

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. TINGKAT KEDISIPLINAN**

##### **1. Definisi Kedisiplinan**

Prijodarminto menjelaskan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan berbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan keterikatan.<sup>1</sup> Maman Rachman menyatakan disiplin sebagai upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu atau masyarakat dalam mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam hatinya.<sup>2</sup>

Gordon membedakan kata disiplin dengan mendisiplin. Disiplin biasanya diartikan sebagai perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan, seperti disiplin dalam kelas atau disiplin dalam tim bola basket yang baik. Sedangkan kata mendisiplin didefinisikan sebagai menciptakan keadaan tertib, patuh dengan pelatihan, pengawasan, menghukum atau mengenakan denda, membetulkan, dan menghukum demi kebiasaan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>T.Tu'u, Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa (Jakarta: Grasindo, 2004), 31.

<sup>2</sup>Ibid., 32.

<sup>3</sup>T.Gordon, Mengajar Anak Berdisiplin Diri di Rumah dan di Sekolah (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1996), 3-4.

Dari definisi-definisi kedisiplinan dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kedisiplinan adalah sikap atau tingkah laku seseorang yang taat dan patuh untuk dapat menjalankan kewajibannya.

## **2. Tujuan Kedisiplinan**

Menurut Elizabet B. Hurlock bahwa tujuan seluruh disiplin ialah membentuk perilaku sedemikian rupa hingga ia akan sesuai dengan peran-peran yang ditetapkan kelompok budaya, tempat individu itu diidentifikasi. Karena tidak ada pola budaya tunggal, tidak ada pula satu falsafah pendidikan anak yang menyeluruh untuk mempengaruhi cara menanamkan disiplin. Jadi metode spesifik yang digunakan di dalam kelompok budaya sangat beragam, walaupun semuanya mempunyai tujuan yang sama, yaitu mengajar anak bagaimana berperilaku dengan cara yang sesuai dengan standar kelompok sosial, tempat mereka diidentifikasi.<sup>4</sup>

## **3. Fungsi Kedisiplinan**

Menurut Singgih D Gunarsah disiplin perlu dalam mendidik anak supaya anak dengan mudah dapat:

- a. Meresapkan pengetahuan dan pengertian sosial antara lain hak milik orang lain.
- b. Mengerti dan segera menurut, untuk menjalankan kewajiban dan secara langsung mengerti larangan-larangan.

---

<sup>4</sup>Ibid., 82.

- c. Mengerti tingkah laku baik dan buruk.
- d. Belajar mengendalikan keinginan dan berbuat sesuatu tanpa merasa terancam oleh hukum.
- e. Mengorbankan kesenangan sendiri tanpa peringatan dari orang lain.<sup>5</sup>

Jika kita cermati lebih lanjut, nampaknya memang benar sekali suatu tata tertib atau aturan bagi pengendalian tingkah laku siswa memang harus dilakukan. Tata tertib disertai pengawasan akan terlaksananya tata tertib, dan pemberian pengertian pada setiap pelanggaran tentunya akan menimbulkan rasa keteraturan dan disiplin diri. Sedangkan Fungsi disiplin menurut Elisabeth B. Hurlock ada dua yaitu:

a. Fungsi yang bermanfaat

- 1) Untuk mengajarkan bahwa perilaku tentu selalu akan diikuti hukuman, namun yang lain akan diikuti dengan pujian.
- 2) Untuk mengajar anak suatu tindakan penyesuaian yang wajar, tanpa menuntut suatu konformitas yang berlebihan.
- 3) Untuk membantu anak mengembangkan pengendalian diri dan pengarahan diri sehingga mereka dapat mengembangkan hati nurani untuk membimbing tindakan mereka.

b. Fungsi yang tidak bermanfaat

- 1) Untuk menakuti anak
- 2) Sebagai pelampiasan agresi orang yang mendisiplin.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>Singgih, Psikologi untuk Membimbing.,85.

#### 4. Unsur-Unsur Kedisiplinan

Disiplin diharapkan mampu mendidik siswa untuk berperilaku sesuai dengan standar yang ditetapkan kelompok sosialnya atau sekolah, Elisabeth B. Hurlock menjelaskan bahwa disiplin harus mempunyai empat unsur pokok apapun cara mendisiplin yang harus digunakan, yaitu: peraturan sebagai pedoman perilaku, hukuman untuk pelanggaran peraturan, penghargaan untuk perilaku yang baik sejalan dengan peraturan dan konsistensi dalam peraturan tersebut dan dalam cara yang di gunakan untuk mengajar dan melaksanakannya. Adapun unsur-unsur disiplin antara lain sebagai berikut:

##### a. Peraturan

Peraturan disiplin adalah peraturan. Peraturan adalah pola yang ditetapkan untuk tingkah laku. Pola tersebut mungkin ditetapkan orang tua, guru, atau teman bermain. Tujuannya adalah membekali anak dengan pedoman perilaku yang disetujui dalam situasi tertentu.<sup>7</sup>

##### b. Hukuman

Hukuman dalam kedisiplinan mempunyai tiga peran penting antara lain sebagai berikut:

- 1) Fungsi hukuman untuk menghalangi dalam pengulangan tindakan yang tidak diinginkan.
- 2) Fungsi hukuman sebagai mendidik. Sebelum anak mengerti peraturan, mereka dapat belajar bahwa tindakan tertentu benar dan

---

<sup>6</sup>Elisabeth, *Perkembangan Anak.*, 97.

<sup>7</sup>*Ibid.*, 58.

yang lain salah dengan mendapat hukuman karena melakukan tindakan yang salah dan tidak menerima hukuman apabila mereka melakukan tindakan yang benar.

- 3) Fungsi memberi motivasi untuk menghindari perilaku yang tidak dibenarkan (diterima).<sup>8</sup>

c. Penghargaan

Hurlock mendefinisikan bahwa penghargaan berarti setiap bentuk penghargaan untuk suatu hasil yang baik. Penghargaan tidak perlu berbentuk materi, tetapi dapat berupa kata pujian, senyuman atau tepukan di panggung. Sifat dari penghargaan adalah suatu hal yang menyusul hasil yang dicapai.<sup>9</sup> Penghargaan mempunyai tiga fungsi, yaitu:

- 1) Penghargaan mempunyai nilai mendidik
- 2) Sebagai motivasi untuk mengulangi perilaku yang disetujui secara sosial.
- 3) Penghargaan berfungsi untuk memperkuat perilaku yang disetujui secara sosial.<sup>10</sup>

Jenis penghargaan yang dapat diberikan kepada anak, yaitu penerimaan sosial, hadiah dan perlakuan yang istimewa. Unaradjan mengatakan bahwa fungsi penghargaan dalam disiplin yang berperan dalam mengajari anak untuk berperilaku sesuai dengan harapan masyarakat adalah:

---

<sup>8</sup>Ibid., 87.

<sup>9</sup>Ibid., 90.

<sup>10</sup>Ibid.,

- 1) Penghargaan yang memiliki nilai mendidik, yaitu imbalan yang diberikan setelah anak berperilaku tertentu, sehingga anak tahu bahwa perilaku itu adalah perilaku baik.
- 2) Penghargaan menyediakan suatu motivasi untuk mengulangi perilaku yang diterima masyarakat.
- 3) Imbalan menyediakan penguat atau *reinforcement* bagi perilaku yang di terima masyarakat.<sup>11</sup>

d. Konsistensi

Konsistensi adalah tingkat keseragaman atau stabilitas yang mempunyai nilai mendidik, memotivasi, dan memperbaiki penghargaan terhadap peraturan dan orang yang berkuasa. Semua unsur-unsur disiplin tersebut setelah disusun dan disetujui hendaknya dijalankan sesuai dengan tata tertib yang ada, karena semuanya itu bagian dari alat-alat pendidikan dan berfungsi sebagai alat motivasi belajar siswa.<sup>12</sup>

Menurut Elizabet. B. Hurlock bahwa konsistensi dalam disiplin mempunyai beberapa peran penting, yaitu:

- 1) Mempunyai nilai mendidik yang besar. Bila peraturan konsisten, ia memacu proses belajar atau prestasi. Ini disebabkan karena nilai pendorongnya.
- 2) Mempunyai nilai motivasi yang kuat. Anak menyadari bahwa anak akan mempunyai keinginan yang jauh lebih besar untuk

---

<sup>11</sup>Dolet Unaradjan, Manajemen Disiplin, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003), 16.

<sup>12</sup>Elisabeth, Perkembangan Anak., 91.

menghindari tindakan yang dilarang dan melakukan tindakan yang disetujui.

- 3) Mempertinggi penghargaan terhadap peraturan dan orang yang berkuasa, anak kecilpun kurang menghargai mereka yang dapat dibujuk untuk tidak menghukum perilaku yang salah, dibandingkan mereka yang tidak dapat dipengaruhi dengan air mata dan bujukan.<sup>13</sup>

## 5. Dimensi Kedisiplinan

Adapun dimensi disiplin menurut Wardiman Djojonegoro ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.<sup>14</sup> Berikut ini penjelasan dari masing-masing dimensi kedisiplinan:

- a. Ketaatan, merupakan taat terhadap aturan kerja, menunjukkan kedisiplinan kita terhadap lingkungan kerja dan atasan. Contoh taat terhadap terhadap aturan yang dibuat dipondok atau kampus.
- b. Kepatuhan, sikap mental pegawai terhadap atasan dan peraturan yang berlaku akan memperlihatkan adanya kemajuan, memiliki kesadaran yang tinggi dalam mengefesienkan penggunaan waktu didalam melaksanakan tugas-tugas. Contoh mahasiswa masuk kuliah tidak menggunakan sandal ketika mengikuti perkuliahan, serta menyiapkan bahan presentasi 3 hari sebelum tiba gilirannya.

---

<sup>13</sup>Ibid., 91-92.

<sup>14</sup>Siti Haryuni, "Penerapan Bimbingan Konseling Pendidikan dalam Membentuk Kedisiplinan Layanan Bimbingan Pengembangan Diri", *Edukasia Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, (Agustus 2013), 399-401.

- c. Kesetiaan, seperti besi yang ditempa dalam api, sampai akhirnya menjadi pisau atau benda lain yang lebih berguna. Kesetiaan menjalani proses baik itu di dalam pondok maupun diluarnya itulah kuncinya. Contoh sahabatmu mau mencontek waktu ujian, kita harus berani mengingatkan kalau perbuatannya salah. Kita tidak boleh meninggalkan atau membiarkan seorang sahabat celaka.
- d. Keteraturan, seorang anak juga akan dapat mempunyai pola hidup yang teratur serta juga dapat mengelola waktu yang dimilikinya dengan baik. Contoh mahasiswa secara teratur mengambil semua matakuliah setiap semesternya agar cepat menyelesaikan skripsi dan kuliahnya.
- e. Ketertiban, siswa memiliki kesadaran untuk mematuhi tata tertib yang berlaku. Contoh Saya memakai seragam ketika masuk madrasah.

## **B. GOAL SETTING**

### **1. Definisi Goal Setting**

Sebelum sampai kepada pengertian tentang “goal-setting”, terlebih dahulu perlu dipahami definisi tentang “goal” (tujuan). Locke telah mencoba membuat definisi tentang istilah “goal” yang diterima secara luas, yaitu *a goal is defined as attaining aspecific standard of proficiency on a task, usually with in a specified time limit* suatu goal atau tujuan sebagai pencapaian suatu standar kemampuan tertentu dalam suatu tugas, biasanya terkait dalam batas waktu yang ditentukan. Kemudian dalam perspektif praktis, kemudian tujuan-tujuan ini terfokus

pada pencapaian yang standar.<sup>15</sup> Sedangkan menurut teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* yang dikemukakan Lock & Latham individu memiliki beberapa tujuan, memilih sendiri tujuannya, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kesadaran individu dalam menentukan tujuannya akan mempengaruhi motivasi.<sup>16</sup> *Goal setting* merupakan salah satu pengembangan dari teori motivasi dengan tujuan untuk menggambarkan apa yang seharusnya dikerjakan dan seberapa banyak usaha yang dibutuhkan untuk mencapainya.<sup>17</sup>

Menurut Weinberg kemampuan *goal setting* dapat diartikan sebagai suatu kemampuan merancang atau menetapkan tujuan yang hendak dicapai.<sup>18</sup> Menurut Dalloway *goal setting* keyakinan bekerja dengan mempengaruhi pikiran, keyakinan dan tindakan yang diorganisasikan untuk sebuah tujuan dan merupakan struktur mental yang mendasar untuk meningkatkan motivasi maupun performa.<sup>19</sup>

Menurut Gibson *goal setting* adalah proses penetapan sasaran atau tujuan dalam bidang pekerjaan, dalam proses goal setting ini

---

<sup>15</sup>James Tangkudung, *Sport Psychometrics Dasar-dasar dan Instrumen Psikometri* (Depok: Rajawali Pers, 2018), 459.

<sup>16</sup>Ceacilia Srimindarti, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Premature Sign-Off dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan dari Goal Setting Theory", *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, (September 2012), 104.

<sup>17</sup>Miftakhul Jannah, "Kontribusi Metode Neuro-Linguistic Programming terhadap Kemampuan *Goal Setting* Pelari Cepat Perorangan", *Jurnal Psikologi: Teori & Terapan*, (Agustus 2012), 43.

<sup>18</sup>Ibid.,

<sup>19</sup>Dony Hidayat A, & Rahmat Doni W, "Strategi *Goal Setting* untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa PTM UNNES Matakuliah Kinematika dan Dinamika", *Jurnal Penelitian Pendidikan*, (2013), 18.

melibatkan atasan dan bawahan secara bersama-sama menentukan atau menetapkan sasaran atau tujuan-tujuan kerja yang akan dilaksanakan tenaga kerjanya sebagai pengemban tugas dalam suatu periode tertentu. Sedangkan *goal setting* menurut Davis adalah manajemen penetapan sasaran atau tujuan untuk keberhasilan mencapai kinerja. Kemudian Cascio menyatakan bahwa *goal setting* itu didasarkan pada pengarahan tingkah laku terhadap suatu tujuan serta sasaran atau target bisa ditambah dengan memberi penjelasan atau informasi kepada tenaga kerja bagaimana mengerjakan tugas tersebut, serta mengapa sasaran atau tujuan tersebut penting dilaksanakan.<sup>20</sup>

Berdasarkan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penetapan tujuan atau *Goal Setting* adalah panduan atau acuan yang akan mengarahkan individu dalam bertindak dan bekerja yang menggambarkan keadaan ideal ingin dicapai diwaktu yang akan datang atau menunjukkan rencana untuk mencapai hasil yang diinginkan.

## **2. Langkah-langkah *Goal Setting***

Peningkatan motivasi melalui penetapan sasaran akan berhasil jika dilakukan dengan sistematis melalui langkah-langkah berikut:

### **a. Mengidentifikasi Sasaran**

Setidaknya tuliskan 3 sasaran belajar anda. Sasaran ini harus berada di bawah kendali anda dan ditulis serinci mungkin.

---

<sup>20</sup>Pratiningsih & Alimatus Sahrah, "Pengaruh Pelatihan Goal Setting terhadap Efikasi Diri Manajer Tingkat Menengah di Pt BAT Yogyakarta", *InSight*, (Agustus 2016), 199.

b. Penetapan Prioritas

Selanjutnya perlu dibuat peringkat dari sasaran yang telah ditentukan dan ditulis. Kemudian berikan peringkat 1 (satu) bagi sasaran yang dianggap paling penting, peringkat 2 untuk yang berikutnya penting, dan peringkat 3 untuk sasaran yang paling dianggap kurang penting diantara ketiga sasaran tersebut.

c. Pertimbangan Waktu

Kelompokkan sasaran kedalam tiga kelompok berdasarkan waktu, yaitu kelompok sasaran untuk jangka panjang, jangka menengah, jangka pendek.

d. Pembagian Sasaran

Kedalam langkah-langkah kegiatan, bagi sasaran anda ke dalam rincian langkah yang mendekatkan kepada sasaran.

e. Penelaahan Kemajuan

Diciptakan proses penelaahan hasil kerja. Evaluasi dapat dilakukan secara harian atau mingguan. Kegiatan ini akan bermanfaat untuk menelaah masih berapa jauh anda dari sasaran yang anda tetapkan.

f. Fleksibilitas

Fleksibilitas merupakan kunci dalam menetapkan sasaran. Bersiaplah memperbaiki sasaran apabila ditekan oleh waktu serta keadaan.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup>James, Sport Psychometrics., 462-463.

### 3. Prinsip *Goal Setting*

Moran menjelaskan prinsip *goal setting* yang disebutnya sebagai *SMART*. Penjabaran dari *SMART* merupakan buah pemikiran dari Bull, Albinson dan Shambrook antara lain sebagai berikut:

a. *S = Specific*

Semakin jelas dan spesifik sasaran belajar, maka akan lebih besar pula kemungkinan untuk mencapainya.

b. *M = Measureable*

Bila tidak mampu mengukur kemajuan mengenai sasaran yang direncanakan, maka cenderung akan menghilangkan minat dalam pencapaian sasaran.

c. *A = Action-related*

Agar tidak dibingungkan oleh urutan langkah yang dilakukan, perlu menentukan sejumlah langkah yang berurutan semakin dekat dengan pencapaian sasaran.

d. *R = Realistic*

Sasaran belajar Anda harus realistis serta dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber-sumber yang ada dan dapat anda peroleh.

e. *T = Time-based*

Sering kali kita bekerja saat mendekati batas akhir penyampaian tugas tertentu.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup>Ibid., 470.

#### 4. **Komponen *Goal Setting***

*Goal setting* menurut Locke, Shaw, Saari, & Latham yang terdiri dari lima komponen yang setiap komponennya dibuat menjadi sesi-sesi dalam pelatihan, yaitu: (1) Tujuan yang spesifik, (2) Tujuan yang menantang, (3) Tujuan yang dapat dimengerti, (4) Komitmen, dan (5) umpan balik.<sup>23</sup> Berikut ini merupakan penjelasan dari masing-masing komponen *goal setting*:

##### a. Tujuan yang Spesifik

Bahwa tujuan itu harus yang spesifik, menantang dan sulit sehingga membawa pada hasil yang lebih tinggi daripada tujuan yang samar-samar atau tidak jelas. Tujuan yang spesifik juga membawa pada kinerja yang lebih tinggi dari pada tujuan yang umum seperti kerjakan sebaik mungkin.<sup>24</sup>

##### b. Tujuan yang Menantang

Bahwa target yang sulit menghadirkan suatu tantangan yang membangkitkan dorongan untuk mencapai tujuan dalam diri siswa, tetapi target ini dalam batas masih dapat dicapai. Saat seorang telah mengetahui tujuan yang ingin dicapai dan tantangan yang menyertai, maka seseorang mendapat dorongan semangat untuk mengerjakan tantangan tersebut dan mengerjakan secara berkelanjutan.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup>Farhan Zakariyya dan Koentjoro, "Pelatihan Goal Setting untuk Meningkatkan Orientasi Masa Depan pada Siswa SMP", *Gajah Mada Journal of Professional Psychology*, (2017), 139.

<sup>24</sup>Nugroho Arief Setiawan, "Pengaruh Pelatihan Penetapan Tujuan (Goal Setting) untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Agama Islam pada Mahasiswa", *Al-AdYaN/Vol.XII, NO.1*(Januari-Juni/2017), 41.

<sup>25</sup>*Ibid.*, 42.

c. Tujuan yang Dapat Dimengerti

Jika menggunakan tugas yang relatif simpel atau mudah dimengerti sehingga tujuan dapat ditetapkan dengan mudah. Pengaruh tujuan simpel tergantung juga pada simpelnya tugas yang dipakai dan tujuan yang sukar, tujuan yang simpel menghasilkan kinerja yang lebih baik pada tugas-tugas sederhana.<sup>26</sup>

d. Komitmen

Mengimplikasikan bahwa seseorang telah setuju untuk mengikatkan dirinya dengan tujuan yang ditetapkan. Seseorang yang telah memiliki komitmen pada sesuatu maka dia akan mengikatkan diri dengan tujuan yang ditetapkan, adanya komitmen ini mendorong individu untuk melakukan pekerjaan sampai tujuan tercapai. Adanya dorongan ini merupakan bentuk motivasi belajar pada diri individu, maka dengan komitmen yang kuat pada tujuan yang ingin dicapai,<sup>27</sup>

e. Umpan Balik

Seseorang akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik jika diberi umpan balik yang menunjukkan seberapa hasil atau kemajuan yang dicapai terhadap tujuan, karena umpan balik menolong untuk mengidentifikasi ketidaksesuaian antara apa yang mereka telah kerjakan dan apa yang mereka akan capai, maka umpan balik bertindak sebagai penunjuk tingkah laku, sehingga umpan balik

---

<sup>26</sup>Ibid.,43

<sup>27</sup>Ibid.,

membawa pada kinerja yang lebih tinggi daripada tanpa umpan balik.<sup>28</sup>

## 5. Dimensi *Goal Setting*

Penetapan tujuan adalah panduan atau acuan yang akan mengarahkan individu dalam bertindak dan bekerja yang menggambarkan keadaan ideal ingin dicapai diwaktu yang akan datang atau menunjukkan rencana untuk mencapai hasil yang diinginkan. Adapun lima dimensi goal setting menurut Kreitner dan Kinicki yakni:<sup>29</sup>

- a. *Goal Difficulty* (tingkat kesulitan tujuan), merupakan gambaran jumlah usaha yang digunakan untuk mencapai tujuan. Contoh mahasiswa yang kuliah sambil bekerja bisa wisuda tepat waktu.
- b. *Goal Specificity* (spesifikasi tujuan), merupakan gambaran yang berkaitan bahwa tujuan dapat dihitung secara kuantitas. Tujuan yang sulit dan spesifik akan menuntun pencapaian kinerja yang berkaitan bahwa tujuan dapat dihitung secara kuantitas. Contoh mahasiswa yang lulus kemudian mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jurusannya.
- c. *Feedback* (umpan balik), merupakan pemberian informasi kepada seseorang mengenai apa yang dikerjakannya dan apa yang diharapkannya sehingga mereka dapat menghubungkan energinya

---

<sup>28</sup>Ibid., 44.

<sup>29</sup>Pratiningsih dan Alimatus Sahrah, "Pengaruh Pelatihan Goal Setting terhadap Efikasi Diri Manajer Tingkat Menengah di Pt BAT Yogyakarta", InSight, Vol. 18 No. 2 (Agustus 2016) 196-197.

secara bersamaan. Umpan balik memberikan informasi yang berguna untuk menyesuaikan dengan arahan usaha, dan strategi untuk mencapai tujuan. Contoh mahasiswa yang aktif di kampus dapat menyelesaikan kuliahnya sekaligus mendapatkan IPK tertinggi.

- d. *Goal Participation* (partisipasi tujuan), karyawan harus diikuti sertakan dalam menyusun tujuan sehingga mereka tahu bagaimana strategi untuk penyelesaiannya. Contoh santri mengikuti belajar bersama di pondok setelah selesai madrasah atau sekolah guna memperdalam keilmuannya.
- e. *Goal Commitment* (komitmen tujuan), merupakan keinginan seseorang untuk mencapai tujuan. Contoh komitmen para pendaki gunung untuk tidak membuang sampah sembarangan dan bertanggung jawab untuk menjaga lingkungan alam tetap asri.

### **C. Hubungan Antara Goal Setting dengan Tingkat Kedisiplinan Santri Mukim**

Penetapan tujuan atau goal setting adalah panduan atau acuan yang akan mengarahkan individu dalam bertindak dan bekerja yang menggambarkan keadaan ideal ingin dicapai diwaktu yang akan datang atau menunjukkan rencana untuk mencapai hasil yang diinginkan. Adapun lima dimensi goal setting menurut Kreitner dan Kinicki yaitu: tingkat

kesulitan tujuan, spesifikasi tujuan, umpan balik, partisipasi, komitmen tujuan.<sup>30</sup>

Kedisiplinan Menurut Prijodarminto disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan berbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan keterikatan. Sedangkan menurut Johar Permana Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Disiplin biasanya diartikan sebagai perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan, seperti disiplin dalam kelas atau disiplin di dalam pondok pesantren.<sup>31</sup>

Bell & Pou menjelaskan anak yang memiliki *goal setting* yang baik akan mengetahui usaha apa yang harus dilakukan, seberapa sering ia harus melakukan latihan, serta meningkatkan kedisiplinan diri dalam berlatih. Anak akan berusaha keras demi tujuannya. Mereka akan menentukan langkahnya yang harus mereka lakukan serta melaksanakan program latihan yang diberikan dengan tekun dan sungguh-sungguh.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup>Pratiningsih dan Alimatus Sahrah, "Pengaruh Pelatihan Goal Setting terhadap Efikasi Diri Manajer Tingkat Menengah di Pt BAT Yogyakarta", InSight, Vol. 18 No. 2 (Agustus 2016) 196-197.

<sup>31</sup>Bayu Satria dan Bambang Ferianto Tj. K., "Hubungan Tata Nilai Kepatuhan Peraturan dan Tata Tertib Pesantren Terhadap Disiplin Siswa dalam Mengikuti Pembelajaran Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan di SMA DARUL ULUM I UNGGULAN BPPTEKNOLOGI", Jurnal Pendidikan Olahraga dan Kesehatan Volume 01 Nomor 03 (Tahun 2013), 525.

<sup>32</sup>Estu Rahayu dan Olievia Prabandini Mulyana, "Hubungan antara Goal-Setting dan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Atlet Renang", Character. Volume 3 Nomor 2 (Tahun 2015), 3.

Dari penjelasan diatas hubungan dari goal setting dengan kedisiplinan dapat memberikan suatu energi positif dalam pendidikan di Pondok Pesantren. Santri menjadi semangat dalam belajar serta meningkatkan kedisiplinan dalam hal mencari ilmu kemudian menentukan langkah kedepannya masing-masing. Hal ini yang mengindikasikan mereka yang memiliki penetapan tujuan yang matang. Jadi dapat dipahami dari pemaparan diatas bahwasannya asumsi dasar penelitian ini adalah semakin tinggi goal setting, maka kedisiplinan juga semakin tinggi. Dan juga sebaliknya jika goal setting rendah maka kedisiplinan juga rendah.