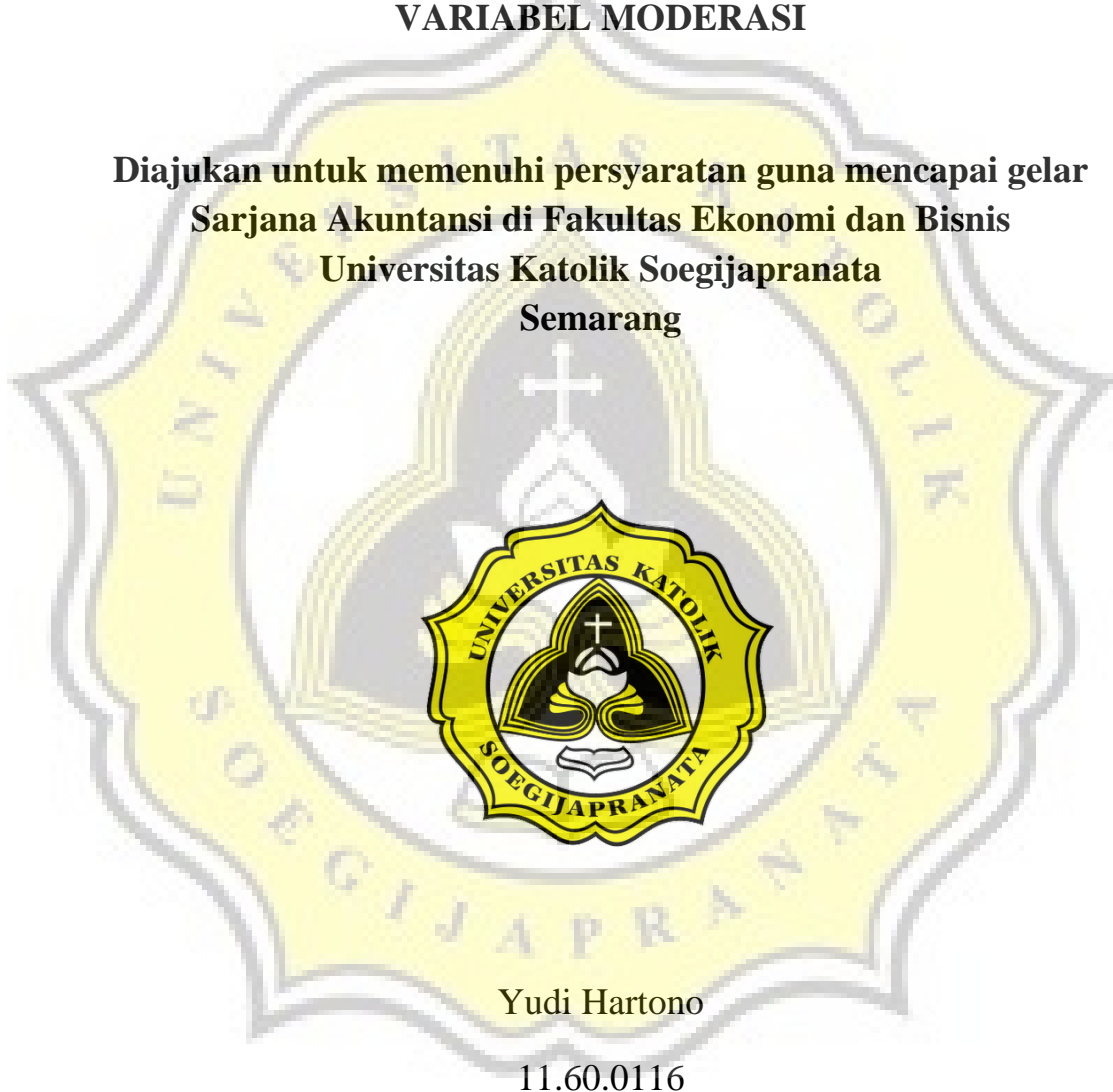


**Skripsi**

**PENGARUH *GOAL DIFFICULTY* DAN *GOAL SPECIFICITY*  
TERHADAP KINERJA INDIVIDU DENGAN PENERAPAN  
SKEMA SISTEM INSENTIF BERBASIS *QUOTA* SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI**

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



Yudi Hartono

11.60.0116

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Katolik Soegijapranata  
Semarang  
2014

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH *GOAL DIFFICULTY* DAN *GOAL SPECIFICITY*  
TERHADAP KINERJA INDIVIDU DENGAN PENERAPAN  
SKEMA SISTEM INSENTIF BERBASIS *QUOTA* SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI**

Oleh:

Yudi Hartono

11.60.0116

Disetujui dan diterima baik oleh pembimbing :

Semarang,

**Dr. Monika Palupi Murniati, SE., MM.**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Telah diterima dan disahkan oleh panitia penguji pada:

Jumat, 17 Oktober 2014 skripsi dengan judul:

PENGARUH *GOAL DIFFICULTY* DAN *GOAL SPECIFICITY*  
TERHADAP KINERJA INDIVIDU DENGAN PENERAPAN  
SKEMA SISTEM INSENTIF BERBASIS *QUOTA* SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI

Oleh:

Yudi Hartono

11.60.0116

Tim Penguji

Clara Susilawati,SE.,M.Si Ranto P. Sihombing,SE.,M.Si Dr.Monica PM,SE.,MM.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Unika Soegijapranata

Drs. Sentot Suciarto A., MP, Ph.D

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**Pengaruh goal difficulty dan Goal Specificity terhadap kinerja Individu dengan Penerapan Skema Sistem Insentif Berbasis Quota 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, 22 Oktober 2014

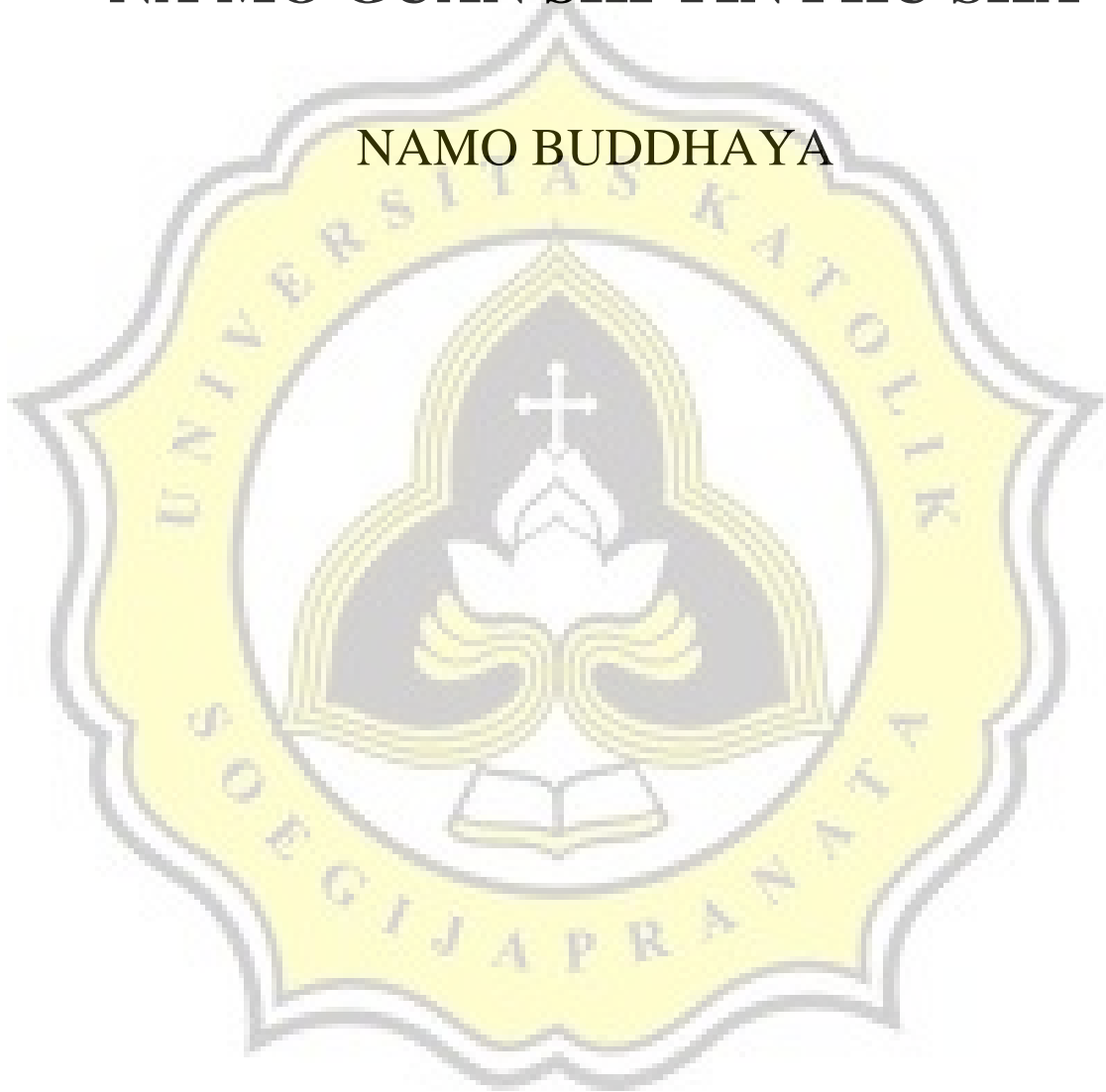
Yang menyatakan,

Yudi Hartono

HALAMAN PERSEMBAHAN

# NA MO GUAN SHI YIN PHU SHA

NAMO BUDDHAYA



## KATA PENGANTAR

Pertama – tama penulis panjatkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Goal Difficulty* dan *Goal Specificity* terhadap Kinerja Individu dengan Penerapan Skema Sistem Insentif Berbasis *Quota* Sebagai Variabel Moderasi”**. Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIKA Soegijapranata Semarang. Topik ini dipilih karena atribut penetapan tujuan yaitu *goal difficulty* dan *goal specificity* dapat memberikan dampak bagi kinerja bawahan dalam suatu perusahaan. Skripsi ini berhasil menemukan bukti bahwa ada beda kinerja antara subjek yang diberi penetapan target sulit dan spesifik dengan subjek yang diberi penetapan target mudah dan tidak spesifik dengan pemberian sistem insentif *quota*. Namun tidak ada beda kinerja antara subjek yang diberi target sulit dan tidak spesifik dengan subjek yang diberi target mudah dan spesifik meski telah diberi insentif *quota*. Rata-rata kinerja bawahan tertinggi dengan insentif *quota* ada pada bawahan dengan penetapan target mudah dan tidak spesifik.

Penyusunan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk, saran serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada :

1. Bapak Drs. Sentot Suciarto A., MP, Ph.D selaku kepala Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Soegijapranata Semarang
2. Ibu St. Vena Purnamasari, SE., M.Si., Akt., CPMA. Selaku ketua program studi akuntansi atas dorongan dan dukungannya kepada penulis agar cepat menyelesaikan studi.
3. Ibu Theresia Dwi Hastuti, SE., M.Si., Akt. selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan.
4. Ibu Dr. Monica Palupi Murniati, SE., MM. selaku dosen pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi dan membimbing penulis.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Soegijapranata yang telah membekali dan mendidik penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
6. Keluarga saya terutama orang tua saya, oh yayan, cik lia dan hendy yang banyak memberi dukungan, suport dan doa yang tak henti-hentinya bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Saudara besar saya kepada Alm. Kuku Nok, mak, bobo, kuku isiang, suk sen, suk hauw, ik cuk, uk un dan saudara-saudara lainnya yang banyak memberi dukungan bagi penulis untuk menyelesaikan studi.
8. Teman-teman di organisasi Koperasi Mahasiswa Unika Soegijapranata, HMPSA dan KSEPB Unika untuk kepengurusan th 2013-2014 yang banyak memberi pelajaran dan wawasan berharga dan dukungannya bagi penulis untuk menyelesaikan studi.

9. Sahabat-sahabat penulis yang selalu memberi dukungan dan masukan selama penulisan skripsi ini, Ruli, San-san, Hans, Randy P, Yoshua, Rizal, Kristian dan sahabat serta teman-teman penulis lainnya yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu.

10. Some one spesial Levina yang selalu memberi dukungan, masukan dan menemani hari demi hari pembuatan skripsi ini hingga selesai.

Penulis mohon maaf sekiranya penyajian maupun pembahasan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya dalam bidang Akuntansi Manajemen.

Semarang, 22 Oktober 2014

Peneliti

Yudi Hartono



## DAFTAR ISI

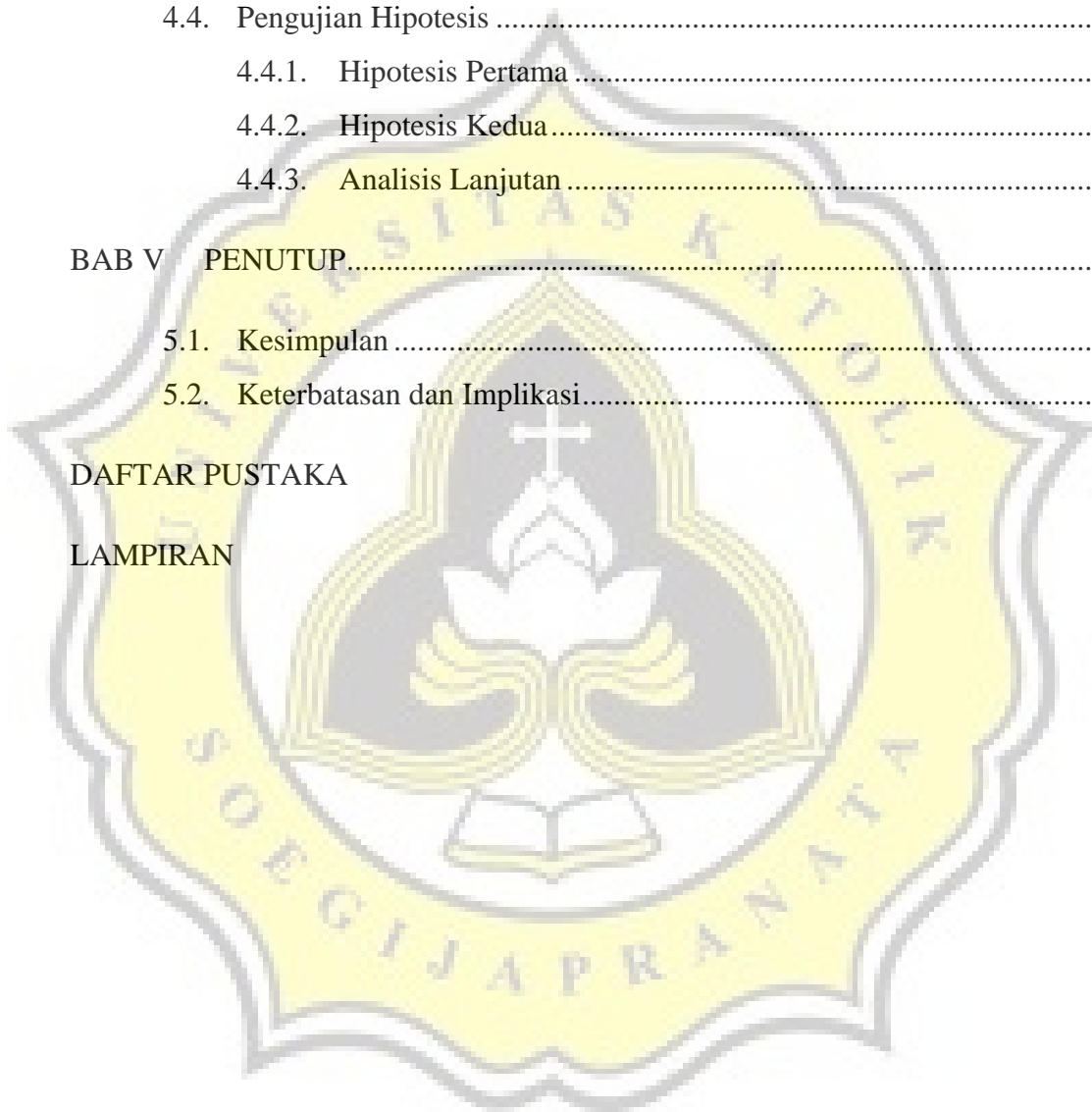
Halaman Judul .....	i
Halaman Persetujuan .....	ii
Halaman Pengesahan .....	iii
Pernyataan Keaslian Skripsi .....	iv
Halaman Persembahan .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xii
Abstrak .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.3.1. Tujuan Penelitian .....	6
1.3.2. Manfaat Penelitian .....	6
1.4. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>9</b>
2.1. Skema Insentif .....	9
2.1.1. Skema Insentif Berbasis Quota .....	10
2.2. Kinerja .....	11
2.3. Goal Setting Theory .....	12
2.4. Reinforcement Theory .....	13
2.5. Pengembangan Hipotesis .....	15
2.6. Kerangka Pikir .....	19
2.7. Definisi dan Pengukuran Variabel .....	20
2.7.1. Variabel Dependen .....	20
2.7.2. Variabel Independen .....	21

2.7.3. Variabel Moderasi.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>22</b>
3.1. Objek dan Lokasi Penelitian.....	22
3.1.1. Objek Pengumpulan Data.....	22
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	22
3.2. Populasi dan Sampel.....	22
3.2.1. Populasi.....	22
3.2.2. Sampel.....	23
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	24
3.3.1. Jenis dan Sumber Data.....	24
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.3.3. Alat Pengumpulan Data.....	25
3.3.4. Desain Eksperimen.....	25
3.4. Prosedur Eksperimen.....	26
3.5. Cek Manipulasi.....	30
3.5.1. Cek Manipulasi Skema Insentif <i>Quota</i> .....	30
3.5.2. Cek Manipulasi Kondisi Kesulitan Target dan Spesifikasi Target.....	32
3.6. Pengujian Alat Pengumpulan Data.....	34
3.6.1. Uji Validitas Internal.....	34
3.7. Desain Analisis Data atau Uji Hipotesis.....	35
3.7.1. Menyatakan Hipotesis.....	36
3.7.1.1. Perumusan Hipotesis Pertama.....	36
3.7.1.2. Perumusan Hipotesis Kedua.....	36
3.7.2. Memilih Pengujian Statistik.....	36
3.7.3. Menghitung Nilai Statistik.....	37
3.7.4. Mendapatkan Nilai Uji Kritis.....	37
3.7.5. Interpretasi Hasil.....	37
3.7.5.1. Penerimaan Hipotesis Pertama.....	37
3.7.5.2. Penerimaan Hipotesis Kedua.....	38

BAB IV	HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	39
4.1.	Gambaran Umum Partisipan.....	39
4.2.	Hasil Uji Validitas Internal .....	41
4.3.	Statistik Deskriptif .....	42
4.4.	Pengujian Hipotesis .....	48
4.4.1.	Hipotesis Pertama .....	48
4.4.2.	Hipotesis Kedua .....	50
4.4.3.	Analisis Lanjutan .....	52
BAB V	PENUTUP.....	55
5.1.	Kesimpulan .....	55
5.2.	Keterbatasan dan Implikasi.....	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. : Desain Eksperimen Penelitian .....	26
Tabel 3.2. : Cek Manipulasi Skema Insentif Quota .....	32
Tabel 3.3 : Cek Manipulasi Kondisi Kesulitan Target dan Spesifikasi Target.....	33
Tabel 4.1. : Jumlah Partisipan Eksperimen.....	39
Tabel 4.2. : Proporsi Subjek Berdasarkan Masing-masing Sel.....	40
Tabel 4.3. : Analisis Statistik Deskriptif .....	43
Tabel 4.4. : Analisis Frekuensi.....	44
Tabel 4.5. : Analisis Varians untuk Variabel Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.6. : Data Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia .....	46
Tabel 4.7. : Analisis Varians untuk Variabel Umur.....	47
Tabel 4.8. : Analisis Varians untuk Variabel Program Studi.....	48
Tabel 4.9. : Analisis T-test untuk Hipotesis Pertama.....	49
Tabel 4.10. : Analisis T-test untuk Hipotesis Kedua .....	50
Tabel 4.11. : Perbandingan Rata-rata Kinerja Subjek Berdasarkan Sel.....	52
Tabel 4.12. : Perbandingan Rata-rata Kinerja Mengacu pada Kondisi Kesulitan Target.....	53
Tabel 4.13. : Perbandingan Rata-rata Kinerja Mengacu pada Kondisi Kejelasan Target.....	54

## Abstrak

Penerimaan akan sebuah target yang hendak dicapai akan memberikan motivasi bagi bawahan untuk memiliki kinerja baik meski target yang harus dicapai sulit. Hal ini dijelaskan dalam goal setting theory yang menyatakan bahwa penetapan target yang dapat dilakukan individu akan dapat meningkatkan kinerja. salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah adanya umpan balik atau insentif yang diberikan. umpan balik ini dijelaskan dalam reinforcement theory, menurut teori ini sikap atau perilaku seseorang dipengaruhi oleh konsekuensi baik positif maupun negatif yang ditimbulkan dari sikap atau perilaku yang dipilihnya tersebut. Beberapa penelitian yang dilakukan dari pengaruh kondisi penetapan target terhadap kinerja mendukung goal setting teori sedangkan penelitian lainnya menyatakan bahwa penetapan target tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja individu. Maka dalam penelitian ini saya akan menguji kembali efek penetapan target terhadap kinerja individu dengan pemberian insentif dengan skema kuota.

Penelitian dilakukan dengan metode eksperimen dengan sampel yaitu mahasiswa dan dosen Unika Soegijapranata yang diambil secara acak. Hasil dari penelitian ini ditemukan bukti bahwa dengan pemberian insentif kuota kinerja individu tertinggi ada pada subjek dengan kondisi penetapan target mudah dan tidak spesifik, hal ini berlawanan dengan prinsip goal setting theory yang menyatakan bahwa motivasi kinerja tertinggi ada pada kondisi penetapan target sulit dan spesifik.