

TARGET SETTINGS IN THE TEAM: CLARITY OF GOALS AND PERFORMANCE TEAMS IN THE PUBLIC SECTOR

Kasmiah

STIA Al Gazali Barru
kasmiah@algazali.ac.id

ABSTRACT

With the improvement of performance management, employment in the public sector has changed. An output focus is becoming more common. Other changes include decentralization and managing the organization more horizontally. Setting performance goals and working in teams exemplifies this development. Although much of the literature on goal setting, research on goal setting in teams and empirical studies in public organizations is largely absent. This study contributes to the field of public management and teamwork by examining whether and under team conditions what objectives contribute to team performance in the public sector in Indonesia. Analysis of the survey data shows that clarity of objectives and self-management has a positive effect on team performance. The influence of clarity of objectives on team performance is not affected by teamwork, indicated by the insignificant effect of self-management and information elaboration. Suggestions are offered for future research to better understand goal setting in public sector teams. An ambiguity of objectives is generally present in public organizations in the face of difficulties in formulating clear and specific objectives. Such ambiguity exists because public goals often contain many sub-goals associated with various values simultaneously, some of which are difficult to capture with numbers. This research is carried out by conducting library studies, library studies are activities to gather the information that is relevant to a topic or problem which is the object of research.

Keywords: *Work, team, public, management*

PENGATURAN SASARAN DALAM TIM: KEJELASAN TUJUAN DAN TIM KINERJA DI SEKTOR PUBLIK

ABSTRAK

Dengan meningkatnya manajemen kinerja, pekerjaan di sektor publik telah berubah. Sebuah fokus keluaran menjadi lebih umum. Perubahan lain termasuk desentralisasi dan mengelola organisasi secara lebih horizontal. Menetapkan tujuan kinerja dan bekerja dalam tim mencontohkan perkembangan ini. Meskipun banyak literatur tentang tujuan pengaturan, penelitian tentang penetapan tujuan dalam tim dan studi empiris dalam organisasi publik sebagian besar tidak ada. Studi ini berkontribusi pada bidang manajemen publik dan kerja tim dengan memeriksa apakah dan di bawah kondisi tim apa tujuan yang jelas berkontribusi pada kinerja tim di sektor publik di Indonesia. Analisis pada data survei, menunjukkan bahwa kejelasan tujuan dan manajemen diri berpengaruh positif terhadap kinerja tim. Pengaruh kejelasan tujuan pada kinerja tim tidak terpengaruh oleh kerja tim, ditunjukkan oleh efek moderasi manajemen diri yang tidak signifikan dan elaborasi informasi. Saran ditawarkan untuk penelitian yang berikutnya agar lebih baik memahami penetapan tujuan dalam tim sektor publik. Ambiguitas tujuan umumnya hadir pada organisasi publik dalam menghadapi kesulitan dalam merumuskan dengan jelas dan tujuan secara spesifik. Ambiguitas seperti itu ada karena tujuan publik sering mengandung banyak sub-tujuan yang terkait dengan berbagai nilai secara bersamaan, beberapa di antaranya sulit ditangkap dengan angka. Penelitian ini dilaksanakan dengan melakukan studi kepustakaan, studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian.

Kata Kunci: Kerja, tim, publik, manajemen

A. PENDAHULUAN

Perkembangan kehidupan masyarakat semakin hari semakin bertambah. Hal ini sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Manusia sebagai anggota masyarakat, kebutuhannya pun semakin bertambah. Kebutuhan yang bertambah ini akan membawa persoalan pemenuhannya (Muhammad, 2017).

Praktik manajemen publik, diadopsi dari sektor swasta dengan diperkenalkannya Manajemen Publik Baru (NPM), dapat didefinisikan sebagai “penangkapan yang sistematis, teratur dan komprehensif, pengukuran, pemantauan dan penilaian aspek-aspek penting organisasi dan individu kinerja melalui target eksplisit, standar, indikator kinerja, pengukuran dan sistem kontrol. Mengarah hasil, bukan pada input atau proses, membutuhkan penentuan hasil yang baik melalui pengaturan yang jelas tujuan (Diefenbach, 2009; Hood, 1991; Hughes, 2012; Pollitt & Bouckaert, 2011; Rainey, 2014). Tren lain mengenai manajemen organisasi publik adalah perubahan struktur organisasi hierarkis tradisional ke dalam unit-unit khusus yang terdesentralisasi. Daripada mengendalikan perilaku pelayan publik melalui hierarki birokrasi tradisional. (Groeneveld & Kuipers, 2014).

Mengelola tim dengan tugas dan tanggung jawab mereka sendiri menjadi lebih umum sebagai efek). Kombinasi kontrol pada keluaran dan desentralisasi telah berubah organisasi kerja di sektor publik. Karena itu menarik untuk diteliti apakah perkembangan ini berkontribusi pada kinerja publik. Pada Tahun 1990-an, Locke dan Latham mengembangkan teori penetapan tujuan, menjelaskan kinerja seseorang dengan melihat pada tujuan yang ditetapkan. Tujuan yang lebih jelas, lebih spesifik, dan lebih menantang adalah, yang lebih baik kinerjanya. Banyak penelitian baru telah dilakukan yang telah menambah dan mengadaptasi kerangka kerja asli (Latham & Locke, 2013; Locke & Latham, 2014).

Mengingat gerakan menuju kinerja tim, menguji teori dalam sebuah tim telah menarik perhatian juga, meskipun sebagian kecil. Literatur tentang kinerja tim mengajarkan kita bahwa menetapkan tujuan adalah penting untuk mewujudkan kinerja yang diinginkan, termasuk efektivitas dan efisiensi. Selanjutnya, penelitian sebelumnya menunjukkan efek positif dari pengorganisasian kerja dalam tim dibandingkan dengan forma tradisional meskipun studi tentang kerja tim dalam organisasi publik masih langka.

Meskipun sedang berlangsung

perdebatan tentang pertanyaan apakah organisasi publik dan swasta sangat berbeda dalam hal tujuan, nilai, dan lingkungan, misalnya, melakukan penelitian dalam konteks publik dapat menambah pengetahuan tentang hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja dalam tim. menunjukkan bahwa teori penetapan tujuan adalah teori yang sangat berpengaruh motivasi yang patut mendapat perhatian lebih dalam penelitian di sektor publik. Studi oleh Bronkhorst, Steijn, dan Vermeeren (2015), mengacu pada teori penetapan tujuan dan mengkonfirmasi kegunaannya dalam Sebuah konteks publik. Namun, level tim telah diabaikan dalam upaya ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memindahkan teori penetapan tujuan ke tingkat tim dalam konteks publik dan memeriksa sejauh mana penetapan tujuan dalam tim sektor publik mempengaruhi kinerja mereka..

Di bagian selanjutnya, teoretis Kerangka kerja akan menginformasikan pembahasan penelitian ini, termasuk konseptual model. Ini diikuti oleh uraian tentang data dan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, analisis aktual akan disajikan dan kesimpulan akan ditarik. Pada bagian terakhir, batasan dipertimbangkan dan saran untuk penelitian dimasa yang akan datang.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Tim Beberapa definisi tim digunakan dalam literatur akademis, di antaranya beberapa kata-kata untuk "tim," "grup," "kelompok kerja," dan "unit kerja" digunakan sebagai sinonim sementara pada yang lain ini dipandang sebagai hal yang berbeda. Definisi yang bermanfaat membaca bahwa sebuah tim adalah kumpulan individu yang saling tergantung dalam tugas mereka, yang berbagi tanggung jawab untuk hasil, yang melihat diri mereka sendiri dan yang dilihat oleh orang lain sebagai entitas sosial yang utuh tertanam dalam satu atau lebih sistem sosial yang lebih besar (misalnya, unit bisnis atau korporasi), dan yang mengelola hubungan mereka melintasi batas organisasi. Definisi ini dengan jelas membedakan antara tim dan kelompok, untuk yang terakhir ini sering hanya sementara berbagi karakteristik umum yang tidak terkait dengan pekerjaan, tujuan, dan kinerja, dan antara tim dan kelompok kerja, yang tidak memiliki tujuan tim yang khas dan kerja sama dan dapat menjadi bagian dari organisasi kerja birokrasi tradisional (Cheney, Christensen, Zorn, & Ganesh, 2011).

Definisi juga menunjukkan yang melekat hubungan antara tim dan tujuan,. Teori penetapan tujuan

dikembangkan oleh Locke dan Latham untuk menjawab pertanyaan tentang pengaruh tujuan pada kinerja. Teori ini menjelaskan kinerja seseorang dengan melihat tujuan yang ditetapkan. Tujuan dapat didefinisikan sebagai “objek atau tujuan dari suatu action Dengan kata lain, tujuan menentukan hasil yang diinginkan atau kinerja yang harus direalisasikan, sedangkan kinerja mengacu pada apa yang sebenarnya tercapai. Teori ini tidak hanya digunakan di tingkat individu, tetapi juga di tingkat tim: tujuan tim menyangkut hasil yang ditujukan untuk tim. Dalam literatur, berbagai jenis kinerja dibedakan: hasil organisasi dan hasil perilaku. Kinerja seperti yang diukur dalam artikel ini berkaitan dengan Kategori pertama: efektivitas dan efisiensi tim seperti yang dialami oleh anggota tim. Efektivitas dan efisiensi adalah ukuran hasil yang sangat umum di Sektor swasta dan sangat dihargai dalam terapan manajemen kinerja. Mempertimbangkan Karena tujuan penelitian ini, bentuk-bentuk kinerja ini tampaknya relevan untuk diteliti.

Menurut teori penetapan tujuan, seorang karyawan berkinerja lebih baik jika sasaran pekerjaan itu jelas, spesifik, dan menantang daripada tidak jelas, ambigu, dan tidak menantang (*Rainey & Jung, 2015*). Teori ini mengusulkan bahwa tujuan mengaktifkan

mekanisme motivasi yang merangsang kinerja. Empat mekanisme stimulasi dibedakan: arah, usaha, ketekunan, dan strategi. Sederhananya, jika Anda lebih tahu apa diharapkan dari Anda, tindakan yang harus Anda ambil untuk mencapai tujuan menjadi lebih jelas dan peluang bahwa Anda akan mencapai peningkatan tujuan. Ini lagi meningkatkan self-efficacy melalui penguatan positif dan komitmen yang terbangun, yang pada gilirannya menguntungkan upaya dan kinerja di masa depan.

Selain itu, kejelasan tujuan mendukung karyawan dalam mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan perilaku apa yang fungsional untuk pencapaian tujuan. Jika kepercayaan pada kapasitas seseorang kuat dan berperan ambiguitas rendah, kinerja yang lebih tinggi dapat diharapkan (*Bandura, 2012*) (*Bandura, 2013; Davis & Stazyk, 2015*). Penelitian telah menunjukkan bahwa mekanisme ini dan efek dari penetapan tujuan juga berlaku untuk tingkat tim di sektor swasta dan perawatan kesehatan. Namun, kejelasan tujuan tidak diberikan dalam sektor publik. Badan sastra mempelajari ambiguitas tujuan dalam organisasi publik terhubung dengan teori penetapan tujuan. Penelitian ini berfokus pada kejelasan tujuan dan kebalikannya atau ambiguitas tujuan.

Ambiguitas tujuan umumnya hadir pada organisasi publik dalam menghadapi kesulitan dalam merumuskan dengan jelas dan tujuan secara spesifik. Ambiguitas seperti itu ada karena tujuan publik sering mengandung banyak sub-tujuan yang terkait dengan berbagai nilai secara bersamaan, beberapa di antaranya sulit ditangkap dengan angka (Diefenbach, 2009; Hood, 1991; Pollitt & Bouckaert, 2011; Rainey, 2014; Rainey & Jung, 2015) pikirkan tujuan seperti memberikan layanan berkualitas tinggi kepada warga di mana nilai-nilai efektivitas, efisiensi, keadilan, dan ketahanan semua memainkan peran. Ini berarti bahwa tujuan dapat dipahami dengan cara yang berbeda dengan interpretasi yang beragam. Lingkungan politik dan kelembagaan publik organisasi adalah faktor yang menunjang dalam hal ini (Chun & Rainey, 2005).

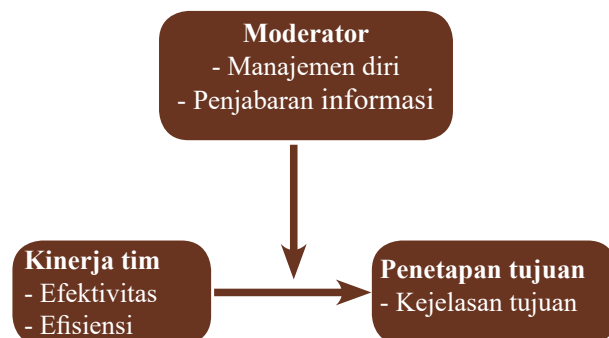
C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan melakukan studi kepustakaan, studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia,

internet, dan sumber-sumber lain. dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya yang membahas tentang “Pengaturan Sasaran Dalam Tim: Kejelasan Tujuan Dan Tim Kinerja Di Sektor Publik”.

D. PEMBAHASAN

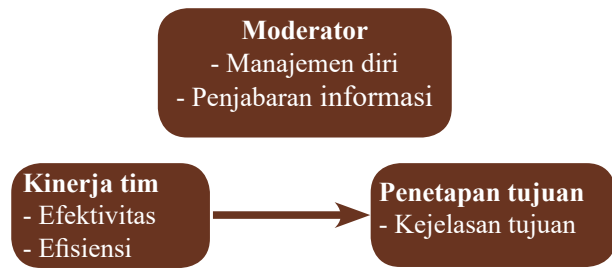
Tidak adanya ambiguitas tujuan dan adanya kejelasan tujuan telah ditemukan berhubungan dengan beberapa hasil positif, termasuk kinerja (Rainey & Jung, 2015). Alasan umum mengatakan bahwa ambiguitas tujuan menyebabkan ketidakpastian dan karenanya menghambat mekanisme motivasi. Tujuan yang jelas akan memberi manfaat bagi kinerja tim dalam organisasi.



Gambar 1. Hubungan yang dihipotesiskan ditunjukkan pada Gambar 1.

Bisakah kita mengatakan bahwa orientasi pada tujuan yang jelas berkontribusi pada kinerja tim yang lebih baik? Analisis ini menunjukkan bahwa memiliki tujuan tim yang jelas sangat penting untuk kinerja tim. Karena itu bermanfaat untuk pertumbuhan Suatu Organisasi.

Cara lain di mana pengetahuan kita tentang kegunaan orientasi dan tujuan kerja tim di sektor publik dapat ditingkatkan adalah melalui pertimbangan lain faktor dari kerangka penetapan tujuan. Suatu konsep yang sangat relevan dalam konteks tim, khususnya di sektor publik, adalah kompleksitas tujuan. Ini merujuk pada situasi di mana banyak sasaran yang memiliki kerangka waktu yang berbeda dan yang memerlukan perbedaan kapasitas yang tersedia secara bersamaan. Kerjasama dan koordinasi semakin penting dalam keadaan seperti itu. Tim di sektor publik sering harus berurusan dengan banyak tujuan pada saat yang sama, tujuan yang bertentangan menjadi tidak biasa juga, dengan yang terkait efek pada kinerja (Chun & Rainey, 2005; Rainey & Jung, 2015).



Gambar 2 Hubungan yang signifikan dalam model konseptual.

Melihat ke dalam faktor-faktor seperti kompleksitas tujuan akan meningkatkan pemahaman kita tentang penetapan tujuan dan manfaat kinerja dari fokus tujuan dalam manajemen kinerja. + Penetapan tujuan - Kejelasan tujuan Kinerja tim - Efektivitas - Efisiensi Moderator - Manajemen diri - Penjabaran informasi pada Gambar 2 dapat dilihat Hubungan yang signifikan.

Pertama, menguji teori penetapan tujuan bukan tujuan asli dari data yang dianalisis. Timbangan pengukurannya adalah oleh karena itu tidak optimal untuk menguji hubungan yang dihipotesiskan. Ini bisa dilihat dalam kenyataan bahwa untuk penetapan tujuan hanya dimensi kejelasan sasaran yang diperhitungkan, sebagaimana disebutkan sebelumnya, dengan skala

yang awalnya tidak dimaksudkan untuk mengukur konsep ini. Validitas pengukuran mungkin terbatas sebagai konsekuensinya. Mengumpulkan data dengan tujuan khusus untuk menguji model yang disajikan dapat dilakukan untuk mengatasi masalah ketidakjelasan tujuan.

Seperti yang ditunjukkan di sini, sektor atau organisasi tempat tim beroperasi mempengaruhi efisiensi dan dapat mempengaruhi karakteristik tim seperti yang ditemukan pada studi lainnya. Sekarang, hanya perbedaan antara pemerintah dan tim publik non-pemerintah lainnya dapat diberikan sampel ukuran, tetapi perbandingan lebih lanjut bisa berwawasan luas. Bersama dengan korelasi bivariat yang kuat antara elaborasi informasi dan manajemen diri (serta dua korelasi bivariat lainnya antara independen variabel), ini mungkin menunjuk ke konfigurasi karakteristik tim yang berpengaruh untuk kinerja tim, tetapi yang belum dimodelkan di sini. Salah satunya mungkin konfigurasi bisa jadi lebih banyak manajemen diri menginduksi elaborasi informasi yang lebih baik karena anggota tim harus bertukar lebih banyak informasi untuk dapat berorganisasi kerja tim. Pertukaran informasi semacam itu pada gilirannya dapat menguntungkan kejelasan tim tujuan.

Terutama jika tim terlibat dalam penetapan tujuan dan mampu memengaruhi mereka tujuan sendiri sebagai bagian dari manajemen diri, kejelasan tujuan dapat ditingkatkan melalui manajemen diri proses diskusi tentang nilai potensial memiliki beberapa derajat ambiguitas tujuan: meskipun ada pengaruh negatif dari ketidakpastian yang dapat diperkenalkan oleh ambiguitas tujuan, tim dapat mengatasi ini dengan lebih banyak terlibat dalam manajemen diri. Klarifikasi dalam tim yang akan menemani perilaku dan informasi yang mengatur sendiri ini sebuah elaborasi yang dapat membuat tujuan tim tetap memotivasi menuju kinerja yang baik Davis dan Stazyk (2015).

Maka menarik untuk mempertimbangkan hubungan antara karakteristik tim tersebut, serta siapa yang menetapkan tujuan. Cara lain di mana pengetahuan kita tentang kegunaan orientasi dan tujuan kerja tim di sektor publik dapat ditingkatkan adalah melalui pertimbangan lain faktor dari kerangka penetapan tujuan. Suatu konsep yang sangat relevan dalam konteks tim, khususnya di sektor publik, adalah kompleksitas tujuan. Ini merujuk pada situasi di mana banyak sasaran yang memiliki kerangka waktu yang berbeda dan yang memerlukan perbedaan kapasitas terpasang secara

bersamaan. Kerjasama dan koordinasi semakin penting dalam keadaan seperti itu. Tim di sektor publik sering harus berurusan dengan banyak tujuan pada saat yang sama, tujuan yang bertentangan menjadi tidak biasa juga, dengan yang terkait efek pada kinerja (Chun & Rainey, 2005; Rainey & Jung, 2015). Melihat ke dalam faktor-faktor seperti kompleksitas tujuan akan meningkatkan pemahaman kita tentang penetapan tujuan dan manfaat kinerja dari fokus tujuan dalam manajemen kinerja.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan masalah dalam artikel ini, maka kesimpulan yang dikemukakan adalah :

1. Mengingat gerakan menuju kerja tim, menguji teori dalam sebuah tim konteks telah menarik perhatian, meskipun sebagian kecil. Literatur tentang kinerja tim mengajarkan kita bahwa menetapkan tujuan adalah penting untuk mewujudkan kinerja yang diinginkan, termasuk efektivitas dan efisiensi. Selanjutnya, penelitian sebelumnya menunjukkan efek positif dari pengorganisasian kerja dalam tim dibandingkan dengan

format tradisional meskipun studi tentang kerja tim dalam organisasi publik masih langka.

2. Definisi juga menunjukkan yang melekat hubungan antara tim dan tujuan, topik penelitian ini. Teori penetapan tujuan dikembangkan oleh Locke dan Latham untuk menjawab pertanyaan tentang pengaruh tujuan pada kinerja. Teori ini menjelaskan kinerja seseorang dengan melihat tujuan yang ditetapkan. Tujuan dapat didefinisikan sebagai "objek atau tujuan dari suatu action Dengan kata lain, tujuan menentukan hasil yang diinginkan atau kinerja yang harus direalisasikan,
3. Alasan umum mengatakan bahwa ambiguitas tujuan menyebabkan ketidakpastian dan karenanya menghambat mekanisme motivasi tujuan yang jelas untuk memberi manfaat bagi kinerja saat ia berkembang ambiguitas peran, meskipun kelonggaran interpretatif yang disajikan oleh ambiguitas tujuan dapat menguntungkan juga dan spesifikasi prematur juga dapat. Namun, fokus dari pekerjaan yang ada ini belum telah di tim tetapi di organisasi dan di masing-masing karyawan.

4. Diskusi tentang nilai potensial memiliki beberapa derajat ambiguitas tujuan: meskipun ada pengaruh negatif dari ketidakpastian yang dapat diperkenalkan oleh ambiguitas tujuan, tim dapat mengatasi ini dengan lebih banyak terlibat dalam manajemen diri. Klarifikasi dalam tim yang akan menemani perilaku dan informasi yang mengatur sendiri ini elaborasi dapat membuat tujuan tim tetap memotivasi menuju kinerja yang baik. Maka menarik untuk mempertimbangkan hubungan antara karakteristik tim tersebut, serta siapa yang menetapkan tujuan

Cheney, G., Christensen, L. T., Zorn, T. E., Jr., & Ganesh, G. (2011). *Organizational communication in an age of globalization: Issues, reflections, practices* (2nd ed., pp. 215-251). Long Grove, IL: Waveland Press.

Chun, Y. H., & Rainey, H. G. (2005). Goal ambiguity in U.S. federal agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15, 1-30.

Davis, R. S., & Stazyk, E. C. (2015). Developing and testing a new goal taxonomy: Accounting

for the complexity of ambiguity and political support. *Journal of Public Administration*

Research and Theory, 25, 751-775.

De Vaus, D. (2014). *Surveys in social research* (6th ed.). Abingdon, UK: Routledge.

De Vocht, A. (2012). *Basishandboek SPSS 20* [Basic manual SPSS 20]. Utrecht, The Netherlands: Bijleveld Press.

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). London, England: SAGE.

Jakobsen, M., & Jensen, R. (2015). Common method bias in public management studies. *International Public Management Journal*, 18, 3-30.

DAFTAR PUSTAKA

Andersen, J. A. (2010). Public versus private managers: How public and private managers differ in leadership behavior. *Public Administration Review*, 70, 131-141.

Bandura, B. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(9), 44.

Latham (Eds.), *New developments in goal setting and task performance* (pp. 147-157). New York, NY: Routledge.

- Jung, C. S. (2011). Organizational goal ambiguity and performance: Conceptualization, measurement, and relationships. *International Public Management Journal*, 14, 193-217.
- Muhammad, M. (2017). *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Yogyakarta: Cv.Samudra Biru.
- Rainey, H. G., & Jung, C. S. (2015). A conceptual framework for analysis of goal ambiguity in public organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25, 71-99.
- Richter, A. W., Dawson, J. F., & West, M. A. (2011). The effectiveness of teams in organizations: A meta-analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 22, 2749-2769.
- De Vaus, W. P., & Van Knippenberg, D. (2008). Group information elaboration and group decision making: The role of shared task representations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 105, 82-97.