

Skripsi

**Pengaruh *Reliance On Multiple Performance Measures* Terhadap Kinerja
Manajer Perusahaan Jasa di Semarang Dengan *Goal Difficulty* dan *Goal
Specificity* Sebagai Variabel Moderasi**

**Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar
Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang**



Regita Ayu Assmara

13.60.0129

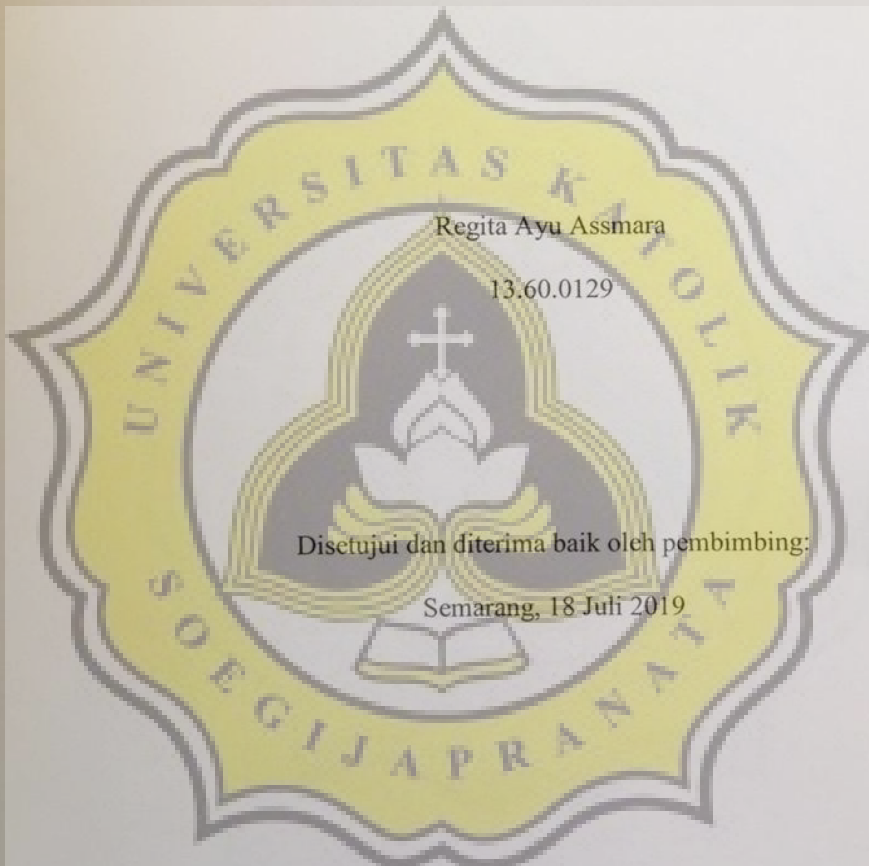
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang**

2019

i

Skripsi dengan judul:

Pengaruh *Reliance On Multiple Performance Measures* Terhadap Kinerja
Manajer Perusahaan Jasa di Semarang Dengan *Goal Difficulty* dan *Goal
Specificity* Sebagai Variabel Moderasi



Pembimbing,

Clara Susilowati, SE., MSi.

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Telah diterima dan disahkan oleh panitia penguji pada:
Jumat, 18 Juli 2019 skripsi dengan judul:

Pengaruh *Reliance On Multiple Performance Measures* Terhadap Kinerja Manajer Perusahaan Jasa di Semarang Dengan *Goal Difficulty* dan *Goal Specificity* Sebagai Variabel Moderasi

Oleh:
Regita Ayu Assmara
13.60.0129

Tim penguji

(Stephana Dyah Ayu R., MSi., CPA.) (Ranto P. Sihombing, MSi., CSRS.) (Clara Susilowati, MSi.)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Unika Soegijapranata


(Dr. Octavianus D. Hartono, SE, MSi., Akt.)

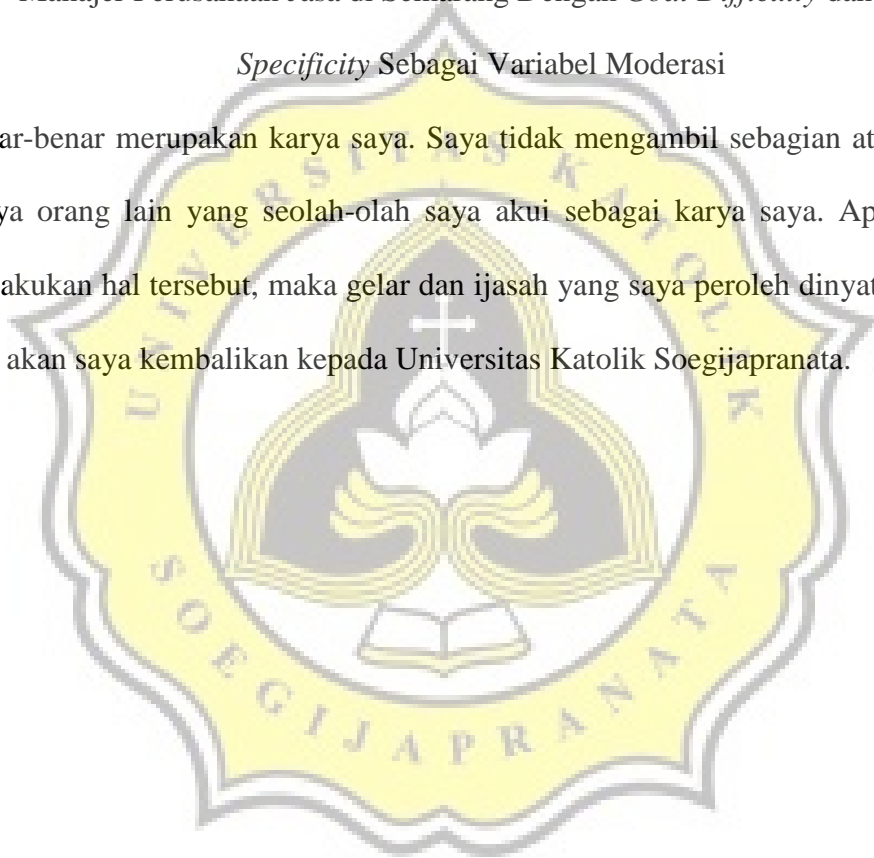
iii

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh *Reliance On Multiple Performance Measures* Terhadap Kinerja Manajer Perusahaan Jasa di Semarang Dengan *Goal Difficulty* dan *Goal Specificity* Sebagai Variabel Moderasi

benar-benar merupakan karya saya. Saya tidak mengambil sebagian atau seluruh karya orang lain yang seolah-olah saya akui sebagai karya saya. Apabila saya melakukan hal tersebut, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata.



Semarang, 18 Juli 2019

Yang menyatakan,

Regita Ayu Assmara

PERNYATAAN KEASLIAN DATA SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Regita Ayu Assmara

NIM : 13.60.0129

Alamat lengkap di Semarang : Griya Argo Kencana No. 9 Ungaran

Nama orang tua : Elisabeth Rico Darmawati

Alamat orangtua : Griya Argo Kencana No. 9 Ungaran

Nomor telepon (Orangtua) : 082220378276

Nomor Handphone (Mahasiswa) : 081281060697

Nomor Handphone (Saudara) : 08112719593

Dengan ini menyatakan bahwa seluruh data penelitian yang tertulis dalam skripsi saya yang berjudul “Pengaruh *Reliance On Multiple Performance Measures* Terhadap Kinerja Manajer Perusahaan Jasa di Semarang Dengan *Goal Difficulty* dan *Goal Specificity* Sebagai Variabel Moderasi” merupakan data yang sebenarnya. Bila suatu saat terbukti bahwa data yang saya cantumkan dalam skripsi adalah data fiktif maka saya bersedia menerima sanksi apapun dari Universitas Katolik Soegijapranata.

Semarang, 18 Juli 2019

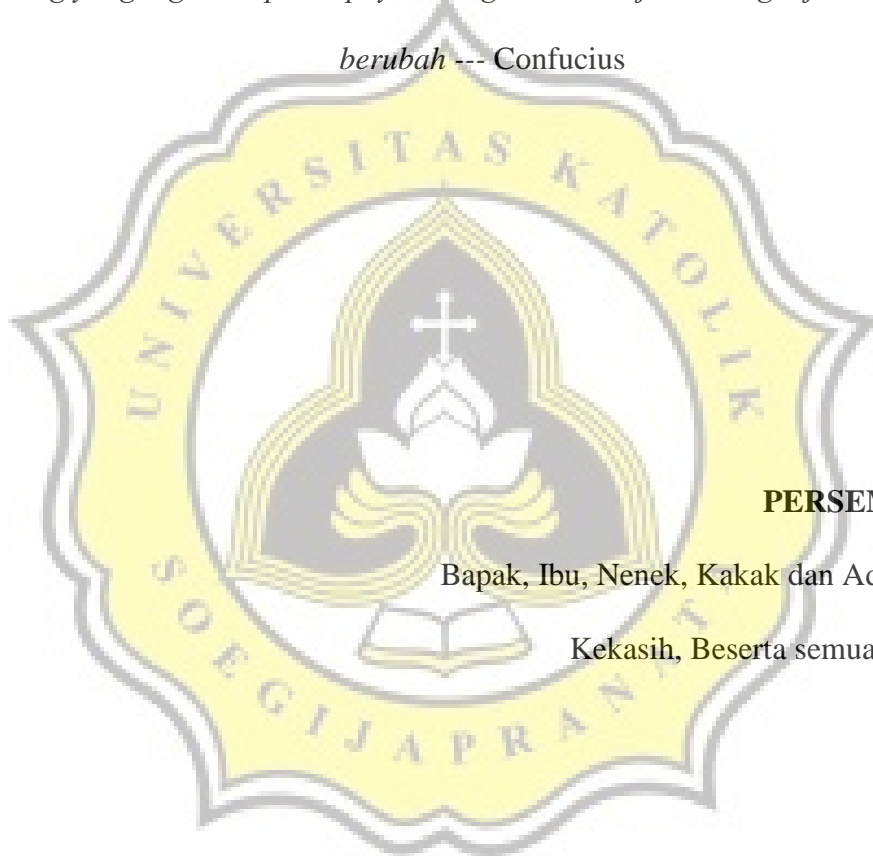
Yang menyatakan,

Regita Ayu Assmara

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jika kamu tidak mempelajari manajemen perubahan yang berorientasi pada masa depan, maka masa depan tidak berpihak kepadamu.” --- Bill Gates

“Orang yang ingin tetap hidupnya bahagia dan menjadi orang bijak harus terus berubah --- Confucius



PERSEMBAHAN

Bapak, Ibu, Nenek, Kakak dan Adik-adikku,

Kekasih, Beserta semua sahabatku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan YME, penulis ucapkan karena skripsi dengan judul “Pengaruh *Reliance On Multiple Performance Measures* Terhadap Kinerja Manajer Perusahaan Jasa di Semarang Dengan *Goal Difficulty* dan *Goal Specificity* Sebagai Variabel Moderasi” telah dapat penulis selesaikan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Soegijapranata Semarang.

Selesaiannya skripsi ini peneliti akui tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibunda Ayahanda, nenek, kakak, dan adik-adik tercinta atas semangat, doa, dan cinta yang tanpa hentinya terus mendukung selesainya pendidikan S1 penulis.
2. Ibu Clara Susilowati, MSi. selaku dosen pembimbing yang dengan ikhlas bekerja sama dan sabar dalam membimbing penulis.
3. Ibu Stephana Dyah Ayu R., MSi., CPA. dan Bapak Ranto P. Sihombing, MSi., CSRS. selaku dosen penguji dalam mengkritisi tulisan dan memberi saran bagi penulis.
4. Om Isrori, Tante Tri Tugiarti yang telah memberikan dukungan, semangat, dan doa kepada penulis sejak awal penyusunan skripsi.
5. Nicho Taqcheri yang telah meluangkan waktu serta memberikan dukungan dan semangat untuk membantu penulis dalam mencari, mengolah data, dan menyelesaikan skripsi.

6. Novensa Cornelia, Nindya Nurindra, Hanzelia, Nindika, Bella Putri dan Alexandra Iga yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama proses penyelesaian skripsi.
7. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.



Semarang, 18 Juli 2019

Regita Ayu Assmara

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iv
Pernyataan Keaslian Data Skripsi	v
Halaman Motto dan Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Abstrak	xiii
<i>Abstract</i>	xiv
Bab I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.4. Sistematika Penulisan.....	6
Bab II LANDASAN TEORI	
2.1. <i>Goal Setting Theory</i> (Teori Penetapan Tujuan)	7
2.2. Kinerja Manajer	12
2.3. <i>Reliance On Multiple Performance Measures</i> (RMPPM)	14
2.4. Hipotesis.....	16
2.5. Kerangka Pikir	18
2.6. Definisi Operasional.....	18
2.6.1. Kinerja Manajer	19
2.6.2. <i>Reliance On Multiple Performance Measures</i> (RMPPM)	19
2.6.3. <i>Goal Difficulty</i>	20
2.6.4. <i>Goal Specificity</i>	20

Bab III METODE PENELITIAN	
3.1. Populasi dan Sampel	21
3.2. Jenis dan Sumber Data	22
3.3. Teknik Pengumpulan Data	22
3.4. Metode Analisa Data	22
3.4.1 Uji Alat Pengumpulan Data	22
3.4.2 Uji Hipotesis	23
Bab IV HASIL DAN ANALISIS	
4.1. Karakteristik Responden	27
4.2. Uji Alat Pengumpulan Data	28
4.2.1 Uji Validitas	28
4.2.2 Uji Reliabilitas	30
4.3. Statistik Deskriptif	31
4.4. Gambaran Umum Responden	34
4.5 Uji Hipotesis	36
4.5.1 Uji Hipotesis 1	36
4.5.2 Uji Hipotesis 2	41
4.6 Pembahasan	46
4.6.1 Pembahasan Hipotesis 1	46
4.6.2 Pembahasan Hipotesis 2	47
Bab V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	49
5.2. Saran	49

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Perincian Populasi dan Sampel	21
Tabel 4.1. Pengembalian Kuesioner.....	27
Tabel 4.2. Ringkasan Pengembalian Kuesioner.....	28
Tabel 4.3. Uji Validitas Kinerja Manajer (KM).....	29
Tabel 4.4. Uji Validitas RMPM	29
Tabel 4.5. Uji Validitas <i>Goal Difficulty</i> (GD)	30
Tabel 4.6. Uji Validitas <i>Goal Specificity</i> (GS).....	30
Tabel 4.7. Uji Reliabilitas	31
Tabel 4.8. Kategori Rentang Skala	32
Tabel 4.9. Statistik Deskriptif Per Variabel	32
Tabel 4.10. Statistik Deskriptif Kinerja Manajer (KM).....	32
Tabel 4.11. Statistik Deskriptif RMPM	33
Tabel 4.12. Statistik Deskriptif <i>Goal Difficulty</i> (GD).....	33
Tabel 4.13. Statistik Deskriptif <i>Goal Specificity</i> (GS).....	34
Tabel 4.14. Gambaran Umum Responden	34
Tabel 4.15. Uji Multikolinieritas Persamaan 1 (Lolos).....	37
Tabel 4.16. Uji Multikolinieritas Persamaan 2 (Tidak Lolos)	37
Tabel 4.17. Uji Multikolinieritas Persamaan 2 (Setelah <i>Mean Centering</i>).....	38
Tabel 4.18. Uji Normalitas Persamaan 1 & 2	39
Tabel 4.19. Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1	40
Tabel 4.20. Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2	40
Tabel 4.21. Uji H_1	40
Tabel 4.22. Uji Multikolinieritas Persamaan 3 (Lolos).....	42
Tabel 4.23. Uji Multikolinieritas Persamaan 4 (Tidak Lolos)	42
Tabel 4.24. Uji Multikolinieritas Persamaan 4 (Setelah <i>Mean Centering</i>).....	43
Tabel 4.25. Uji Normalitas Persamaan 3 & 4	44
Tabel 4.26. Uji Heteroskedastisitas Persamaan 3	45
Tabel 4.27. Uji Heteroskedastisitas Persamaan 4	45
Tabel 4.28. Uji H_2	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir.....18



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reliance on multiple performance measures* terhadap kinerja manajer perusahaan jasa di Semarang dengan *goal difficulty* dan *goal specificity* sebagai variabel moderasi. *Goal setting theory* berakar pada psikologi eksperimental dan teori manajemen. Premis dasarnya adalah bahwa niat sadar seseorang mengatur tindakannya, dan kinerja dipengaruhi oleh niat seseorang untuk melakukan. Tujuan (*goal*) tersebut didefinisikan sebagai "apa yang seseorang sedang mencoba untuk mencapai atau bermaksud untuk melakukan". *Goal setting theory* berpendapat bahwa, ceteris paribus: 1) seseorang dengan tujuan yang sulit akan melakukan lebih baik daripada seseorang dengan tujuan mudah (*goal difficulty*); dan 2) orang dengan tujuan tertentu (tahu persis apa yang dia ingin lakukan, atau yang seharusnya dilakukan) akan melakukan lebih baik daripada seseorang yang tujuan atau niat tidak jelas (*goal specificity*). Dengan kata lain, teori ini berpendapat bahwa tujuan spesifik dan sulit berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian ini berdasar pada penelitian Sholihin et al. (2010) yang telah meneliti interaksi antara *reliance on multiple performance measures* terhadap kinerja manajer dengan dengan *goal difficulty* dan *goal specificity* sebagai variabel moderasi, akan tetapi di perusahaan manufaktur. Sementara penelitian ini berfokus di seluruh sektor perusahaan jasa sesuai dengan saran dari Sholihin et al. (2010) meliputi hotel, bank dan jasa umum. Hasil dari penelitian ini adalah *reliance on multiple performance measures* berpengaruh terhadap kinerja manajer dengan *goal difficulty* dan *goal specificity* sebagai variabel moderasi.

Kata kunci: *reliance on multiple performance measures*, *goal setting theory*, *goal difficulty*, *goal specificity*

ABSTRACT

This study analyzes the influence reliance on multiple performance measures to service company managers performance with goal difficulty and goal specificity as moderating variables. Goal-setting theory has its roots in experimental psychology and management theory. Its basic premise is that an individual's conscious intentions regulate his/her actions, and performance is influenced by a person's intention to perform. Goals are defined as "what a person is trying to accomplish or intends to do". Goal-setting theory argues that, ceteris paribus: 1) A person with difficult goals will do better than someone with easy goals; and 2) A person with specific goals (knows precisely what he or she needs do, or is supposed to do) will do better than someone whose goals or intentions are vague. In other words, goal theory argues that specific and difficult goals positively affect performance.

This study is based on Sholihin et al. (2010) which has supported reliance on multiple performance measures affect manager performance with goal difficulty, goal specificity and goal acceptance as moderating variables, but in manufacturing companies. This study is in all sectors service company based on Sholihin et al. (2010) adviced, include hotels, banks and public services. The result is reliance on multiple performance measures affect manager performance with goal difficulty and goal specificity as moderating variables.

Keywords: reliance on multiple performance measures, goal setting theory, goal difficulty, goal specificity

