

**PENGARUH *RELIANCE ON MULTIPLE  
PERFORMANCE MEASURES* TERHADAP  
*MANAGER PERFORMANCE* DIMODERASI  
DENGAN *GOAL SPECIFICITY* DAN *GOAL  
DIFFICULTY***

**(Studi Empiris pada Politeknik Negeri Semarang)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**PUSPA TYAS AZIZAH**

**NIM 12030112130172**

**PROGRAM STUDI SARJANA AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**2016**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Puspa Tyas Azizah

Nomor Induk Mahasiswa : 12030112130172

Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomika dan Bisnis/Akuntansi

Judul Skripsi : **PENGARUH *RELIANCE ON MULTIPLE PERFORMANCE MEASURES* TERHADAP *MANAGER PERFORMANCE* DIMODERASI DENGAN *GOAL SPECIFICITY* DAN *GOAL DIFFICULTY***

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. H. Abdul Rohman, S.E., M.Si., Akt.

Semarang, Juni 2016

Dosen Pembimbing

(Prof. Dr. H. Abdul Rohman, SE, M.Si., Akt.,)

NIP. 196601081992021001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Mahasiswa : Puspa Tyas Azizah

Nomor Induk Mahasiswa : 12030112130172

Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomika dan Bisnis/Akuntansi

Judul Skripsi : **PENGARUH *RELIANCE ON MULTIPLE PERFORMANCE MEASURES* TERHADAP *MANAGER PERFORMANCE* DIMODERASI DENGAN *GOAL SPECIFICITY* DAN *GOAL DIFFICULTY***

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 3 Agustus 2016**

Tim Penguji

1. Prof. Dr. H. Abdul Rohman, S.E., M.Si., Akt. (.....)
2. Drs. Agustinus Santosa Adiwibowo, M.Si., Akt. (.....)
3. Wahyu Meiranto, S.E., M.Si., Akt. (.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Puspa Tyas Azizah, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : “**Pengaruh *Reliance on Multiple Performance Measures Terhadap Manager Performance Dimoderasi dengan Goal Specificity dan Goal Difficulty***”, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, meniru, atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, Juni 2016

Yang membuat pernyataan,

(Puspa Tyas Azizah)

NIM 12030112130172

## ABSTRACT

*This study aims to measure the managerial performance in Semarang State Polytechnic by analyzing the effect of reliance on multiple performance measures to the manager performance. Goal specificity and goal difficulty selected as moderating variables that allegedly helped to strengthen the relationship between reliance on multiple performance measures to the manager performance. Respondents involved in this study are the boss or leader at Semarang State Polytechnic amounting to 68 people. Data collected through questionnaires to the respondents. The response from 60 respondents (response rate 88,23%) were analyzed using test Moderated Regression Analysis (MRA) by software SPSS 20.*

*The result showed that goal specificity variable and goal difficulty variable has a positive and significant effect on the reliance on multiple performance measures to the manager performance. Test the Moderated Regression Analysis of goal specificity variable showed the value of Adjusted  $R^2$  of 20,8% which means that 20,8% higher manager performance is influenced by reliance on multiple performance measures, goal specificity, and its interaction, while 79,2% are influenced by other factors outside the model. The results of the  $t$  test for moderating variable showed  $t_{count}$  of 2,489 with 0,016 significance. This means that the goal specificity proved to be a moderating variable that strengthen the relationship between reliance on multiple performance measures to the manager performance.*

*Test the Moderated Regression Analysis of goal difficulty variable showed the value of Adjusted  $R^2$  of 11,7% which means that 11,7% higher manager performance is influenced by reliance on multiple performance measures, goal specificity, and its interaction, while 88,3% are influenced by other factors outside the model. The results of the  $t$  test for moderating variable showed  $t_{count}$  of 2,110 with 0,039 significance. This means that the goal difficulty proved to be a moderating variable that strengthen the relationship between reliance on multiple performance measures to the manager performance. The result of this study are consistent with the result of research conducted by Sholihin, et al., (2010) and Kelly, et al., (2010).*

*Keywords : reliance on multiple performance measures, manager performance, goal specificity, and goal difficulty*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kinerja managerial di Politeknik Negeri Semarang dengan cara menganalisis pengaruh *reliance on multiple performance measures* terhadap *manager performance*. *Goal specificity* dan *goal difficulty* dipilih sebagai variabel moderating yang diduga turut memperkuat hubungan antara keragaman pengukuran kinerja terhadap kinerja pemimpin. Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah atasan atau pimpinan di Politeknik Negeri Semarang yang berjumlah 68 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Jawaban dari 60 responden (tingkat pengembalian 88,23%) dianalisis dengan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) menggunakan *software SPSS 20*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *goal specificity* dan variabel *goal difficulty* memiliki nilai positif dan efek yang signifikan pada *reliance on multiple performance measures* terhadap *manager performance*. Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) pada variabel *goal specificity* menghasilkan nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 20,8% yang berarti bahwa 20,8% *manager performance* dipengaruhi oleh *reliance on multiple performance measures*, *goal specificity*, dan interaksinya, sementara 79,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Hasil uji t terhadap variabel moderating menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,489 dengan signifikansi sebesar 0,016. Hal ini berarti bahwa *goal specificity* terbukti sebagai variabel moderating yang memperkuat hubungan antara *reliance on multiple performance measures* terhadap *manager performance*.

Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) pada variabel *goal difficulty* menghasilkan nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 11,7% yang berarti bahwa 11,7% *manager performance* dipengaruhi oleh *reliance on multiple performance measures*, *goal specificity*, dan interaksinya, sementara 88,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Hasil uji t terhadap variabel moderating menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,110 dengan signifikansi sebesar 0,039. Hal ini berarti bahwa *goal difficulty* terbukti sebagai variabel moderating yang memperkuat hubungan antara *reliance on multiple performance measures* terhadap *manager performance*. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sholihin, *et al.*, (2010) dan Kelly, *et al.*, (2010).

Kata kunci : *reliance on multiple performance measures*, *manager performance*, *goal specificity*, dan *goal difficulty*

## KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum wr. wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH RELIANCE ON MULTIPLE PERFORMANCE MEASURES TERHADAP MANAGER PERFORMANCE DIMODERASI DENGAN GOAL SPECIFICITY DAN GOAL DIFFICULTY”**. Penyusunan skripsi ini adalah salah satu syarat yang harus dipenuhi setiap mahasiswa untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih kurang sempurna baik dari segi teknis maupun dari segi ilmiahnya dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak. Atas dukungan, bimbingan, bantuan, dan doa yang telah diberikan kepada penulis, perkenankan penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Yos Johan Utama, S.H., M.Hum. selaku Rektor Universitas Diponegoro,
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. selaku Dekan Universitas Diponegoro,
3. Bapak Fuad, SET, M.Si., Ph.D. selaku Ketua Jurusan S-1 Akuntansi Universitas Diponegoro,

4. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Rohman, S.E., M.Si., Akt., selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan memberikan petunjuk dalam penyelesaian skripsi,
5. Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro,
6. Bapak dan Ibu responden di lingkungan Politeknik Negeri Semarang yang telah berkenan menjadi responden dalam penelitian ini serta bersedia mengisi kuesioner sehingga tercukupkan data yang dibutuhkan,
7. Kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan dalam bentuk apapun, doa, kelapangan hati, dan kesabaran yang tiada duanya,
8. Teman-teman saya satu angkatan di jurusan Akuntansi 2012 yang tidak bisa disebutkan satu-persatu,
9. Teman-teman geng saya, Gina, Rima, Yema, Ifa, Dena, Dista, dan Yoan yang sudah menyemangati saya dalam proses pengerjaan skripsi,
10. Teman-teman di organisasi LPM EDENTS yang telah memberikan banyak pelajaran hidup bagi saya, terimakasih atas pengalaman maupun *softskill* yang sudah saya terima selama ini,
11. Teman-teman KKN saya selama 35 hari di Desa Bakaran Kulon, Juwana, Pati dengan pengalaman yang tak terlupakan,
12. Pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah turut serta membantu, memperlancar, memberikan kemudahan dalam penyelesaian skripsi.

Semoga karya ini menjadi amal sholeh dan dapat bermanfaat bagi para pembaca.  
Aamiin.

Wassalammu'alaikum wr. wb.

Semarang, Juni 2016

Puspa Tyas Azizah

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAKSI .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1 Telaah Teori.....	10
2.1.1 Goal Setting Theory .....	10
2.1.2 Reliance on Multiple Performance Measures.....	12
2.1.3 Manager Performance .....	14
2.1.4 Goal Specificity .....	17
2.1.5 Goal Difficulty.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu .....	19
2.3 Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis .....	24
2.3.1 Kerangka Pemikiran .....	24
2.3.2 Pengembangan Hipotesis.....	25
2.3.2.1 <i>Goal specificity</i> memperkuat hubungan antara <i>reliance on multiple performance measures</i> terhadap <i>manager performance</i> .....	26
2.3.2.2 <i>Goal difficulty</i> memperkuat hubungan antara <i>reliance on multiple performance measures</i> terhadap <i>manager performance</i> .....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Desain Penelitian .....	28
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.3 Populasi dan Sampel.....	29
3.4 Identifikasi Variabel .....	30
3.5 Variabel Penelitian.....	31
3.5.1 Variabel Terikat.....	31
3.5.2 Variabel Bebas.....	32
3.5.3 Variabel Moderasi .....	33
3.6 Metode Analisis Data .....	34

3.6.1 Statistik Deskriptif.....	34
3.6.2 Uji Kualitas Data .....	34
3.6.3 Uji Non Respon Bias .....	35
3.6.4 Uji Asumsi Klasik .....	36
3.6.5 Pengujian Hipotesis .....	38
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
4.1 Gambaran Umum Responden.....	41
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	43
4.3 Uji Kualitas Data .....	47
4.3.1 Uji Validitas.....	47
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	49
4.4 Uji Non Respon Bias .....	50
4.5 Deteksi Asumsi Klasik .....	52
4.5.1 Deteksi Multikolonieritas .....	52
4.5.2 Deteksi Heteroskedastisitas .....	54
4.5.3 Dekeksi Normalitas .....	56
4.6 Analisis Pengujian Hipotesis .....	61
4.6.1 Pengujian Hipotesis Pertama .....	61
4.6.2 Pengujian Hipotesis Kedua.....	63
4.7 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	66
4.7.1 Pengaruh <i>Goal Specificity</i> terhadap Hubungan antara <i>Reliance on Multiple Performance Measures</i> dengan <i>Manager</i> <i>Performance</i> .....	66
4.7.2 Pengaruh <i>Goal Difficulty</i> terhadap Hubungan antara <i>Reliance on Multiple Performance Measures</i> dengan <i>Manager</i> <i>Performance</i> .....	68

BAB V PENUTUP.....	72
5.1 Kesimpulan .....	72
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	73
5.3 Saran .....	74
DAFTAR PUSTAKA .....	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	79

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 4.1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner .....	41
Tabel 4.2 Profil Responden.....	42
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif .....	44
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	44
Tabel 4.5 Penentuan Kategori .....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas .....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Levene dan Uji T .....	51
Tabel 4.9 Matrik Korelasi Antar Variabel .....	52
Tabel 4.10 Matrik Korelasi Antar Variabel .....	53
Tabel 4.11 Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF .....	54
Tabel 4.12 Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF .....	54
Tabel 4.13 NPar Tests .....	59

Tabel 4.14 NPar Tests .....	59
Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Deteksi Asumsi Klasik .....	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Model Uji MRA– $H_1$ .....	62
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Model Uji MRA– $H_2$ .....	64
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hipotesis .....	65

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran Teoritis .....	24
Gambar 4.1 <i>Scatterplot</i> – Uji MRA .....	55
Gambar 4.2 <i>Scatterplot</i> – Uji MRA .....	55
Gambar 4.3 Histogram – Uji MRA.....	56
Gambar 4.4 Normal Probability Plot - Uji MRA.....	57
Gambar 4.5 Histogram – Uji MRA.....	57
Gambar 4.6 Normal Probability Plot – MRA .....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian .....	79
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian.....	86
Lampiran 4 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	89
Lampiran 5 Uji Non Respon Bias .....	90
Lampiran 6 Uji Validitas.....	92
Lampiran 7 Uji Reabilitas .....	95
Lampiran 8 Uji Multikolonieritas .....	102
Lampiran 9 Uji Multikolonieritas .....	104
Lampiran 10 Uji Heteroskedastisitas .....	106
Lampiran 11 Uji Heteroskedastisitas .....	108
Lampiran 12 Uji Normalitas – Uji Kolmogorov Smirnov .....	110
Lampiran 13 Uji Normalitas – Uji Kolmogorov Smirnov .....	111
Lampiran 14 Uji Hipotesis Pertama.....	112
Lampiran 15 Uji Hipotesis Kedua .....	113

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang peneliti yang menjadi landasan rumusan masalah dan merupakan fokus utama dalam penelitian. Rumusan masalah menjadikan acuan mengenai tujuan kegunaan penelitian untuk mencapai sasaran yang diharapkan. Sistematika penulisan memberikan gambaran umum mengenai isi penelitian dari awal sampai akhir bab. Selanjutnya dibahas lebih rinci sebagai berikut.

#### **1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, agar pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien maka diperlukan manajemen yang baik dan benar. Manajemen itu sendiri merupakan suatu proses yang menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sedangkan, hasil kerja atau prestasi kerja yang nantinya akan diperoleh setelah tujuan tercapai disebut kinerja. Sehingga pada hakikatnya manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola. Menurut Wibisono (2011), melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya.

Manajemen kinerja diawali dengan perumusan dan penetapan tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan manajemen kinerja diperlukan pengukuran terhadap kinerja untuk mengetahui apakah hasil kerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, namun ukuran kinerja tersebut harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Secara umum terdapat dua kelompok pengukuran kinerja yaitu pengukuran kinerja keuangan dan pengukuran kinerja nonkeuangan. Penelitian sebelumnya oleh Sholihin, *et al.* (2010) menegaskan bahwa penggunaan pengukuran kinerja keuangan dan nonkeuangan positif mempengaruhi kinerja perusahaan. Dalam penelitian Sholihin, *et al.* (2010), organisasi harus meningkatkan keragaman ukuran kinerja mereka untuk menggunakan ukuran keuangan dan nonkeuangan secara bersama-sama dalam mengevaluasi kinerja bawahan apakah dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Sholihin, *et al.* (2010) juga meneliti apa efek pengukuran kinerja bawahan menggunakan dua ukuran kinerja sekaligus terhadap *goal specificity* dan *goal difficulty*. Dengan kata lain, manajer mengandalkan lebih banyak ukuran kinerja untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi ketika tujuan tersebut jelas dan spesifik.

Skinner (1992) dalam Wibisono (2006) menyimpulkan:

“Manajemen konvensional melalui pendekatan yang sepotong-sepotong, eksploitasi kinerja jangka pendek, usaha optimasi pada hampir setiap dimensi dengan fokus utama pada pengurangan ongkos dan peningkatan produktivitas tidak lagi memadai. Kebutuhan perusahaan untuk mengembangkan strategi manufaktur yang konsisten dengan keseluruhan strategi bisnis adalah mutlak.”

Kesimpulan Skinner tersebut menjelaskan bahwa penggunaan rasio keuangan saja untuk menganalisis kinerja perusahaan tidak lagi mencukupi.

Keterbatasan sistem pengukuran finansial ini diterangkan oleh Kaplan (1983) dan Cooper dkk. (1992) dalam Wibisono (2006), yang meliputi aspek-aspek kekurangrelevanan sistem pengukuran kinerja berbasis finansial bagi pengelolaan usaha saat ini (*lack of relevance*), sistem konvensional berorientasi kinerja masa lalu (*lagging metrics*), berorientasi jangka pendek (*short-termism*), kurang fleksibel (*inflexible*), tidak memicu perbaikan (*does not foster improvement*), dan rancu pada aspek biaya (*cost distortion*). Sistem pengukuran kinerja tradisional atau konvensional menghasilkan informasi yang terlalu lambat, terlalu global (kurang fokus), dan terlalu terdistorsi bagi manajer untuk melakukan proses perencanaan dan pengambilan keputusan.

Saat ini, pengukuran kinerja berbasis nonkeuangan menjadi semakin penting karena meningkatnya minat level manajemen yang lebih tinggi untuk menemukan ‘jantung’ dari proses operasi bisnis mereka (Stoop, 1996; Ferdow dan De Meyer, 1990; Kenny dan Dunk’s, 1989; dalam Wibisono, 2006). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa penggunaan sistem pengukuran kinerja yang beragam termasuk keuangan dan nonkeuangan telah digunakan untuk mengatasi keterbatasan sistem pengukuran kinerja tradisional atau akuntansi yang menekankan pada ukuran keuangan seperti ROI, *profit*, dan *revenue* (Ittner & Larcker, 1998; Otley, 1999; Banker, *et al.*, 2000). Sholihin, *et al.* (2010) menguji bagaimana pengaruh kekhususan tujuan (*goal specificity*) dan kesulitan tujuan (*goal difficulty*) mempengaruhi hubungan sistem pengukuran kinerja yang beragam terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

kekhususan tujuan berpengaruh terhadap hubungan sistem pengukuran kinerja dengan kinerja manajerial, namun kesulitan tujuan tidak berpengaruh.

Penelitian ini didasari pada penelitian Sholihin, *et al.* (2010) yang menggunakan *goal specificity* dan *goal difficulty* sebagai variabel yang ikut mempengaruhi hubungan sistem pengukuran kinerja dengan kinerja manajerial. Hal ini didasarkan pada *goal setting theory* Locke dan Latham (1991) bahwa penetapan tujuan dapat mempengaruhi individu. Penelitian ini memilih Politeknik Negeri Semarang (Polines) sebagai responden karena Politeknik memiliki karakteristik yang lain dibandingkan dengan pendidikan tinggi lainnya. Politeknik menyelenggarakan program pendidikan profesional dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus, serta menyelenggarakan program pendidikan akademik atau profesi dalam lingkup satu disiplin tertentu. Polines memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus dan teknologi. Filosofi yang mendukung Polines adalah keberdayagunaan, keberhasilan-gunaan, dan ketelitian.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kaagari (2011) di Perguruan Tinggi Negeri Urganda, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen kinerja dengan kinerja yang dikelola. Penelitian tersebut menetapkan bahwa praktek manajemen kinerja yang ada meliputi perencanaan, identifikasi dan pemanfaatan sumber daya, pemecahan masalah, pelayanan dan evaluasi kinerja, serta pencapaian fasilitas dari keberhasilan kinerja. Kaagari (2011), menyatakan bahwa Perguruan Tinggi Negeri harus memiliki pemimpin visioner yang dapat mengelola hambatan strategis, menarik

dan mempertahankan pemikir, serta menciptakan hubungan berorientasi hasil untuk menghasilkan kontribusi yang dinamis sebagai proses pengembangan di Uganda.

Sektor pendidikan merupakan kunci kemajuan semua bidang. Tujuan pendidikan nasional sesuai UU No. 20 tahun 2003 Bab II pasal 3, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Berdasarkan UU pendidikan tersebut, maka pendidikan tinggi memiliki peranan dalam melakukan analisis data akademik seluruh program studi yang menggambarkan kinerja pendidikan tinggi agar menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Sebagai pelaksana dalam bidang jasa pendidikan, pendidikan tinggi merupakan sebuah sistem yang memiliki keterkaitan antara elemen-elemen jasa pendidikan. Karyanti (2010), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja pendidikan tinggi tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Selain itu Karyanti (2010) juga menjelaskan,

“Penetapan visi dan misi institusi pendidikan dalam melaksanakan jasa pendidikan untuk memenuhi harapan dari pihak-pihak berkepentingan terhadap organisasi merupakan arah yang perlu dijabarkan ke dalam kegiatan yang berorientasi kepada kebutuhan peserta didik.”

Lembaga pendidikan di Indonesia merupakan organisasi yang memiliki orientasi ganda (*multiple oriented*), yaitu organisasi yang berorientasi sosial dan orientasi bisnis. Orientasi sosial pendidikan bertujuan meningkatkan kecerdasan bangsa sedangkan orientasi bisnis pendidikan dalam mempertahankan eksistensi maupun operasionalnya harus memiliki dana yang cukup memadai. Dengan demikian, lembaga pendidikan tersebut akan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Dalam UU No. 60 tahun 1999, kegiatan yang dilakukan perguruan tinggi adalah menyelenggarakan pendidikan tinggi dan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Kinerja pendidikan tinggi di Indonesia, diharapkan selalu mengacu pada peningkatan kualitas yang berkelanjutan.

Sebagai suatu lembaga profesional, pendidikan tinggi memiliki kewajiban mengarahkan manajemennya pada penciptaan suasana kerja yang memungkinkan civitas akademika mencapai kinerja yang mengacu pada peningkatan kualitas yang berkelanjutan. Dalam melakukan panduan penilaian kinerja, perguruan tinggi harus memiliki standar yang dijabarkan dalam teknik pencapaian indeks kinerja utama penelitian perguruan tinggi, yaitu:

1. Standar arah, kegiatan pendidikan yang dilakukan harus disusun berdasarkan visi dan misi perguruan tinggi;
2. Standar proses, kegiatan pendidikan direncanakan, dilaksanakan, dikendalikan, dan ditingkatkan sesuai dengan sistem peningkatan mutu yang berkelanjutan, berdasarkan prinsip otonomi keilmuan dan kebebasan akademik;

3. Standar hasil, yaitu *output* memenuhi kaidah ilmiah universal yang baku, didokumentasikan dan didiseminasikan melalui forum ilmiah pada aras nasional maupun internasional, serta dapat dipertanggung jawabkan secara moral dan etika;
4. Standar kompetensi, kegiatan pendidikan dilakukan oleh pendidik yang kompeten, sesuai dengan kaidah ilmiah universal;
5. Standar sarana dan prasarana, kegiatan pendidikan didukung oleh sarana dan prasana yang mampu menghasilkan temuan ilmiah yang sah dan dapat diandalkan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Untuk mengetahui apakah terdapat ketergantungan pada beberapa ukuran kinerja yaitu ukuran keuangan dan nonkeuangan terhadap kinerja manajer dalam mengevaluasi bawahan. Selain itu, dalam mengevaluasi kinerja bawahan mereka, apakah efeknya akan bergantung pada kekhususan tujuan dan kesulitan tujuan yang terkandung dalam pengukuran. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *goal specificity* memperkuat hubungan antara *reliance on multiple performance measures (RMPM)* dengan *manager performance (MP)*?
2. Apakah *goal difficulty* memperkuat hubungan antara *reliance on multiple performance measures (RMPM)* dengan *manager performance (MP)*?

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai:

1. Adanya pengaruh *reliance on multiple performance measures (RMPM)* terhadap *manager performance (MP)* diperkuat dengan *goal specificity*.
2. Adanya pengaruh *reliance on multiple performance measures (RMPM)* terhadap *manager performance (MP)* diperkuat dengan *goal difficulty*.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat pada:

1. Meningkatkan pemahaman tentang keragaman pengukuran kinerja keuangan dan nonkeuangan.
2. Memberikan kontribusi literatur *goal setting theory* dengan menyelidiki efek dari karakteristik penetapan tujuan dan dalam konteks pengukuran mencapai tujuan.
3. Memberikan wacana publik bagi praktisi mengenai ketergantungan pada beberapa ukuran kinerja terhadap kinerja manajer.
4. Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan dalam tiga bagian:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang yang mendasari munculnya masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang teori-teori yang melandasi penelitian dan menjadi dasar acuan teori yang relevan untuk menganalisis penelitian, serta penelitian sebelumnya. Terdiri dari landasan teori, kerangka pemikiran penelitian, dan hipotesis.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang berisikan rincian mengenai desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel penelitian, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskriptif objek penelitian dan analisis data, beserta pembahasannya.

### BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan, dan saran.