

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian**

Gedung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah lokasi penelitian dalam eksperimen ini. Subyek penelitian adalah mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang sudah menempuh mata kuliah Sistem Pengendalian Manajemen dan Akuntansi Manajemen. Tahap eksperimen yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan pengamatan langsung dengan cara mengadakan tes eksperimen untuk mendapatkan sumber data.

Prosedur mula-mula, peneliti mencari subyek dengan menghubungi via *chat line* satu per satu mahasiswa dengan memberikan informasi jadwal pelaksanaan tes eksperimen ke-1 yaitu pada tanggal 14 November 2017 di gedung E6.202 pukul 10.40-11.40 WIB. Sebanyak 46 mahasiswa menyetujui, namun sebanyak 15 mahasiswa lainnya datang secara sukarela tanpa sebelumnya peneliti menghubungi via *chat line*. Sehingga total subyek pada eksperimen ke-1 adalah 61 mahasiswa. Karena dalam satu kelas tidak bisa menampung 61 mahasiswa sekaligus, maka dilakukan dua sesi tes. Sesi pertama pukul 10.40-11.10 WIB untuk tes eksperimen ke-1 dengan partisipan berjumlah 30 mahasiswa dan sesi kedua pukul 11.10-

11.40 WIB untuk tes eksperimen ke-2 dengan partisipan berjumlah 31 mahasiswa.

Tes eksperimen ke-3, peneliti mencari subyek dengan memasuki ruangan kelas yang sedang berlangsung dan sudah meminta izin sebelumnya dengan dosen yang sedang mengajar kelas tersebut. Tes eksperimen dilakukan di awal sebelum pembelajaran kelas berlangsung yang dilaksanakan pada tanggal 29 November 2017 di gedung E7.302 pukul 15.30-16.00 WIB. Partisipan yang sudah mengikuti tes eksperimen ke-1 dan ke-2, tidak diperkenankan untuk mengikuti tes eksperimen ke-3. Partisipan dalam tes eksperimen ke-3 ini berjumlah 37 mahasiswa.

Tes eksperimen ke-4, peneliti juga mencari subyek dengan memasuki ruangan kelas yang sedang berlangsung dan sudah meminta izin sebelumnya dengan dosen yang sedang mengajar kelas tersebut. Perbedaan dengan tes eksperimen ke-3 adalah pada tes eksperimen ke-4, peneliti melakukan tes eksperimen di akhir setelah pembelajaran kelas berlangsung. Tes eksperimen ke-4 dilaksanakan pada tanggal 8 Desember 2017 di gedung E6.203 pukul 16.30-17.00 WIB. Partisipan yang sudah mengikuti tes eksperimen ke-1, ke-2, dan ke-3, tidak diperkenankan untuk mengikuti tes eksperimen ke-4. Partisipan dalam tes eksperimen ke-4 ini berjumlah 23 mahasiswa.

Peneliti menginformasikan jadwal pelaksanaan tes eksperimen ke-5 yang dilakukan pada tanggal 9 Desember 2017 di gedung E6.401 pukul 08.00-08.30 WIB dengan cara *chat* personal melalui *via line* kepada

masing-masing mahasiswa akuntansi selain yang sudah mengikuti tes eksperimen ke-1, ke-2, ke-3, dan ke-4. Partisipan dalam tes eksperimen ke-5 ini berjumlah 25 mahasiswa.

Dengan demikian, tes eksperimen dilakukan sebanyak 5 kali yaitu pada tanggal 14 November dengan dua kali sesi, 29 November, 8 Desember dan 9 Desember. Total mahasiswa yang mengikuti tes eksperimen adalah sebanyak 146 mahasiswa.

Pada saat eksperimen berlangsung, partisipan diminta untuk membaca dan memahami petunjuk soal yang diberikan. Kemudian partisipan diminta untuk latihan soal terlebih dahulu sebelum eksperimen berlangsung menggunakan soal *pilot test* tetapi hanya diberi waktu selama 1 menit dan tidak harus menyelesaikan semua soal *pilot test* tersebut. Tujuannya supaya partisipan paham dalam mengerjakan soal eksperimen. Setelah partisipan paham, tahap eksperimen dilakukan selama 5 menit dan 10 menit sesuai dengan jenis soal yang diterima. Setelah selesai, partisipan diminta untuk mengisi biodata dan manipulasi cek di halaman berikutnya. Soal eksperimen yang berbentuk buku ini, kemudian diakhiri dengan halaman translasi simbol.

Seluruh partisipan dalam penelitian eksperimen ini adalah mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang sudah menempuh mata kuliah Sistem Pengendalian Manajemen dan Akuntansi Manajemen sehingga diasumsikan subyek penelitian cukup mewakili untuk menjadi partisipan dalam menyelesaikan

tugas eksperimen yang diberikan. Partisipan yang dilibatkan dalam eksperimen ini adalah sebanyak 146 mahasiswa, yaitu terdiri dari 91 mahasiswa angkatan 2014, dan 55 mahasiswa angkatan 2015. Dari 146 mahasiswa yang ikut dalam penelitian eksperimen ini, ternyata terdapat 1 partisipan yang gagal melanjutkan penelitian karena partisipan tidak mengikuti prosedur yang ada atau tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan 1 partisipan yang tidak lolos cek manipulasi data. Dengan demikian, sesuai dengan ketentuan persyaratan bahwa data yang dapat diolah adalah dari data yang lengkap, maka data akhir yang dapat digunakan dalam penelitian ini berjumlah 144. Penentuan jumlah partisipan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Penentuan Jumlah Partisipan

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Partisipan awal	146
Partisipan yang gagal mengikuti penelitian	(1)
Partisipan yang tidak lolos cek manipulasi data	(1)
Partisipan akhir	144

Sumber: Data primer yang diolah

Karakteristik partisipan yang menjadi subyek dalam penelitian eksperimen ini dapat dikelompokkan menurut tahun angkatan, usia, gender, status, dan pengalaman kerja. Partisipan terbanyak adalah dari angkatan 2014 dengan jumlah 89 mahasiswa dari total 144 partisipan, selebihnya 55 mahasiswa adalah angkatan 2015. Terdapat 54 laki-laki dan 90 perempuan yang ikut terlibat dalam penelitian ini. Mereka berusia

antara 19-24 tahun. Karakteristik partisipan secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2. Karakteristik Partisipan

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Tahun Angkatan	2014	89	61,81
	2015	55	38,19
Usia	19 tahun	4	2,78
	20 tahun	43	29,86
	21 tahun	84	58,33
	22 tahun	10	6,95
	23 tahun	2	1,39
	24 tahun	1	0,69
Gender	Laki-laki	54	37,5
	Perempuan	90	62,5
Status	Menikah	0	0
	Belum menikah	144	100
Pengalaman Kerja	Berpengalaman	37	25,69
	Tidak	107	74,31

Sumber: Data primer yang diolah

## B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

### 1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian, diuji terlebih dahulu melalui *pilot test* untuk mengetahui apakah instrumen penelitian layak untuk digunakan dalam eksperimen dan dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan yaitu selama 5 menit untuk soal yang *less complex task* dan 10 menit untuk soal yang

*complex task*. Peneliti melakukan tahap *pilot test* sebelum melakukan tahap eksperimen.

*Pilot test* dilaksanakan pada 11 November 2017 di ruangan kelas E7.102 pukul 11.00 – 11.30 WIB dengan melibatkan 12 mahasiswa. Setiap sel penelitian berjumlah 1 orang. *Pilot test* dilakukan dua sesi, sesi pertama untuk grup *complex task* selama 10 menit melibatkan 6 mahasiswa dan sesi kedua untuk grup *less complex task* selama 5 menit melibatkan 6 mahasiswa lainnya. Ketika *pilot test* berlangsung, seluruh partisipan dibagi menjadi 12 sel tanpa mereka ketahui. Seluruh partisipan yang berada di setiap grup sel, berhasil dalam mengerjakan *pilot test* baik sesi pertama maupun sesi kedua.

## 2. Penentuan *Random Sampling*

Uji statistik *anova* dapat dilakukan apabila asumsi *random sampling* dipenuhi sebagai salah satu asumsi (Kartini dkk. 2016). *Random sampling* bertujuan untuk uji signifikansi, maka subyek di dalam setiap grup harus diambil secara *random* (Ghozali, 2009 dalam Kartini dkk. 2016). Pada saat eksperimen berlangsung, 144 partisipan dibagi menjadi 12 sel tanpa mereka ketahui. Jumlah partisipan tes eksperimen yang terdapat di masing-masing sel penelitian dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.3. Jumlah Partisipan dalam Setiap Sel Penelitian

				<i>Incentives</i>		
				<i>Budget-Based Incentive Contracts (Financial Incentives)</i>		<i>Social Incentives</i>
				<i>Linear</i> (1)	<i>Fixed</i> (2)	
Kompleksitas Tugas	<i>Less Complex Task</i> (1)	Target Kinerja	75% (1)	SEL 1 n= 12 orang L= 6 orang P= 6 orang	SEL 2 n= 12 orang L= 3 orang P= 9 orang	SEL 3 n= 12 orang L= 10 orang P= 2 orang
			100% (2)	SEL 4 n=12 orang L= 6 orang P= 6 orang	SEL 5 n=12 orang L= 4 orang P= 8 orang	SEL 6 n=12 orang L= 9 orang P= 3 orang
	<i>Complex Task</i> (2)	Target Kinerja	75% (1)	SEL 7 n= 12 orang L= 7 orang P= 5 orang	SEL 8 n= 12 orang L= 2 orang P= 10 orang	SEL 9 n= 12 orang L= 1 orang P= 11 orang
			100% (2)	SEL 10 n= 12 orang L= 2 orang P= 10 orang	SEL 11 n= 12 orang L= 6 orang L = 6 orang	SEL 12 n= 12 orang L= 0 orang P= 12 orang

### 3. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang pada penelitian ini menggunakan *SPSS 15* dengan kriteria pengujian apabila nilai *asymptotic significant*  $> 0,05$  (*alpha*), maka nilai residual terstandardisasi dikatakan menyebar secara normal. Berdasarkan pengujian yang disajikan pada Lampiran 7 diperoleh nilai *asymptotic significant* sebesar  $0,056 > 0,05$  (*alpha*) maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Artinya, variabel dependen dalam

penelitian eksperimen ini terdistribusi secara normal dalam setiap kategori variabel independen.

### C. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

#### 1. Pengujian Hipotesis

Uji Anova merupakan uji yang khusus dari analisis statistik yang digunakan untuk penelitian eksperimen serta merupakan uji hipotesis statistik untuk memperoleh kesimpulan dari data statistik dengan cara membandingkan lebih dari satu kelompok sampel yaitu tidak hanya nilai mean saja, tetapi juga membandingkan keragaman data. Karena pada penelitian ini terdapat tiga variabel bebas, maka peneliti dalam analisisnya menggunakan *three-way anova* untuk mengetahui apakah ada perbedaan signifikan antar perlakuan. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.4. menyajikan analisis statistik deskriptif yang berisi nilai mean kinerja individu untuk variabel *budget-based incentive contracts*, *social incentives*, target kinerja dan kompleksitas tugas serta nilai standar deviasinya pada masing-masing sel penelitian. Hasil output tersebut diambil dari Lampiran 9 (*Descriptive Statistics*).



Tabel 4.4. Deskriptif Statistik Sel Penelitian

Means  $\bar{X}$  (S.D)

		<i>Linear</i> (1)	<i>Fixed</i> (2)	<i>Social</i> (3)
<i>Less Complex Task</i> (1)	Target Kinerja 75% (1)	SEL 1 $\bar{X}= 18,08$ (1,16)	SEL 2 $\bar{X}= 15,33$ (1,37)	SEL 3 $\bar{X}= 16,08$ (0,99)
	Target Kinerja 100% (2)	SEL 4 $\bar{X}= 18,33$ (1,37)	SEL 5 $\bar{X}= 18,91$ (0,90)	SEL 6 $\bar{X}= 16,33$ (6,63)
<i>Complex Task</i> (2)	Target Kinerja 75% (1)	SEL 7 $\bar{X}= 14,33$ (0,65)	SEL 8 $\bar{X}= 13,83$ (1,26)	SEL 9 $\bar{X}= 16,50$ (1,88)
	Target Kinerja 100% (2)	SEL 10 $\bar{X}= 16,58$ (1,97)	SEL 11 $\bar{X}= 14,33$ (1,30)	SEL 12 $\bar{X}= 19,41$ (1,50)
Total Insentif	<i>Linear</i>	SEL 1 + SEL 4 + SEL 7 + SEL 10 $\bar{X}= 16,83$ (2,08)		
	<i>Fixed</i>	SEL 2 + SEL 5 + SEL 8 + SEL 11 $\bar{X}= 15,60$ (2,33)		
	<i>Social</i>	SEL 3 + SEL 6 + SEL 9 + SEL 12 $\bar{X}= 17,08$ (3,71)		
Total Target	75%	SEL 1 + SEL 2+ SEL 3 + SEL 7 + SEL 8 + SEL 9 $\bar{X}= 15,69$ (1,88)		
	100%	SEL 4 + SEL 5 + SEL 6 + SEL 10 + SEL 11 + SEL 12 $\bar{X}= 17,31$ (3,40)		
Total Tugas	<i>Less Complex Task</i>	SEL 1 + SEL 2 + SEL 3 + SEL 4 + SEL 5 + SEL 6 $\bar{X}= 17,17$ (3,10)		
	<i>Complek Task</i>	SEL 7 + SEL 8 + SEL 9 + SEL 10 + SEL 11 + SEL 12 $\bar{X}= 15,83$ (2,42)		

Pada Tabel 4.5, adalah hasil output yang terpenting dalam analisis *three-way anova*. Pada Tabel 4.5, hasil *output SPSS 15* untuk menyajikan pengaruh utama (*main effect*) serta untuk memperoleh kesimpulan dari data statistik dengan cara membandingkan lebih dari

satu kelompok sampel yaitu tidak hanya nilai mean saja, tetapi juga membandingkan keragaman data.

Tabel 4.5. Hasil *Tests of Between-Subjects Effects*

Variabel Dependen: Kinerja Individu					
Sumber	Type III Sum of Squares	df	F	Sig	
Variabel Kontrol					
Insentif	60,181	2	5,605	0,005	
Target	95,062	1	17,709	0,000	
Tugas	65,340	1	12,172	0,001	

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Dilihat dari *descriptive statistics* pada (Tabel 4.4.), *test of between subject* pada (Tabel 4.5.), dan *Post Hoc Tests* pada (Lampiran 13), diperoleh hasil pengujian hipotesis pertama. Jika nilai mean sel 1 + sel 4 + sel 7 + sel 10 lebih besar dari nilai mean sel 2 + sel 5 + sel 8 + sel 11 (Tabel 4.4.), dan nilai signifikansi dari *P<sub>value of budget-based incentive contracts</sub>* pada (Lampiran 13) < 0,05, maka hipotesis pertama diterima.

Dari Tabel 4.4. dapat dilihat bahwa nilai mean sel 1 + sel 4 + sel 7 + sel 10 adalah 16,83 sedangkan nilai mean sel 2 + sel 5 + sel 8 + sel 11 sebesar 15,60. Hal ini berarti 16,83 lebih besar dari 15,60 (sel 1 + sel 4 + sel 7 + sel 10 > sel 2 + sel 5 + sel 8 + sel 11). Artinya, rata-rata kinerja individu yang menerima insentif dengan

*budget-linear contract* lebih tinggi dibandingkan rata-rata kinerja individu yang menerima insentif dengan *budget-fixed contract*.

Jika dilihat dari Tabel 4.5. dan Lampiran 13, variabel *budget-based incentive contracts* menunjukkan nilai F sebesar 5,60 dengan *P<sub>value of budget-based incentive contracts</sub>* sebesar 0,028 lebih kecil dari *alpha* ( $\alpha = 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja individu lebih tinggi *budget-linear contract* diberikan bila dibanding jika *budget-fixed contract* diberikan. Dengan demikian, hipotesis pertama **diterima**.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Dilihat dari *descriptive statistics* pada (Tabel 4.4.), *test of between subject* pada (Tabel 4.5.), dan *Post Hoc Tests* pada (Lampiran 13), diperoleh hasil pengujian hipotesis kedua. Jika nilai mean *social incentives* sel 3 + sel 6 + sel 9 + sel 12 lebih besar dari nilai mean *budget-linear contract* sel 1 + sel 4 + sel 7 + sel 10 (Tabel 4.4.), nilai mean *social incentives* sel 3 + sel 6 + sel 9 + sel 12 lebih besar dari nilai mean *budget-fixed contract* sel 2 + sel 5 + sel 8 + sel 11 (Tabel 4.4.), dan nilai signifikansi dari *P<sub>value of social incentives</sub>* pada (Lampiran 13)  $< 0,05$ , maka hipotesis kedua diterima.

Dari Tabel 4.4. dapat dilihat bahwa nilai mean *social incentives* sel 3 + sel 6 + sel 9 + sel 12 adalah 17,08 sedangkan nilai mean *budget-linear contract* sel 1 + sel 4 + sel 7 + sel 10

sebesar 16,83. Hal ini berarti 17,08 lebih besar dari 16,83 (sel 3 + sel 6 + sel 9 + sel 12 > sel 1 + sel 4 + sel 7 + sel 10). Nilai mean *social incentives* sel 3 + sel 6 + sel 9 + sel 12 adalah 17,08 sedangkan nilai mean *budget-fixed contract* sel 2 + sel 5 + sel 8 + sel 11 sebesar 15,60. Hal ini berarti 17,08 lebih besar dari 15,60 (sel 3+ sel 6 + sel 9 + sel 12 > sel 2 + sel 5 + sel 8 + sel 11). Artinya, rata-rata kinerja individu yang menerima *social incentives* lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata kinerja individu yang menerima insentif *budget-linear contract* maupun insentif *budget-fixed contract*.

Namun, jika dilihat dari Tabel 4.5. dan Lampiran 13, variabel *social incentives* menunjukkan nilai F sebesar 5,60 dan nilai signifikansi dari  $P_{value}$  of *social incentives* dengan *budget-linear contract* sebesar 0,857 yang berarti lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai signifikansi dari  $P_{value}$  of *social incentives* dengan *budget-fixed contract* sebesar 0,006 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja individu yang diberikan *social incentives* dan *budget-linear contract* akan cenderung sama. Sedangkan apabila diberikan *social incentives* akan lebih besar bila dibandingkan dengan *budget-fixed contract*. Dengan demikian, hipotesis kedua **ditolak**.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Dilihat dari *descriptive statistics* pada (Tabel 4.4.) dan *test of between subjects* pada (Tabel 4.5.), diperoleh hasil pengujian hipotesis ketiga. Jika nilai mean sel 4 + sel 5 + sel 6 + sel 10 + sel 11 + sel 12 lebih besar dari nilai mean sel 1 + sel 2 + sel 3 + sel 7 + sel 8 + sel 9 (Tabel 4.4.), dan nilai signifikansi dari  $P_{value}$  of target kinerja pada (Tabel 4.5.)  $< 0,05$ , maka hipotesis ketiga diterima.

Dari Tabel 4.4. dapat dilihat bahwa nilai mean sel 4 + sel 5 + sel 6 + sel 10 + sel 11 + sel 12 adalah 17,31 sedangkan nilai mean sel 1 + sel 2 + sel 3 + sel 7 + sel 8 + sel 9 sebesar 15,69. Hal ini berarti 17,31 lebih besar dari 15,69 (sel 4 + sel 5 + sel 6 + sel 10 + sel 11 + sel 12  $>$  sel 1 + sel 2 + sel 3 + sel 7 + sel 8 + sel 9). Artinya, rata-rata kinerja individu yang menerima target kinerja 100% lebih tinggi dibandingkan rata-rata kinerja individu yang menerima target kinerja 75%.

Jika dilihat dari Tabel 4.5. variabel target kinerja menunjukkan nilai F sebesar 17,70 dengan  $P_{value}$  of target kinerja sebesar 0,000 lebih kecil dari  $alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ). Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja individu lebih tinggi ketika target kinerja ditetapkan dibandingkan tidak ditetapkan. Dengan demikian, hipotesis ketiga **diterima**.

d. Pengujian Hipotesis Keempat

Dilihat dari *descriptive statistics* pada (Tabel 4.4.) dan *test of between subject* pada (Tabel 4.5.), diperoleh hasil pengujian hipotesis keempat. Jika nilai mean sel 1 + sel 2 + sel 3 + sel 4 + sel 5 + sel 6 lebih besar dari nilai mean sel 7 + sel 8 + sel 9 + sel 10 + sel 11 + sel 12 (Tabel 4.4.), dan nilai signifikan dari *Pvalue of tugas* pada (Tabel 4.5.)  $< 0,05$ , maka hipotesis keempat diterima.

Dari Tabel 4.4. dapat dilihat bahwa nilai mean sel 1 + sel 2 + sel 3 + sel 4 + sel 5 + sel 6 adalah 17,17 sedangkan nilai mean sel 7 + sel 8 + sel 9 + sel 10 + sel 11 + sel 12 sebesar 15,83. Hal ini berarti 17,17 lebih besar dari 15,83 (sel 1 + sel 2 + sel 3 + sel 4 + sel 5 + sel 6  $>$  sel 7 + sel 8 + sel 9 + sel 10). Artinya, rata-rata kinerja individu yang menerima tugas yang mudah lebih tinggi dibandingkan rata-rata kinerja individu yang menerima tugas yang sulit.

Jika dilihat dari Tabel 4.5. variabel tugas menunjukkan nilai F sebesar 12,17 dengan *Pvalue of tugas* sebesar 0,001 lebih kecil dari *alpha* ( $\alpha = 0,05$ ). Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja individu lebih tinggi apabila tugas yang diberikan bersifat kurang kompleks dibandingkan jika diberikan tugas yang kompleks. Dengan demikian, hipotesis keempat **diterima**.

## D. Pembahasan (Interpretasi)

### 1. Peran *Budget-Based Incentive Contracts* Terhadap Kinerja Individu

Berdasarkan hasil pada penelitian ini, ditemukan bahwa kinerja yang dihasilkan berbeda. Hal tersebut mendukung teori harapan yang menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatseas and Hirst (1992) dan Fisher *et al.* (2003) yang mengatakan bahwa kinerja individu yang menggunakan jenis insentif *budget-linear contract* lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja individu yang menggunakan jenis insentif *budget-fixed contract*. Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartini dkk. (2016) yang mengatakan bahwa perbedaan jenis *budget-based incentive contracts* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja individu lebih tinggi *budget-linear contract* diberikan dibandingkan jika *budget-fixed contract* diberikan.

Pengujian pada hipotesis pertama menunjukkan hasil bahwa hipotesis pertama diterima. Dari pengujian tersebut membuktikan bahwa kinerja individu lebih tinggi ketika insentif diberikan berdasarkan *budget-linear contract* dibanding *budget-fixed contract*. Artinya, ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata kinerja

individu yang menerima *budget-linear contract* dengan rata-rata kinerja individu yang menerima *budget-fixed contract*.

Partisipan menjadi termotivasi dalam mengerjakan soal dengan memperhatikan jenis insentif yang diberikan dan partisipan melakukan dengan cara yang dapat memicu harapan mengenai hasil yang ingin dicapai sesuai dengan target demi mendapatkan kompensasi berupa uang. Dengan demikian, hipotesis pertama sesuai dengan teori harapan.

## 2. Peran *Social Incentives* Terhadap Kinerja Individu

Temuan ini mendukung teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*) yang mengatakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit, dengan umpan balik, akan mengarahkan pada kinerja yang lebih tinggi. Pada penelitian ini, *social incentives* merupakan tujuan yang harus dicapai oleh tiap-tiap individu dengan tugas yang berbeda karena apabila individu berhasil dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan, identitas partisipan akan dicantumkan di papan pengumuman depan prodi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta selama 1 minggu dalam daftar peserta yang lolos. Begitu juga sebaliknya, apabila individu tidak berhasil dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan, maka identitas partisipan akan dicantumkan di papan pengumuman depan prodi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta selama 1 minggu dalam daftar peserta yang tidak lolos.



Hasil ini mengkonfirmasi sebagian dari Hosain (2014) yang menunjukkan bahwa umpan balik keuangan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap dampak yang dirasakan, sementara penghargaan *non-financial* memiliki sedikit efek yang signifikan dan negatif pada penentuan nasib sendiri dan kompetensi yang dirasakan. Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haider *et al.* (2015) mengatakan bahwa dampak dari penghargaan *non-financial* sangat berperan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan, serta penelitian Tippet and Kluvers (2009) yang menganggap penghargaan *non-financial* sebagai alat bantu untuk mengembangkan kepuasan kerja karyawan.

Pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan hasil bahwa hipotesis kedua ditolak sebagian, karena kinerja individu yang diberikan *social incentives* dan *budget-linear contract* akan cenderung sama, sedangkan apabila dibandingkan dengan *budget-fixed contract* akan cenderung lebih tinggi.

Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh *budget-linear contract* dan *social incentives* adalah sama terhadap kinerja individu. Sedangkan pengaruh *social incentives* lebih besar dibanding *budget-fixed contract* dalam meningkatkan kinerja individu.

### 3. Peran Target Kinerja Terhadap Kinerja Individu

Temuan ini mendukung teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*) yang mengatakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit, dengan umpan balik, akan mengarahkan pada kinerja yang lebih tinggi. Pada penelitian ini, target kinerja merupakan tujuan yang harus dicapai oleh tiap-tiap individu dengan tugas yang berbeda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fisher *et al.* (2003) dan Oktavia dkk. (2014) yang mengatakan peningkatan target kinerja akan meningkatkan kinerja individu. Namun, tidak sejalan dengan penelitian Kartini dkk. (2016) yang mengatakan bahwa perbedaan jenis target kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu karena partisipan merasa bosan mengerjakan tugas yang sulit dengan target kinerja 75% maupun 100%. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja individu lebih tinggi ketika target kinerja ditetapkan dibandingkan jika tidak ditetapkan.

Pengujian pada hipotesis ketiga menunjukkan hasil bahwa hipotesis ketiga diterima. Dari pengujian tersebut membuktikan bahwa kinerja individu lebih tinggi ketika target kinerja ditetapkan dibandingkan jika tidak ditetapkan. Artinya, ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata kinerja individu yang menerima target kinerja 100% dengan rata-rata kinerja individu yang menerima target kinerja 75%.

Pemberian target pada grup tugas yang mudah maupun sulit menjadikan partisipan semakin bersemangat dalam mengerjakan soal dan mempedulikan hasil jawabannya. Partisipan yang menerima manipulasi target 75% dan 100% berorientasi pada teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*) karena dengan banyak target yang diberikan kepada partisipan akan membuat partisipan termotivasi untuk mencapai target tersebut walaupun tujuan yang spesifik dan sulit akan mengarahkan pada kinerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, hipotesis ketiga sesuai dengan teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*).

#### 4. Peran Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Individu

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Bonner *et al.* (2000), Bailey and Fissler (2011) dan Oktavia dkk. (2014) yang mengatakan bahwa efektivitas skema insentif moneter menjadi semakin tidak efektif dalam memotivasi kinerja individu apabila skema insentif dikaitkan dengan kompleksitas tugas. Dengan kata lain, individu apabila diberikan tugas yang mudah lebih dapat meningkatkan kinerjanya dibandingkan dengan individu yang diberikan tugas yang sulit. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Kartini dkk. (2016) yang mengatakan bahwa tujuan individu akan memengaruhi kinerja dengan lebih kuat ketika tugas yang diterima individu tersebut tergolong sederhana dan bukan kompleks, dapat dipahami dan dipelajari dengan mudah, tidak tergolong tugas yang

sulit, individu dapat mandiri dalam menyelesaikan tugasnya dan tidak bergantung pada karyawan yang lainnya, serta berada di ujung dari tujuan yang dapat dicapai. Pada penelitian Perjanti dkk. (2014) juga menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rustiarini (2013) yang menunjukkan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh pada kinerja.

Pengujian terhadap hipotesis keempat menunjukkan hasil bahwa hipotesis keempat diterima. Dari pengujian tersebut membuktikan bahwa kinerja individu lebih tinggi ketika tugas yang diberikan bersifat kurang kompleks dibandingkan jika diberikan tugas yang kompleks. Artinya, ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata kinerja individu yang menerima *less complex task* dengan rata-rata kinerja individu yang menerima *complex task*.

Selama penelitian, partisipan merasa bosan dengan pemberian tugas yang kompleks. Selain itu, partisipan tidak mempedulikan berapa banyak jawaban yang benar karena merasa tugas yang diberikan terlalu sulit. Partisipan merasa termotivasi saat mengerjakan tugas yang mudah dibandingkan tugas yang sulit. Temuan ini mendukung teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*) yang menyatakan bahwa peningkatan target kinerja akan berpengaruh positif selama tujuan atau target dapat diterima dan dicapai oleh tiap-tiap individu.