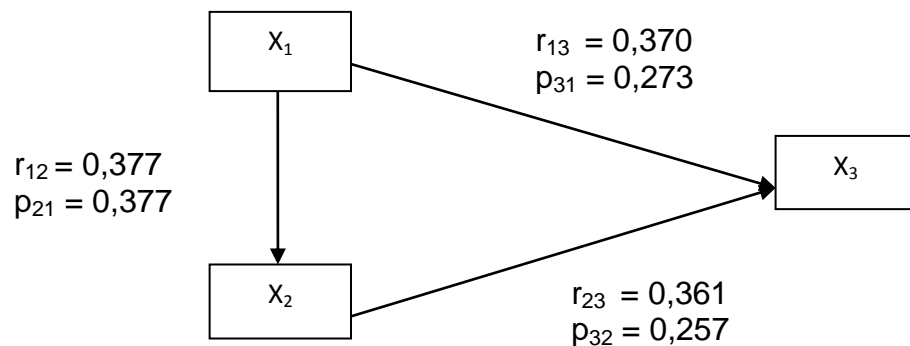
Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
X_1 terhadap X_2	0,377	4,550**	1,979	2,615

** koefisien jalur sangat signifikan $t_{hitung} = 4,550 > t_{tabel} = 2,615$ pada $\alpha=0,01$

Dari tabel hasil penghitungan analisis jalur dapat dilihat bahwa dihasilkan $\beta_{21} = 0,377$ dengan $t_{hitung} = 4,550$. Karena nilai t_{tabel} untuk $\alpha=0,01$ adalah 2,615 maka dapat dilihat bahwa dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga koefisien jalur variabel penetapan tujuan terhadap komitmen tujuan terbukti signifikan. Ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa imbalan berpengaruh langsung

positif komitmen tujuan terbukti dapat diterima. Dengan demikian penetapan tujuan yang sesuai akan meningkatkan komitmen tujuan.

Hasil penghitungan analisis jalur berdasarkan model empiris dalam penelitian ini dapat dirangkum dalam gambar sebagai berikut:



Gambar. 4. 7 Model Empiris Antar Variabel.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Prestasi kerja merupakan hasil-hasil kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku untuk mencapai tujuan sekolah. Sehingga prestasi kerja dianggap penting sebagai tolok ukur keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan sekolah. Salah satu indikator pencapaian tujuan sekolah adalah pencapaian prestasi kerja yang tinggi. Keberhasilan guru dalam mencapai prestasi kerja tidak lepas dari komitmen guru untuk mencapai tujuan sekolah. Oleh karenanya, prestasi kerja guru di sekolah perlu diperhatikan dalam mengukur

kesuksesan guru bersungguh-sungguh melaksanakan tugas yang telah ditetapkan.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerjayang perlu diperhatikan dalam penelitian ini adalah penetapan tujuan dan komitmen tujuan.

1. Pengaruh Penetapan Tujuan terhadap Prestasi Kerja

Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa penetapan tujuan berpengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien korelasi $r_{13} = 0,370$ dan nilai koefisien jalur $p_{31} = 0,273$. Ini memberi makna bahwa penetapan tujuan akan memberi pengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja.

Temuan penelitian ini relevan dengan sebuah teori yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke melalui *Handbook of Principles of Organizational Behavior*. Teori tersebut menjelaskan bahwa, “*thousands of laboratory and field studies conducted in a wide variety of settings using many different tasks demonstrate that the effects of goal setting on performance are positive, potent, and robust.*”¹

Teori yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke memberikan pengertian bahwa ribuan penelitian laboratorium dan lapangan yang dilakukan dalam berbagai macam pengaturan menggunakan banyak tugas

¹Edwin A. Locke, *Handbook of Principles of Organizational Behavior*(UK: John Wiley and Sons Ltd, 2009), h. 26.

yang berbeda menunjukkan bahwa efek dari penetapan tujuan pada prestasi kerja adalah positif, ada, dan kuat.

Lebih lanjut Wagner dan Hollenbeck bahwa menjelaskan bahwa salah satu cara penetapan tujuan mempengaruhi prestasi kerja adalah dengan mengarahkan perhatian pada jenis hasil yang diinginkan. Penetapan tujuan menjelaskan apa saja jenis-jenis tujuan yang paling efektif dalam meningkatkan prestasi kerja yang lebih tinggi dan tujuan-tujuan tersebut memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan bagi masing-masing anggota dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil temuan dan teori yang dikemukakan menunjukkan penetapan tujuan dengan mengarahkan tujuan dan pemahaman peran yang akan dicapai bagi guru akan mempengaruhi prestasi kerjanya. Dari hipotesis pertama dan teori yang ada memberikan temuan bahwa penetapan tujuan berpengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi secara langsung positif oleh penetapan tujuan.

2. Pengaruh Komitmen Tujuan terhadap Prestasi Kerja

Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa komitmen tujuan berpengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien korelasi $r_{23} = 0,361$ dan nilai koefisien jalur $p_{32} = 0,257$. Ini memberi

makna bahwa komitmen tujuan akan memberi pengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja.

Temuan penelitian ini relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke and Gery P. Latham yang menyatakan bahwa:

*There is more support, though still limited, for goal commitment moderating the effects of goal level on performance and considerable support, and a better understanding of the main effects of goal commitment on performance.*²

Teori ini menjelaskan bahwa komitmen tujuan banyak memberikan dukungan yang cukup besar dan pengaruh terhadap prestasi kerja, serta pemahaman yang lebih baik dari pengaruh utama dari komitmen tujuan terhadap prestasi kerja.

Sejalan dengan pendapat di atas Wagner dan Hollenback menjelaskan bahwa sejauh mana seseorang merasa berkomitmen untuk tujuan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini disebabkan adanya kesungguhan seseorang dalam melakukan tugas yang telah ditetapkan sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang.

Berdasarkan hasil temuan dan teori yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa keberhasilan guru untuk mencapai prestasi kerja dengan adanya kesungguhan guru terhadap pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan. Pengaruh komitmen tujuan ini berarti bahwa prestasi kerja guru

²Edwin Locke and Gery P. Latham, *New Development is Goal Setting and Task Performance* (New York: Routledge part of the Taylor and Francis Group, 2013), h. 83.

di sekolah dapat dibangun dengan meningkatkan komitmennya dalam mencapai tujuan.

3. Pengaruh Penetapan Tujuan terhadap Komitmen Tujuan

Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa penetapan tujuan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen tujuan dengan nilai koefisien korelasi $r_{12} = 0,377$ dan nilai koefisien jalur $p_{21} = 0,377$. Ini memberi makna bahwa penetapan tujuan akan memberi pengaruh langsung positif terhadap komitmen tujuan.

Temuan penelitian ini relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Stroh, Northcraft, dan Neale yang menyatakan bahwa, "*it is suggested that the beneficial effects of goal setting depend in part on the employee's goal commitment, that is their determination to succeed and unwillingness to abandon or reduce it.*"³

Teori ini menjelaskan bahwa pengaruh yang menguntungkan dari penetapan tujuan tergantung sebagian pada komitmen tujuan pegawai, yaitu kesungguhan mereka untuk berhasil dan keengganan untuk meninggalkan atau mengurangi itu. Penetapan tujuan yang dilakukan dalam sebuah organisasi dapat merangsang individu untuk memiliki

³Julie Beardwell, Tim Claydon, *Human Resource Management a Contemporary Approach Fifth Edition* (Great Britain: Prentice Hall, 2007), h. 497.

komitmen yang tinggi dengan adanya pemahaman terhadap peran dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut.

Berdasarkan hasil temuan dan teori yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa penetapan tujuan yang diterapkan oleh sekolah pada dasarnya akan memberikan pengaruh terhadap komitmen tujuan dengan adanya pemahaman peran masing-masing gurudalam mencapai tujuan organisasi. Pemahaman peran dari penetapan tujuan yang telah ditetapkanoleh sekolah akan memberikan kesungguhan pada guru untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut dan keengganan untuk meninggalkan atau mengurangi tugas yang telah diberikan sesuai dengan peran di sekolah.