

**PENGARUH INTERAKSI DAYA TARIK TUGAS DAN  
INSENTIF KEUANGAN TERHADAP KINERJA TUGAS  
(Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Bengkulu)**

**SKRIPSI**



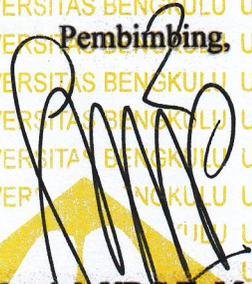
**EFI TRISIANI SINAGA  
C1C010048**

**UNIVERSITAS BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN AKUNTANSI  
2014**

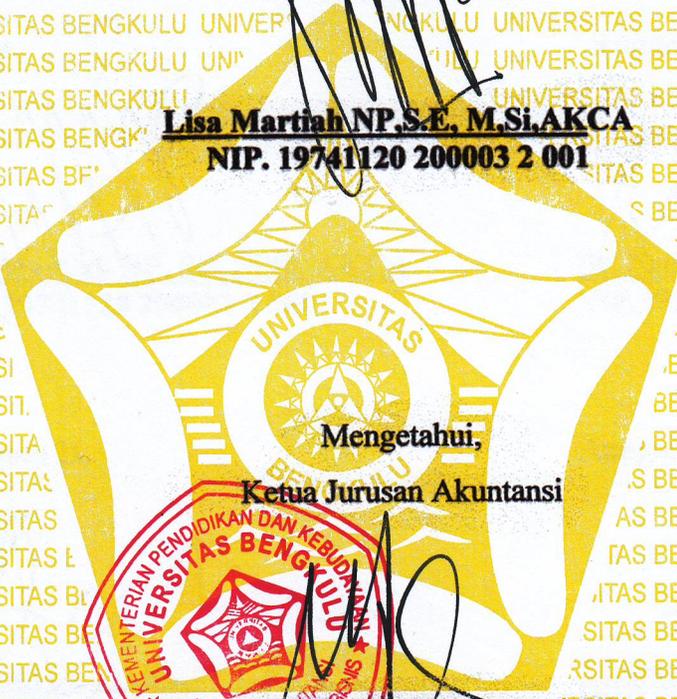
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Bengkulu, Januari 2014

Pembimbing,



**Lisa Martiah NP, S.E., M.Si, AKCA**  
**NIP. 19741120 200003 2 001**



Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi



**Dr. Fadli, SE, M.Si, Ak., CA**  
**NIP. 19730203 199802 1 001**

**Skripsi Oleh Efi Trisiani Sinaga ini  
Telah dipertahankan didepan dewan penguji pada  
Hari, Jumat 24 Januari 2014**

**Bengkulu, 24 Januari 2014**

**Dewan Penguji:**

**Ketua,**



**Lisa Martiah NP, SE, M.Si, Ak, CA  
NIP.19741120 200003 2 001**

**Anggota I,**



**Dr. Fadli SE, M.Si, Ak, CA  
NIP.19730203 199802 1 001**

**Anggota II,**



**Baihaqi SE, M.Si, Ak, CA  
NIP. 19700603 199903 1 001**

**Anggota III,**



**Lismawati, SE, M.Si, Ak  
NIP. 19750217 200312 2 001**

**Mengetahui,**

**a.n Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Wakil Dekan Bidang Akademik**



**Dr. Fahrudin J.S Pareke, SE, M.Si  
NIP. 19710914 199903 1 004**

## *MOTTO*

*“Bukanlah Sukses Kalau Tidak Melalui Rintang, Bukan Lah  
Lulus Kalau Tidak Ada Ujian, Dan Bukanlah Berhasil Kalau Tidak  
Berusaha”*

*“Tidak ada keberhasilan tanpa perjuangan dan tidak ada penjuangan  
tanpa pengorbanan”*

## PERSEMBAHAN

*Skripsi ini Kupersembahkan kepada:*

*Allah SWT yang telah memberikan rahmat, ridho, karunia dan kemudahan dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.*

*Rasullullah, Muhammad SAW yang telah memberikan ilmu yang berguna bagi umat yang menjadikan suatu insan manusia yang berguna dan menjadi lebih baik,*

*Ayah (Dosman Sinaga) dan Ibuku (Sulistiani), Yang tidak bosan-bosannya memberikan do'a, nasehat dan motivasi dalam menjalankan aktivitas dalam kehidupan ku.*

*Adik-adikku tersayang Yulinda Sinaga, Debi Ayunda Sinaga, M. Al Azis Sinaga, dan Kayla Dini Ramadhani Sinaga yang telah memberikan do'a, motivasi kepadaku dalam menyelesaikan skripsi ini.*

*Untuk Orang yang telah berbuat baik kepadaku, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah mereka berikan.*

*Keluarga Gedung K yang aku banggakan*

*Almometerku Universitas Bengkulu,,*

*Untuk seseorang yang senantiasa memberikan dukungan, doa, dan semangat dalam menghadapi masalah dan menjalankan seluruh aktivitas yang aku jalani*

## *Thanks to*

*Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan semua yang hambamu butuhkan melalui orang-orang yang ada disekitarku.*

*Dosen pembimbingku Ibu Lisa Martiah NP, SE. M.Si. Ak,CA, Terima kasih banyak atas waktu, tenaga, ide dan semua nasehat baik secara lisan maupun tulisan yang membantuku dalam menyelesaikan skripsi ini.*

*Ketua Jurusan Akuntansi Bapak Dr. Fadli SE,.M.Si. Ak, CA terima kasih banyak atas semua bantuannya dalam segala hal baik materil maupun non materil. Semoga Gedung K jadi Jurusan Yang solid di dalam maupun luar.*

*Dosen Penguji ku, Ibu Lisa Martiah NP, SE. M.Si. Ak,CA, Ibu Lismawati, Bapak Dr. Fadli SE,.M.Si. Ak,CA Dan Bapak Baihaqi ,SE,.M.Si. Ak yang telah memberikan bimbingan, saran dan kritik serta motivasi yang sangat berguna dalam penyelesaian skripsi ini,*

*Kepada seluruh Dosen dan Staf administrasi Gedung K yang telah banyak memberikan andil dalam masa perkuliahan hingga tamat. Semoga allah swt memberikan balasan yang setimpal atas semua jasa yang telah kalian berikan.*

*Teman-teman karibku (Marlia, Tri, Seftri) terima kasih atas kesetiakawanan kita selama ini. Sama-sama berjuang dan saling mensupport satu sama lain.*

*Someone special yang selalu ada buat aku, memberikan semangat, nasehat, dan menjadi tempat berbagi semua masalah, keluh kesah dan tak henti-hentinya terus memberikan semangat untuk terus berjuang.*

*Mbak helda yang selalu mengingatkan aku untuk pulang dan membantu mencari buku dan informasi lainnya serta memotivasi untuk terus maju,*

*Teman-teman Akun B yang telah memberikan warna dalam masa perkuliahan*

*Serta terima kasih kepada seluruh pihak-pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu, memberikan do'a dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini,*



---

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH INTERAKSI DAYA TARIK TUGAS DAN INSENTIF KEUANGAN TERHADAP KINERJA TUGAS (STUDI EKSPERIMEN PADA MAHASISWA AKUNTANSI UNIVERSITAS BENGKULU)**

yang diajukan untuk di uji pada tanggal,     Januari 2014, adalah hasil karya saya.

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 tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

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

Bengkulu, Januari 2014

Yang membuat pernyataan,

Efi Trisiani Sinaga

**PENGARUH INTERAKSI DAYA TARIK TUGAS DAN INSENTIF  
KEUANGAN TERHADAP KINERJA TUGAS (STUDI EKSPERIMEN  
PADA MAHASISWA AKUNTANSI UNIVERSITAS BENGKULU)**

By:

**Efi Trisiani Sinaga<sup>1)</sup>**

**Lisa Martiah N.P,S.E, M,Si,AK. CA<sup>2)</sup>**

**ABSTRACT**

This study aimed to identify empirical evidences on the influences of task attractiveness interaction with financial incentives toward task performance and final perceptions of the task attractiveness toward task performances. Subject in this study wereregular S1 accounting student who have a IPK minimal 3,00 among 60 student.

This study used ANOVA for H1 and H2, and Spearman's Rho for H3. The result show that when the task was originally perceived as being attractive, fixed-rate incentives proved better performance compared to those with piece-rate incentive and when the task was originally perceived as being unattractive, piece-rate incentive proved better performance compared to those with fixed-rate incentive. Additionally, this result show that final perceptions of the task attractive were significantly correlated with level of performance.

**Keywords : Taks attractiveness, Financial incentive, Taks performance.**

- 1. Mahasiswi**
- 2. Dosen Pembimbing**

**PENGARUH INTERAKSI DAYA TARIK TUGAS DAN INSENTIF  
KEUANGAN TERHADAP KINERJA TUGAS (STUDI EKSPERIMEN  
PADA MAHASISWA AKUNTANSI UNIVERSITAS BENGKULU)**

By:

**Efi Trisiani Sinaga<sup>1)</sup>**

**Lisa Martiah N.P,S.E, M,Si,AK. CA<sup>2)</sup>**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bukti empiris tentang pengaruh interaksi daya tarik tugas dengan insentif keuangan terhadap kinerja tugas dan daya tarik tugas akhir terhadap kinerja tugas. Subyek dalam penelitian ini adalah Mahasiswa S1 Akuntansi Regular dengan IPK minimal 3,00 yang berjumlah 60 orang.

Penelitian ini menggunakan ANOVA untuk H1 dan H2, serta analisis Korelasi *Spearman's Rho* untuk H3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika awalnya subyek tertarik dengan tugas, insentif dengan tarif tetap menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan insentif tarif bertingkat, dan ketika awalnya subyek tidak tertarik dengan tugas, insentif dengan tarif bertingkat menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan insentif tarif bertingkat. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa daya tarik tugas akhir berpengaruh terhadap kinerja tugas.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajer level atas dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan pemberian insentif dalam mempengaruhi daya tarik tugas individu yang berdampak pada kinerjanya.

**Kata Kunci : Daya Tarik Tugas, Insentif Keuangan, Kinerja Tugas**

- 1. Mahasiswi**
- 2. Dosen Pembimbing**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, karena berkat kasih dan ridho-Nya lah penulis mendapatkan kemudahan dan kekuatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Interaksi Daya Tarik Tugas Dan Insentif Keuangan Terhadap Kinerja Tugas (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Bengkulu)”**.

Skripsi ini hanyalah merupakan bagian kecil dari rangkaian proses panjang yang penulis lalui untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu. Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan serta bantuan dalam berbagai bentuk dari berbagai pihak sehingga proses penyelesaian skripsi ini dapat penulis lalui dengan baik. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Lisa Martiah NP, SE., M.Si., Ak, CA selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, dana, tenaga, dan memberikan ide, pemikiran penulisan skripsi ini serta membantu penulis selama proses penyelesaian penulisan skripsi dan juga atas semua arahan dan bimbingannya sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
2. Jurusan Akuntansi yang telah memberikan bantuan dana penelitian pada program Bantuan Operasional Perguruan Tinggi Negeri (BOPTN) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Tahun 2013.
3. Ibu Isma Coryanata, SE, M.Si. Ak selaku dosen pembimbing akademik selama penulis menempuh studi di Universitas Bengkulu.

4. Ibu Lismawati, SE,M.Si.,Ak, Bapak Baihaqi, SE., M.Si., Ak, Bapak Fadli, SE.M.Si., Ak., CA selaku tim pengujiyang telah memberikan koreksi, saran dan masukan untuk perbaikan skripsi kearah yang lebih baik.
5. Bapak Dr. Fadli, SE., M.Si.,Ak,CA selaku ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
6. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu yang telah memberikan pengetahuan dan bimbingan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Bengkulu.
7. Seluruh instansi yang terkait pada penelitian ini dan kepada seluruh responden atas bantuan dan kerjasamanya selama penulis mengadakan penelitian.
8. Semua pihak yang yang ikut andil dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya. Akhirnya penulis mohon maaf atas atas segala kekurangan dan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

Bengkulu, Januari 2014

Penulis,

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PRSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KARYA TULIS SKRIPSI .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Teori Motivasi.....	9
2.2 Persepsi Individu Terhadap Daya Tarik Tugas.....	11
2.3 Insentif Keuangan .....	15
2.4 Kinerja Karyawan .....	21
2.5 Penelitian Terdahulu .....	25
2.6 Pengembangan Hipotesis .....	27
2.6.1 Hubungan Antara Skpema Pemberian Insentif Keuangan Dengan Kinerja Tugas.....	27
2.6.2 Hubungan Antara Daya Tarik Tugas dengan Kinerja Tugas.....	28
2.7 Kerangka Pemikiran.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	32
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	33
3.2.1 Daya Tarik Tugas.....	33
3.2.2 Insentif Keuangan .....	34
3.2.3 Kinerja.....	35
3.3 Subjek Penelitian .....	35
3.4 Desain Eksperimen .....	36
3.5 Skenario Eksperimen .....	36
3.6 Metode Pengujian dan Alat Analisis	
3.6.1 Analisis Pendahuluan.....	38
3.6.2 <i>Two Ways ANOVA</i> .....	39
3.6.3 Analisis Korelasi.....	39

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	41
4.1.1 Deskriptif Data Subjek Penelitian.....	41
4.1.2 Statistik Deskriptif .....	43
4.2 Analisis Pendahuluan.....	48
4.3 Uji Asumsi ANOVA.....	50
4.4 Pengujian Hipotesis.....	51
4.4.1 Pengujian Hipotesis Pertama dan Kedua .....	51
4.4.2 Pengujian Hipotesis Ketiga.....	54
4.5 Pembahasan.....	54
4.5.1 Interaksi Daya Tarik Tugas dan Insentif Keuangan Berpengaruh Terhadap Kinerja .....	55
4.5.2 Pengaruh Daya Tarik Tugas Akhir Terhadap Kinerja Tugas.....	57

## **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	60
5.2 Implikasi Hasil Penelitian .....	61
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	61
5.4 Rekomendasi Penelitian Selanjutnya.....	62

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Deskripsi Data Partisipan.....	41
Tabel 4.2Jumlah Partisipan Berdasarkan Kelompok Eksperimen .....	42
Tabel 4.3Statistik Deskriptif .....	43
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif IPK Partisipan.....	44
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif skala <i>semantic differensial</i> .....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Beda (Uji T-test) .....	48
Tabel 4.7Levene's Test of Equality of Error Variances .....	51
Tabel 4.8Hasil Uji ANOVA.....	52
Tabel 4.9Mean Kinerja untuk Masing-masing Kelompok.....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Korelasi Spearman's Rank .....	54

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Demografis Partisipan
- Lampiran 3 : Deskriptif Statistik Data
- Lampiran 4 : Independen Sample T-test
- Lampiran 5 : Asumsi ANOVA
- Lampiran 6 : Hasil ANOVA
- Lampiran 7 : Hasil Uji Analisis Korelasi Spearman's Rank
- Lampiran 8 : Surat Izin Penelitian

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 2.2 Desain Penelitian.....	31

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan-perusahaan yang berkecimpung dalam lingkungan bisnis saat ini mengalami persaingan yang cukup ketat. Persaingan tersebut, menuntut perusahaan untuk menetapkan strategi dengan tepat. Strategi yang ditetapkan dipengaruhi oleh informasi yang diterima oleh manajer senior yang berasal dari anggaran perusahaan dan laporan internal perusahaan lainnya serta laporan keuangan yang berhubungan dengan pihak eksternal perusahaan. Informasi yang digunakan oleh manajer senior dalam menetapkan strategi akan dipengaruhi oleh perilaku dari individu yang menghasilkan laporan tersebut karena setiap individu memiliki perilaku atau karakteristik yang berbeda-beda dan tujuan pribadi masing-masing yang tidak selalu konsisten dengan tujuan perusahaan. Untuk mengendalikan perilaku individu agar sesuai dengan keinginan perusahaan dibutuhkan sistem pengendalian manajemen. Sistem pengendalian manajemen akan membantu manajer dalam mengarahkan perilaku individu sehingga tindakan setiap anggota perusahaan untuk meraih kepentingannya sendiri selaras dengan tujuan perusahaan dan membantu manajer dalam mengimplementasikan strategi yang telah ditetapkan (Anthony dan Govindarajan, 2005). Keberhasilan perusahaan dalam mengimplementasikan strategi yang telah ditetapkan akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja merupakan bagian terpenting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan karena kinerja sebagai cerminan dari kemampuan perusahaan dalam

mengelola dan mengalokasikan sumber daya yang mereka miliki serta merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi, baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Umar (2012), Purwati (2012), Supriyono (2012), Koesmono (2006), Riyadi (2012), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Salah satu bentuk motivasi yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan kompensasi berbasis insentif.

Sistem pengendalian manajemen mengenal adanya pemberian kompensasi berbasis insentif yang memberikan pengaruh besar bagi perusahaan, karena mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan kinerjanya demi mendapatkan imbalan yang setimpal (Arifin, 2012). Menurut Muljani (2002), kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk insentif. Pemberian insentif sebagai salah satu bentuk cara perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap setia kepada perusahaan. Menurut Baker *et al.* (1998) dalam Fessler (2003), kepentingan karyawan dengan pemilik perusahaan dapat diselaraskan dengan menggunakan kompensasi berbasis insentif.

Menurut Asiyah (2004) dalam Adinata (2011), karyawan akan bekerja secara maksimal bila mendapatkan insentif tertentu dari tugas yang diberikan

kepadanya dan secara bersamaan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Semakin besar penambahan insentif keuangan yang diberikan, semakin besar peningkatan kerja karyawan. Namun, Awasthi dan Pratt (1990) dalam Fessler (2003), menyatakan bahwa insentif keuangan tidak berpengaruh terhadap kinerja tugas. Pendapat tersebut juga didukung oleh Arifin (2012). Menurut Jenkins et al. (1998) dalam Fessler (2003), hubungan antara insentif keuangan dan kinerja tugas dapat dipengaruhi oleh banyak faktor.

Hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya tertadapat ketidakkonsistenan. Hal ini diakibatkan oleh adanya pengaruh daya tarik tugas. Bonner dan Sprinkle (2002) dalam Arniarti (2012), mengusulkan faktor karakteristik tugas sebagai faktor yang tidak bisa diabaikan dalam hubungannya terhadap kinerja. Daya tarik tugas adalah suatu tingkat yang menggambarkan persepsi seseorang tentang seberapa menarik suatu tugas/pekerjaan untuk dilakukan (Fessler, 2003).

Persepsi karyawan terhadap suatu tugas akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tertarik karyawan terhadap tugas yang diberikan, maka akan semakin mendukung dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan. Selain itu, menurut Hackman dan Oldham dalam Kreitner dan Kinicki (2005), faktor karakteristik tugas yang diberikan juga akan mempengaruhi ketertarikan karyawan terhadap tugas yang akan berdampak pada kinerjanya.

Persepsi daya tarik tugas karyawan terhadap suatu tugas juga dipengaruhi oleh insentif yang akan diberikan perusahaan dengan menyelesaikan tugas tersebut. Menurut Colvin (1998) dalam Fessler (2003), pada saat tertentu, daya tarik tugas karyawan akan menurun ketika karyawan merasa jenuh dengan tugas

yang diberikan karena tugas tersebut dianggap monoton dan menjadi rutinitas yang biasa. Dalam keadaan seperti itu, pemberian insentif yang diberikan perusahaan akan memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini ingin melihat pada saat individu yang telah termotivasi oleh motivasi intrinsik (daya tarik tugas) kemudian diberi motivasi ekstrinsik (insentif) justru akan menghilangkan motivasi intrinsiknya dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan tujuan ingin memperoleh insentif (motivasi ekstrinsik) yang dijanjikan. Selain itu penelitian ini mencoba menguji kembali penelitian eksperimen yang dilakukan oleh Fessler (2003), Arniarti (2012), dan Arifin (2012), mengenai hubungan antara insentif keuangan, daya tarik tugas dan kinerja tugas. Kesimpulan yang mereka peroleh menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

Terkait hubungan antara daya tarik tugas dan kinerja tugas, Fessler (2003), menyatakan ketika pada awalnya subjek berpersepsi bahwa tugas itu menarik dan kemudian diberi imbalan dengan pemberian insentif bertingkat, maka dapat menyebabkan penurunan yang signifikan terhadap daya tarik tugas dan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja. Kemudian, ketika pada awalnya subjek tidak tertarik pada tugas tersebut, namun diberi insentif keuangan dengan tarif tetap, tidak berpengaruh terhadap daya tarik tugas dan kinerja. Arniarti (2012), berhasil memperoleh bukti empiris tentang perbedaan kinerja yang lebih baik pada subyek yang tertarik dengan tugas dan mendapat kompensasi tetap, dibanding subyek yang mendapat kompensasi berdasarkan insentif. Sementara Arifin (2012), menyatakan bahwa interaksi daya tarik tugas dan skema insentif

tidak mempengaruhi kinerja dan tidak terdapat hubungan antara daya tarik tugas dengan kinerja.

Ketidakkonsistenan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa hal yang dapat dilihat dari keterbatasan penelitian mereka. Keterbatasan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tugas yang diberikan kepada partisipan bukanlah tugas yang sifatnya berulang (hanya sekali diberikan) dan tidak menunjukkan adanya sifat untuk mengingat, mendeteksi, waspada, klerikal, dan sifat pengambilan keputusan (Fessler, 2003). Namun, hal yang serupa dilakukan oleh Arifin (2012). Arifin (2012) mereplikasi murni terhadap penelitian Fessler (2003), dan menyatakan salah satu keterbatasan penelitian yang dilakukannya adalah rendahnya IPK partisipan yang terlibat dalam eksperimennya dan tingginya tingkat kesulitan tugas yang diberikan sehingga kinerja partisipan rendah. Dengan demikian, riset kali ini mencoba untuk menggunakan instrumen tugas yang sifatnya lebih kepada klerikal dan tingkat kesulitannya dapat dicapai oleh partisipan.

Penelitian ini menggunakan metode eksperimen, hal ini dilakukan untuk mendapatkan data dan hasil yang dapat mencerminkan keadaan yang sebenarnya dan peneliti dapat berinteraksi langsung dengan responden untuk menghindari rendahnya partisipasi responden terhadap penelitian ini. Subjek penelitian ini adalah mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu. Alasan peneliti memilih mahasiswa sebagai subjek penelitian karena mahasiswa juga sudah dianggap memahami pekerjaan seorang karyawan ataupun manajer dengan asumsi bahwa mahasiswa telah memahami konsep motivasi serta kinerja secara teori. Heuer *et al.* (1999) dalam Arniarti (2012), menyatakan bahwa tidak terdapat

perbedaan signifikan antara mahasiswa sebagai proksi manajer dengan manajer sesungguhnya dalam penelitian budaya manajer di Indonesia.

Dari uraian dan keterbatasan penelitian terdahulu tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul **Pengaruh Interaksi Daya Tarik Tugas dan Insentif Keuangan Terhadap Kinerja Tugas (Studi Eksperimen pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Bengkulu).**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- 1) Apakah subyek yang tertarik dengan tugas dan diberi insentif dengan skema tetap akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan subyek yang diberi insentif dengan skema bertingkat.
- 2) Apakah subyek yang tidak tertarik dengan tugas dan diberi insentif dengan skema bertingkat akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan subyek yang diberi insentif dengan skema tetap.
- 3) Apakah daya tarik tugas akhir berpengaruh positif terhadap kinerja tugas?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk membuktikan bahwa seseorang yang pada awalnya tertarik dengan tugas dan diberi insentif tetap memiliki kinerja yang lebih

baik dibandingkan dengan subyek yang diberi insentif dengan skema bertingkat.

- 2) Untuk membuktikan bahwa seseorang yang pada awalnya tidak tertarik dengan tugas dan diberi insentif bertingkat memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan subyek yang diberi insentif dengan skema tetap.
- 3) Untuk membuktikan bahwa daya tarik tugas akhir berpengaruh positif terhadap kinerja tugas.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dalam pengembangan ilmu pengetahuan adalah:

- 1) Bagi praktisi

Sebagai gambaran dan pertimbangan bagi manajer level atas seperti manajer keuangan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan penyediaan insentif bagi karyawan guna mempengaruhi perilaku karyawan dalam menghasilkan informasi akuntansi yang relevan dan handal.

- 2) Bagi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi penelitian ilmiah yang bermanfaat untuk mendukung kegiatan akademik dan perkembangan dalam bidang akuntansi terkhusus sistem pengendalian manajemen dan

akuntansi keperilakuan serta sebagai referensi yang bermanfaat dalam bidang riset dan penelitian berikutnya.

### **1.5. Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari sasaran dan kejelasan batasan penelitian, maka peneliti menentukan batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Penelitian ini dibatasi hanya pada variable insentif keuangan dan daya tarik tugas yang mempengaruhi kinerja tugas seseorang.
- 2) Variable insentif keuangan hanya terbatas pada dua skema, yaitu tarif tetap dan tarif bertingkat.
- 3) Subjek dalam penelitian ini hanya beberapa mahasiswa S1 jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu yang notabennya belum mempunyai banyak pengalaman kerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Motivasi**

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan yang meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, dan bersifat terus menerus (Wibowo, 2012). Motivasi dapat berasal dari dalam diri seseorang (intrinsik) dan berasal dari luar diri seseorang (ekstrinsik). Karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya bila cenderung termotivasi oleh faktor intrinsik dibandingkan bila cenderung termotivasi oleh faktor ekstrinsik karena karyawan yang mengetahui bahwa pekerjaan yang dilakukannya akan membantunya dalam mencapai tujuannya akan terdorong untuk bekerja secara optimal.

Teori motivasi merupakan suatu konsep yang bersifat memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya (Koesmono, 2006). Terdapat beberapa teori motivasi seperti teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang merupakan pengembangan dari teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan dikenal dengan “Teori Motivasi Kerja Dua Faktor”. Herzberg dalam Wibowo (2012) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu :

- 1) Faktor pemeliharaan (*faktor hygiene*) yang terdiri dari gaji dan tunjangan, kondisi kerja, kebijakan organisasi, kedudukan, keamanan kerja, pengawasan dan otonomi, kehidupan ditempat kerja, kehidupan pribadi. Faktor

pemeliharaan sebagai faktor negatif (ekstrinsik) dapat mengurangi dan menghasilkan ketidakpuasan kerja dan merupakan kebutuhan dasar manusia, tetapi tidak dapat digunakan untuk memotivasi karyawan. Faktor ini diperlukan untuk mempertahankan tingkat kepuasan secukupnya dalam diri pegawai.

- 2) Faktor Pemuas (*motivator factor*) yang terdiri dari prestasi, pengakuan, minat pada pekerjaan, tanggung jawab, kemajuan. Faktor pemuas sebagai faktor positif (intrinsik) dapat memotivasi para karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan atau manajer.

Menurut Herzberg dalam Prabu (2005), ada tiga hal yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, yaitu:

- 1) Hal-hal yang mendorong pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup; perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah hal-hal yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan kerja, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lain.
- 3) Pegawai akan kecewa bila peluang bagi mereka untuk berprestasi terbatas atau dibatasi, kemungkinan mereka cenderung akan mencari kesalahan-kesalahan.

Penelitian ini menggunakan pemberian Insentif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian insentif yang diberikan perusahaan sebagai salah satu bentuk penghargaan atas kerja keras dan kontribusi karyawan kepada

perusahaan yang dapat memotivasi kinerja karyawan. Umar (2012) berpendapat bahwa upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, faktor intrinsik seperti minat pada pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki ketertarikan terhadap tugas yang diberikan akan dengan senang hati menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Pemberian tugas yang menantang dan membutuhkan kreatifitas serta adanya pemberian insentif juga akan mempengaruhi daya tarik tugas karyawan karena dengan semakin menantang suatu tugas akan memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas secara optimal dengan harapan akan mendapatkan imbalan dari perusahaan. Namun tantangan dalam sebuah pekerjaan atau tugas yang diberikan harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

## **2.2. Persepsi Individu terhadap Daya Tarik Tugas**

Persepsi seseorang terhadap daya tarik tugas adalah cara pandang seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Tugas atau pekerjaan mempunyai nilai motivasi yang lebih besar apabila karyawan diberikan perencanaan dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap daya tarik tugas (Cokroaminoto, 2007 dalam Arifin, 2012), yaitu :

### **1) Faktor individu**

Menurut Gibson (1987) dalam Arifin (2012), perilaku individu dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Individu

yang memiliki kemampuan dan keterampilan akan memiliki daya tarik yang berbeda terhadap tugas yang diberikan kepadanya dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat kemampuan dan keterampilan yang rendah. Individu dengan kemampuan dan keterampilan yang tinggi cenderung tertarik dengan pekerjaan yang menantang, tanggungjawab yang besar, dan pekerjaan yang memberikan prestasi yang tinggi dengan harapan mendapatkan umpan balik yang lebih banyak baik dari keberhasilan yang dicapai dengan usaha sendiri serta imbalan dari perusahaan. Sementara individu yang memiliki tingkat kemampuan dan keterampilan yang rendah cenderung menghindari tugas yang menantang serta membutuhkan kreativitas yang tinggi.

## 2) Faktor organisasi

Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki setiap karyawan. Menurut Hackman dan Oldham dalam Kreitner dan Kinicki (2005), individu akan memberikan respon secara positif terhadap pekerjaan pada saat mereka memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut, mereka memiliki kebutuhan yang meningkat tinggi, dan mereka puas dengan berbagai aspek dari konteks pekerjaan, seperti upah, dan rekan kerja.

Menurut Hackman dan Oldham dalam Kreitner dan Kinicki (2005), suatu pekerjaan perlu diperbaiki melalui 5 dimensi kerja yang pokok, yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik guna meningkatkan kinerjanya. Menurut Robbins dan Coulter, 2010) :

a. Keragaman keterampilan

Keragaman keterampilan merupakan tingkat dimana sebuah pekerjaan memerlukan keragaman aktivitas sehingga karyawan dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.

b. Identitas tugas

Identitas tugas merupakan tingkat dimana sebuah pekerjaan memerlukan penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dan identifikasi bagian-bagian pekerjaan.

c. Signifikansi tugas

Signifikansi tugas merupakan tingkat dimana sebuah pekerjaan mempunyai dampak yang besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain. Umumnya karyawan yang mengetahui bahwa pekerjaan yang dilakukannya mempengaruhi kehidupan orang lain, karyawan tersebut sering kali merasakan makna prestasi yang sesungguhnya sehingga akan mempengaruhi daya tarik tugas karyawan terhadap tugas yang diberikan.

d. Otonomi

Otonomi merupakan tingkat dimana sebuah pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan dan kebijaksanaan yang substansial kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang akan digunakan untuk melaksanakannya. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan otonomi sering kali membuat karyawan merasa bertanggung jawab atas hasil kerja sehingga akan mempengaruhi ketertarikannya terhadap tugas yang diberikan.

e. Umpan balik

Umpan balik merupakan tingkat dimana dalam melakukan aktivitas kerja yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan individu diperlukan informasi yang langsung dan jelas mengenai efektivitas kinerjanya.

Dimensi pekerjaan atau karakteristik pekerjaan akan mendorong keadaan psikologis individu untuk meningkatkan motivasi internal dalam meningkatkan keefektifan pekerjaannya yang akan berpengaruh terhadap daya tarik tugas karyawan dan kinerjanya.

3) Faktor psikologis

Faktor psikologis mengacu pada pengharapan individu terhadap suatu imbalan yang akan ia terima atas pekerjaan yang telah ia lakukan. Menurut teori ekspektasi dalam Robbins dan Coulter (2010), seorang karyawan akan memberikan suatu tingkat usaha yang tinggi jika ia merasa bahwa ada hubungan yang kuat antara usaha dan kinerja, kinerja dan imbalan, imbalan dengan kepuasan dari tujuan pribadi.

Manajer harus memberikan imbalan yang sesuai dengan usaha dan prestasi karyawan agar para karyawan merasa adil atas umpan balik yang diterimanya sehingga akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasinya dengan harapan akan menerima imbalan dan dapat meningkatkan daya tarik tugas karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan.

Selain imbalan, menurut Kreitner dan Kinicki (2005), terdapat tiga keadaan psikologis yang akan mempengaruhi motivasi internal karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, yaitu:

1) Pengakuan memberi arti

Karyawan harus merasakan pekerjaannya berarti atau penting dengan suatu sistem nilai yang diterimanya.

2) Pengalaman bertanggung jawab

Karyawan harus yakin bahwa secara pribadi dirinya dapat diperhitungkan untuk usaha yang dilakukannya.

3) Pengetahuan tentang hasil

Karyawan harus mampu menentukan, pada suatu dasar yang cukup tertatur, apakah hasil dari pekerjaannya memuaskan atau tidak.

Sebelum memberikan tugas kepada karyawan, manajer harus mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki karyawan. Tugas yang diberikan kepada karyawan sebaiknya memiliki tantangan dan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya serta memberikan imbalan yang sesuai dengan tujuan untuk meningkatkan daya tarik tugas karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

### **2.3. Insentif Keuangan**

Insentif keuangan adalah imbalan keuangan yang dibayarkan kepada pekerja yang produksinya melebihi standar yang ditetapkan sebelumnya (Dessler, 1997 dalam Evi, 2009). Menurut Wibowo (2012), insentif merupakan penghubungan antara penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja.

Menurut Wibowo (2012), insentif dapat bersifat *tangible* dan *intangibile*. Bersifat *tangible* seperti uang, sedangkan *intangibile* atau tidak nyata seperti tantangan pekerjaan, antisipasi atau perasaan positif tentang penyelesaian, umpan balik, kompetisi, pengakuan atas pencapaian tujuan.

Menurut Dessler (1997) dalam Evi (2009), tipe insentif dibagi 2 yaitu:

1) *Spot bonus* (Bonus di tempat)

Sebuah insentif spontan yang dihadiahkan kepada individu untuk prestasi yang belum diukur oleh standar. Program yang termasuk Spot Bonus yaitu :

a. Program insentif individual

Memberikan pemasukan lebih dan diatas gaji pokok kepada karyawan individual yang memenuhi suatu standar kinerja individu.

2) Upah Variabel

Merupakan suatu rencana apa saja yang mengikat upah pada produktivitas atau pada beberapa ukuran lain dari laba perusahaan. Program yang termasuk variabel yaitu:

a. Program insentif kelompok

Yaitu seperti rencana insentif individual namun memberi Upah lebih dan diatas gaji pokok kepada semua anggota tim secara kolektif mencapai satu standar yang khusus untuk kinerja, produktivitas, atau perilaku sehubungan dengan kerja lainnya.

b. Rencana pembagian laba

Merupakan program insentif di seluruh organisasi yang memberikan satu pada karyawan satu bagian dari laba organisasi dalam satu periode khusus.

c. Program pembagian perolehan

Rencana upah diseluruh organisasi yang dirancang untuk memberikan imbalan pada karyawan atas perbaikan dalam produktivitas organisasi.

Menurut Dessler (1997) dalam Evi (2009), insentif dibagi menjadi:

1) Insentif untuk karyawan operasi

a. Rencana pekerjaan yang dibayarkan berdasarkan hasil kerja

Yaitu suatu sistem pembayaran yang didasarkan pada jumlah butir yang diproses oleh masing-masing karyawan individual dalam satu unit waktu.

b. Rencana jam standar

Yaitu satu program yang dengannya seorang pekerja dibayarkan satu tarif pokok per jam namun dibayar satu persentase tambahan dari tarif upahnya untuk produksi yang melebihi standar per jam atau per hari.

c. Rencana insentif tim atau kelompok

Yaitu satu program dimana satu standar produksi ditetapkan untuk satu kelompok kerja spesifik, dan para anggotanya dibayarkan insentif jika kelompok melebihi standar produksi.

2) Insentif untuk para manajer dan eksekutif

a. Insentif jangka pendek(bonus tahunan)

Yaitu rencana-rencana yang dirancang untuk memotivasi kinerja jangka pendek manajer dan diikatkan pada profitabilitas perusahaan.

b. Insentif jangka panjang

Dimaksudkan untuk memotivasi dan mengimbali manajemen puncak bagi pertumbuhan dan kesejahteraan jangka panjang perusahaan. Dan juga untuk mendorong eksekutif agar tetap bersama perusahaan.

3) Insentif untuk para penjual

a. Rencana gaji

Dalam rencana gaji para penjual dibayarkan suatu gaji yang tetap, walaupun mungkin ada insentif sewaktu dalam bentuk bonus, hadiah kontes penjualaa, dan hal-hal sejenis.

b. Rencana komisi

Rencana-rencana komisi membayar para penjual dengan proporsi langsung dari penjualan mereka.

c. Rencana kombinasi

Kebanyakan perusahaan. membayar para penjual mereka dengan suatu kombinasi gaji dan komisi serta ada komponen gaji yang dapat diukur dalam kebanyakan rencana tersebut.

4) Insentif untuk profesional lain

a. Upah prestasi sebagai suatu insentif

Peningkatan gaji apa saja yang dihadiahkan kepada seorang karyawan berdasarkan pada kinerja individualnya.

b. Insentif untuk karyawan professional

Bonus para profesional cenderung menggambarkan satu bagian yang relatif kecil dari upah total mereka.

5) Insentif di seluruh organisasi

a. Rencana pembagian laba

Satu rencana dimana kebanyakan karyawan berbagi laba perusahaan.

b. Rencana kepemilikan saham karyawan

Sebuah perusahaan menyumbang saham dari stoknya sendiri kepada orang kepercayaan dimana sumbangan-sumbangan tambahan dibuat setiap tahun dibuat setiap tahun.

c. Rencana *Scanlon*

Suatu rencana insentif yang dikembangkan dan dirancang untuk mendorong kerja sama, keterlibatan, dan berbagai tunjangan.

d. Rencana pembagian perolehan

Suatu rencana insentif yang melibatkan karyawan dalam suatu usaha bersama untuk mencapai sasaran produktivitas dan pembagian perolehan.

Insentif diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap prestasi dan kerja keras karyawan. Pemberian insentif dapat memperkuat kepercayaan karyawan bahwa insentif mengikuti kinerja yang dihasilkan, menciptakan persepsi keadilan, memperkuat perilaku yang diinginkan

dan mengusahakan dasar yang objektif untuk memberikan penghargaan, serta dapat meningkatkan motivasi karyawan yang akan berdampak pada kinerjanya (Wibowo, 2012).

Menurut Wibowo (2012), ada beberapa ukuran yang dapat digunakan untuk memberikan insentif, yaitu:

- 1) Ukuran insentif terhadap jumlah keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasarkan *piece rate* atau komisi penjualan.
- 2) Ukuran terhadap kualitas keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasarkan *piece rate* hanya untuk yang mencapai standar, atau komisi hanya diberikan untuk penjualan tanpa piutang ragu-ragu.
- 3) Ukuran insentif atas keberhasilan mencapai tujuan diberikan dalam bentuk bonus untuk penjualan yang mencapai jumlah tertentu dalam waktu tertentu yang ditentukan sebelumnya.
- 4) Ukuran insentif atas jumlah keuntungan diberikan dalam bentuk profit sharing.
- 5) Ukuran insentif atas efisiensi biaya diberikan dalam bentuk gain sharing (bonus yang dikaitkan dengan kenaikan produktivitas yang dapat diukur).
- 6) Ukuran insentif atas keterampilan pekerja diberikan dalam bentuk *skill-based pay*.

Pemberian insentif akan meningkatkan keyakinan karyawan bahwa prestasi yang tinggi akan menghasilkan imbalan sehingga akan meningkatkan motivasi karyawan. Namun, pemberian insentif juga dapat menurunkan semangat kerja karyawan apabila insentif yang diberikan perusahaan dirasakan tidak adil

bagi karyawan. Oleh karena itu, pemberian insentif yang dilakukan perusahaan harus dapat diterapkan dalam situasi dimana pekerja dapat meningkatkan output, menyediakan lebih banyak upah yang besarnya proporsional terhadap output yang melebihi standar, menetapkan standar yang adil, dan program pemberian insentif juga harus sederhana dan dapat dimengerti oleh karyawan (Carter, 2009).

Program insentif dalam penelitian ini menggunakan dua skema tarif insentif keuangan yaitu tarif tetap dan tarif bertingkat. Tarif tetap berarti responden akan menerima kompensasi sebesar rupiah yang telah ditetapkan setelah mengerjakan soal yang disediakan tanpa melihat benar atau salahnya penyelesaian tugas yang diberikan. Tarif bertingkat berarti responden akan menerima kompensasi sebesar rupiah yang telah ditetapkan untuk setiap soal yang dapat diselesaikan dengan benar.

#### **2.4. Kinerja Karyawan**

Menurut Amstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2012), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Apabila kinerja individu baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi akan baik.

Menurut Bastian (2001), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007).

Menurut Maltis dan Jacson (2002) dalam Purwati (2012), kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1) Kuantitas keluaran

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya.

2) Kualitas keluaran

Kualitas produk lebih diutamakan daripada kualitas output.

3) Jangka waktu keluaran

Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai standar, maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

4) Tingkat kehadiran ditempat kerja

Kehadiran karyawan ditempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang telah ditetapkan, maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

#### 5) Kerja sama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting. Kerja sama yang baik diantara karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Agar tenaga kerja yang dimiliki perusahaan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan harapan perusahaan dan memiliki kinerja yang memuaskan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut model *partner-lawyer*(Donnelly *et al.*, 1994) dalam Ardiana *et al.*(2010), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Menurut Amstrong dan Baron (1998) dalam Robbins dan Coulter (2010), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan yang diberikan oleh rekan sekerja.

- 4) *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual (Situational factor)*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Untuk mencapai tujuannya, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi kemajuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi berupa insentif yang layak, lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan dan pelatihan. Pemberian kompensasi bagi prestasi karyawan akan mendorong semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung kualitas kinerja karyawan, bila karyawan bekerja dalam lingkungan yang kondusif akan membantu karyawan menciptakan ide-ide yang kreatif atau inovasi yang dapat membantu kemajuan perusahaan. Selain itu, dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan (Sari, 2013).

Selain itu, penilaian kinerja karyawan juga harus dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai tolak ukur tingkat kinerja yang akan membantu karyawan dalam mengetahui posisi dan kontribusinya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan sehingga akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Menurut Wibowo (2012), penilaian kinerja merupakan suatu bentuk evaluasi mengenai hasil yang telah dicapai untuk membandingkan dengan kriteria sebelumnya agar dapat dinilai

apakah telah sesuai dengan tujuan yang dikehendaki sebelumnya sehingga dapat memberikan penilaian pemberian penghargaan dan sanksi.

Menurut Arsyad (2007) dalam Simamora (2010), kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator kinerja yakni : (1) kemampuan menyelesaikan pekerjaan administrasi, (2) hasil kerja yang tidak memerlukan koreksi, (3) menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, (4) keramahan dalam melayani pelanggan, (5) hasil kerja yang berarti bagi organisasi, (6) kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan, (7) mandiri dalam menyelesaikan tugas, (8) hubungan baik antar sesama rekan kerja dan atasan.

Penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan akan membantu karyawan melihat kinerjanya selamanya ini dan sebagai bahan pertimbangan bagi karyawan untuk meningkatkan lagi kinerjanya dan memberikan kontribusinya kepada perusahaan yang akan berdampak pada kemajuan perusahaan.

## **2.5. Penelitian Terdahulu**

Fessler (2003), mengenai hubungan antara insentif keuangan, daya tarik tugas dan kinerja tugas. Hasil penelitian Fessler menunjukkan bahwa persepsi seseorang terhadap daya tarik tugas tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja tugas. Persepsi seseorang terhadap daya tarik tugas dapat berubah akibat perbedaan skema pengupahan insentif, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap perubahan tingkat kinerja secara parsial. Menurut Fessler (2003), ketika pada awalnya subjek berpersepsi bahwa tugas itu menarik dan kemudian diberi imbalan dengan pemberian insentif bertingkat, maka dapat menyebabkan penurunan yang

signifikan terhadap daya tarik tugas dan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja. Kemudian, ketika pada awalnya subjek tidak tertarik pada tugas tersebut, namun diberi insentif keuangan dengan tarif tetap, tidak berpengaruh terhadap daya tarik tugas dan kinerja.

Kusufi (2012), membuktikan bahwa interaksi antara insentif keuangan dan daya tarik tugas berpengaruh terhadap kinerja. Arniarti (2012), juga memperoleh bukti empiris tentang perbedaan kinerja yang lebih baik pada subyek yang tertarik dengan tugas dan mendapat kompensasi tetap, dibanding subyek yang mendapat kompensasi berdasarkan insentif. Selain itu, Arifin (2012), melakukan penelitian yang sama dan tidak menemukan bukti yang empiris mengenai hubungan insentif keuangan, daya tarik tugas dan kinerja. Salah satu yang menjadi keterbatasan dalam penelitian Arifin, tingkat soal yang diberikan dianggap terlalu sulit dan IPK partisipan yang rendah sehingga kinerja partisipan rendah.

Penelitian ini mencoba menguji kembali penelitian eksperimen yang dilakukan oleh Fessler (2003), (Arniati, 2012) dan Arifin (2012) mengenai hubungan antara insentif keuangan, daya tarik tugas dan kinerja tugas. Kesimpulan yang mereka peroleh menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

## **2.6. Pengembangan Hipotesis**

### **2.6.1. Hubungan Antara Skema Pemberian Insentif Keuangan dengan Kinerja Tugas**

Kinerja merupakan bagian terpenting dalam sebuah perusahaan karena kinerja sebagai cerminan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui beberapa cara, salah satunya dengan memberikan insentif kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras dan kontribusinya kepada karyawan.

Perusahaan harus memberikan insentif yang sesuai dengan usaha, kemampuan, dan keterampilan karyawan agar para karyawan merasa adil atas umpan balik yang diterimanya sehingga akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasinya dengan harapan akan menerima imbalan yang sesuai dengan tugas yang diberikan.

Program insentif yang dilakukan perusahaan harus dilakukan dengan skema yang tepat agar dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Skema insentif yang dimaksud adalah skema bertingkat dan skema tetap. Skema insentif yang diberikan perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat hubungan antara skema pemberian insentif dengan kinerja. Menurut Asiyah (2004) dalam Adinata (2011), menyatakan bahwa semakin besar penambahan insentif material, maka semakin besar peningkatan kerja. Selain itu, Fessler (2003), mengatakan bahwa pemberian insentif keuangan diharapkan akan berpengaruh positif terhadap kinerja ketika suatu tugas dianggap tidak menarik pada awalnya dan berpengaruh negatif ketika tugas tersebut dianggap menarik pada awalnya. Fessler (2003), membuktikan

bahwa ketika subjek tertarik dengan tugas yang diberikan, subjek yang diberi insentif dengan tarif tetap akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan subjek yang diberi insentif dengan tarif bertingkat. Arniarti (2012), juga membuktikan bahwa subyek yang tidak tertarik dengan tugas dan diberi insentif bertingkat memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan subyek yang menerima insentif dengan skema tetap. Selain itu, Kusufi (2012), juga membuktikan bahwa interaksi antara insentif keuangan dan daya tarik tugas berpengaruh terhadap kinerja

Maka, hipotesis yang diajukan adalah :

***H1 : Ketika subyek tertarik dengan tugas dan diberi insentif dengan skematetap akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan subyek yang diberi insentif dengan skema bertingkat.***

***H2 : Ketika subyek tidak tertarik dengan tugas dan diberi insentif dengan skemabertingkat akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan subyek yang diberi insentif dengan skema tetap.***

## **2.6.2. Hubungan Antara Daya Tarik Tugas dengan Kinerja Tugas Karyawan**

Persepsi seseorang terhadap daya tarik tugas adalah cara pandang seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Daya tarik tugas karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Jika karyawan merasa tertarik dengan tugas yang diberikan, karyawan akan dengan senang hati menyelesaikan tugas tersebut. Judge *et al.* (2001) dalam

Fessler (2003), menyatakan bahwa kepuasan kerja dan daya tarik tugas mempunyai korelasi positif terhadap kinerja tugas.

Karakteristik tugas yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi ketertarikan karyawan terhadap tugas. Tugas sebaiknya memiliki tantangan agar dapat memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Tugas yang tidak memiliki tantangan dan dengan mudah dapat diselesaikan, cenderung menjadi aktivitas rutin yang dapat menimbulkan kejenuhan dan berdampak pada penurunan daya tarik tugas dan akan berdampak pada kinerjanya. Namun tantangan tersebut juga harus disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan karena setiap karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang berbeda-beda. Menurut Hackman dan Oldham dalam Kreitner dan Kinicki (2005), individu akan memberikan respon positif terhadap pekerjaan pada saat mereka memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Semakin tertarik karyawan terhadap tugas yang diberikan maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik.

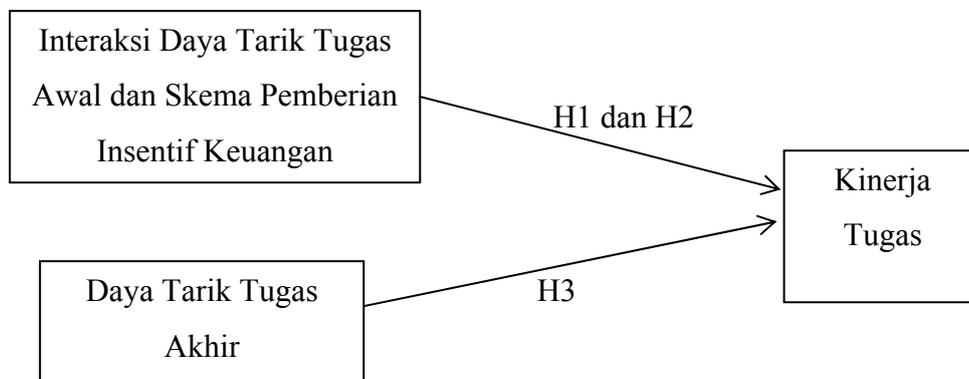
Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat hubungan antara daya tarik tugas dengan kinerja. Fessler (2003), telah membuktikan bahwa terdapat hubungan antara daya tarik tugas dengan kinerja. Menurut Fessler (2003), terdapat hubungan positif antara daya tarik tugas dengan kinerja tugas karyawan. Vroom(1964), Iaffaldano and Muchinsky (1991) dalam Fessler (2003), juga menyatakan bahwa daya tarik tugas dan kinerja memiliki hubungan yang positif secara signifikan.

Maka hipotesis yang diajukan adalah:

***H3 : Daya tarik tugas akhir berpengaruh positif terhadap kinerja Tugas***

## 2.7. Kerangka Pemikiran

Penelitian eksperimen ini dilakukan untuk melihat hubungan antara daya tarik tugas dengan insentif keuangan terhadap kinerja tugas. Adapun kerangka pemikiran penelitian ditunjukkan Gambar 2.1.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini dilakukan untuk melihat kinerja setiap partisipan untuk setiap kelompok, yaitu partisipan yang pada awalnya tertarik dengan tugas dan diberi insentif dengan tarif tetap, partisipan yang pada awalnya tertarik dengan tugas dan diberi insentif dengan tarif bertingkat, partisipan yang pada awalnya tidak tertarik dengan tugas dan diberi insentif dengan tarif tetap, partisipan yang pada awalnya tidak tertarik dengan tugas dan diberi insentif dengan tarif bertingkat. Eksperimen didesain menggunakan *factorial design 2 x 2 between subjects* yang disajikan dalam Gambar 2.2.

		Skema Pemberian Insentif Keuangan	
		Tarif Tetap	Tarif Bertingkat
Daya Tarik Tugas	Menarik	Meningkatkan Kinerja Tugas	Menurunkan Kinerja Tugas
	Tidak Menarik	Menurunkan Kinerja Tugas	Meningkatkan Kinerja Tugas

**Gambar 2.2**Desain Eksperimen

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimental. Penelitian eksperimen (Experimental Research) merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh *treatment* (perlakuan tertentu) (Sugiyono, 2013). Menurut Kuncoro (2003), penelitian eksperimen merupakan penelitian investigasi dengan kondisi yang terkendali dimana satu atau lebih variabel dapat dimanipulasi untuk melakukan uji hipotesis. Tujuan penelitian eksperimen adalah memungkinkan peneliti untuk mengendalikan situasi penelitian sehingga hubungan kausal antar variabel dapat dievaluasi (Kuncoro, 2003)

Menurut Cooper dan Schindler (2001) dalam Kuncoro (2003), karakteristik penelitian eksperimen adalah memanipulasi beberapa variabel dalam suatu kondisi tertentu, kemudian mengamati bagaimana dampaknya terhadap subyek yang diteliti dan mempertahankan variabel lain agar tetap konstan. Dalam pelaksanaannya, variabel yang dimanipulasi setidaknya satu variabel bebas (independen). Variabel independen yang dimanipulasi (diberi *treatment*) dalam penelitian ini adalah skema pemberian insentif yang dibagi dalam dua tarif, yaitu tarif bertingkat dan tarif tetap.

### **3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Adapun variabel dalam penelitian ini, yaitu

#### **3.2.1. Daya Tarik Tugas**

Daya tarik tugas dalam penelitian ini merupakan variabel independen. Persepsi seseorang terhadap daya tarik tugas adalah cara pandang seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Persepsi daya tarik tugas dalam penelitian ini adalah persepsi menarik dan tidak menarik. Daya tarik tugas terdiri dari daya tarik tugas awal dan daya tarik tugas akhir.

##### **1) Daya Tarik Tugas Awal**

Daya tarik tugas awal responden diukur setelah responden menyelesaikan latihan yang diberikan dan sebelum responden mengetahui skema pemberian insentif yang akan diterimanya. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Scott dan Erskine (1980) dalam Fessler (2003) dengan rentang nilai 1 sampai 7. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *semantic differential* dengan nilai 1 berarti subyek tertarik dengan tugas dan nilai 7 berarti subyek tidak tertarik dengan tugas.

Ada tujuh item ukuran yang digunakan untuk mengukur daya tarik tugas. Masing-masing item mewakili masing-masing dimensi daya tarik tugas. Dimensi itu adalah menantang (*Attractive*) - sangat mudah (*Repulsive*), menyenangkan

(*Exciting*) - tdk menyenangkan (*Dull*), bagus (*Good*) - buruk (*Bad*), menarik (*Interesting*) - tdk menarik sama sekali (*Boring*), berkualitas (*Superior*) - tdk berkualitas (*Inferior*), hebat (*Wholesome*) - konyol (*Unwholesome*), seru (*Fun*) - membosankan (*Tedious*).

Penelitian ini menggunakan *cut-off* melalui median yang akan dilihat nantinya dalam eksperimen. Hal ini dilakukan untuk membagi subjek menjadi 2 kategori. 2 kategori tersebut adalah tertarik dengan tugas (bernilai 1) dan tidak tertarik dengan tugas (bernilai 2).

## 2) Daya Tarik Tugas Akhir

Daya tarik tugas akhir responden diukur setelah subyek atau partisipan mengetahui skema pemberian insentif yang akan diterimanya dan menyelesaikan tugas yang diberikan diakhir eksperimen dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Scott dan Erskine (1980) dalam Fessler (2003) dengan rentang nilai 1 sampai 7. Skala pengukuran yang digunakan berbentuk *semantic differential* dengan nilai 1 berarti subyek tertarik dengan tugas dan nilai 7 berarti subyek tidak tertarik dengan tugas.

### 3.2.2. Insentif Keuangan

Insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada subyek setelah melaksanakan tugas yang diberikan. Dalam penelitian ini, insentif keuangan merupakan variabel independen. Pemberian insentif dilakukan dengan dua skema tarif, yaitu tarif tetap dan tarif bertingkat, dimana tarif tetap diberi nilai 1 dan tarif bertingkat diberi nilai 2. Untuk tarif bertingkat, responden akan menerima Rp 1.500 untuk setiap soal yang bisa diselesaikannya dan untuk tarif tetap, responden

akan menerima Rp 10.000 atas partisipasinya tanpa melihat benar atau salahnya penyelesaian tugas yang dikerjakan.

### **3.2.3. Kinerja**

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam rangka mencapai tujuan pribadinya. Kinerja tugas sebagai variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen.

Kinerja tugas subyek dapat dilihat dengan seberapa baik subyek mengerjakan soal yang diberikan dengan menerima skema pemberian insentif yang diberikan. Soal yang diberikan kepada responden berupa penerjemahan huruf ke dalam angka yang dikembangkan oleh Drake, *et al.* (2007) sebagai tugas pertama dan *Water Jar Problem* yang dikembangkan oleh Fessler (2003) sebagai tugas kedua. Pengukuran dilakukan dengan menjumlahkan hasil dari tugas pertama dengan hasil dari tugas kedua. Dimana pada tugas pertama, jawaban yang benar dikali dengan 5 dan untuk tugas kedua, jawaban yang benar dikali dengan 10.

### **3.3. Subyek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah 60 orang mahasiswa S1 Akuntansi Regular Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu yang dipilih secara acak. Subyek yang dipilih merupakan mahasiswa dengan IPK minimal 3,00. Alasan peneliti memilih mahasiswa sebagai subjek penelitian karena mahasiswa sudah dianggap memahami pekerjaan seorang karyawan ataupun manajer dengan

asumsi bahwa mahasiswa telah memahami konsep motivasi serta kinerja secara teori. Heuer *et al.* (1999) dalam Arniarti (2012), menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara mahasiswa sebagai proksi manajer dengan manajer sesungguhnya dalam penelitian budaya manajer di Indonesia.

### **3.4. Desain Eksperimen**

Hal yang diperhatikan dalam menyusun desain eksperimen, peneliti harus melakukan kendali terhadap kemungkinan adanya kontaminasi hubungan diantara variabel-variabel independen dan dependen. Jadi, peneliti harus memastikan bahwa tidak ada faktor-faktor lain selain variabel independen yang telah dimanipulasi yang dapat mempengaruhi variabel dependen (Arifin, 2012).

Eksperimen didesain dengan menggunakan *factorial design 2x2 between subjects* (2 untuk persepsitugas yang menarik dan tugas yang tidak menarik, 2 untuk insentif berdasarkan tarif bertingkat dan tarif tetap. Jadi keseluruhan terdapat 4 sell (lihat tabel 2.2).

### **3.5. Skenario Eksperimen**

Subjek penelitian yang telah dipilih harus mengikuti skenario eksperimen yang telah ditentukan. Adapun skenario eksperimen tersebut dibagi dalam 9 tahap, yaitu:

- 1) Peneliti memperkenalkan diri dan memberikan penjelasan mengenai tujuan mengadakan eksperimen.

- 2) Pengisian identitas partisipan pada lembar kuesioner yang telah disediakan berupa nama, NPM, jenis kelamin, semester, IPK.
- 3) Peneliti memberikan penjelasan cara menyelesaikan tugas penerjemahan huruf ke dalam angka dan *Water Jar Problem* (botol air).
- 4) Partisipan diberi waktu 5 menit untuk latihan mengerjakan 3 contoh soal yang menggambarkan tugas yang akan dikerjakan dalam eksperimen.
- 5) Partisipan diminta untuk mengisi kuesioner tentang persepsi daya tarik tugas awal untuk melihat ketertarikan partisipan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
- 6) Penentuan tarif insentif yang diterima responden dilakukan secara acak melalui pengundian.
- 7) Peneliti memberikan penjelasan mengenai dua bentuk tarif insentif yang digunakan dalam eksperimen, yaitu tarif bertingkat dan tarif tetap. Partisipan yang mendapatkan insentif dengan tarif bertingkat akan menerima Rp 1.500 untuk setiap soal yang dapat dijawab dengan benar. Sedangkan partisipan yang mendapatkan insentif dengan tarif tetap akan menerima Rp 10.000 untuk berapapun tugas yang dapat dikerjakan tanpa melihat benar atau tidaknya.
- 8) Partisipan diminta mengerjakan 30 soal penerjemahan huruf ke dalam angka selama 15 menit dan 10 soal *Water Jar Problem* selama 15 menit.
- 9) Partisipan diminta kembali untuk mengisi kuesioner mengenai persepsi daya tarik tugas, untuk melihat daya tarik tugas akhir partisipan setelah mengetahui insentif yang akan diterimanya dengan menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 10) Partisipan menerima insentif sesuai dengan kontrak awal.

### **3.6. Metode Pengujian dan Alat Analisis**

#### **3.6.1. Analisis Pendahuluan**

Menurut Kuncoro (2003), kontrol menunjuk pada upaya peneliti untuk meniadakan pengaruh variabel lain (diluar variabel independen) yang mempengaruhi kinerja variabel dependen. Ada dua macam variabel yang berbeda yang harus dikontrol yaitu: *variabel subyek* seperti tingkat kemampuan dari subyek dalam dua kelompok yang mungkin berbeda, dan *variabel lingkungan* seperti topik diskusi dan tingkat informasi dari tutor, yang mungkin menyebabkan perbedaan yang tak diinginkan antar kelompok.

Dalam penelitian ini, terdapat variabel yang dikontrol oleh peneliti diantara dua kelompok responden, dimana diasumsikan kedua kelompok tidak terdapat perbedaan dari segi IPK, tingkat kepercayaan diri, ketertarikan bermain puzzle, dan kesenangan terhadap matematika. Untuk menjamin homogenitas antara kelompok dilakukan uji T.

Uji T atau uji beda digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda (Ghozali,2013).Jika dalam pengujiannya diperoleh nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat dipastikan bahwa partisipan yang mendapatkan perlakuan tarif tetap maupun tarif bertingkat tidak berbeda dalam hal kemampuan (IPK), tingkat kepercayaan diri, ketertarikan bermain puzzle, dan kesenangan terhadap matematika.

### 3.6.2. Two Ways ANOVA

*Analysis of variance* merupakan metode untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau lebih variabel independen (skala non metrik atau kategorikal dengan kategorikal lebih dari dua). Hubungan antara satu variabel dependen dengan dua variabel independen disebut dengan Two Way ANOVA. ANOVA lebih dikenal dengan uji-F (Ghozali, 2013).

ANOVA digunakan untuk mengetahui pengaruh utama (*main effect*) dan pengaruh interaksi (*interaction effect*) dari variabel independen kategorikal (sering disebut faktor) terhadap variabel dependen metrik. Pengaruh utama atau *main effect* adalah pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan pengaruh interaksi adalah pengaruh bersama atau *joint effect* dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Pada penelitian ini, pengujian ANOVA digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, yaitu uji pengaruh interaksi antara daya tarik tugas awal dengan insentif keuangan terhadap kinerja tugas karyawan. Tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 10% ( $\alpha = 0,1$ ), yang berarti

1. Jika signifikansi yang dihasilkan  $> 0,1$ , maka H1 dan H2 ditolak.
2. Jika signifikansi yang dihasilkan  $< 0,1$ , maka H1 dan H2 diterima.

### 3.6.3. Analisis Korelasi

Menurut Ghozali (2013), analisis korelasi merupakan model statistik multivariate yang bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear

antara dua variabel. Analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis korelasi secara simultan memprediksi lebih dari satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Nilai koefisien ditunjukkan oleh koefisien korelasi. Nilai koefisien korelasi inilah yang memberi petunjuk arah hubungan dua variabel. Jika nilai koefisien korelasi adalah positif, maka hubungan dua variabel adalah searah. Sebaliknya, bila nilai koefisien korelasi negative, maka hubungan dua variabel adalah berlawanan arah.

Penelitian ini menggunakan metode analisis Korelasi *Spearman Rank*, dimana tidak terikat oleh asumsi bahwa sumber data antar variabel tidak harus sama dan data dapat diubah dari data interval menjadi data ordinal (Sugiyono, 2013).

Pada penelitian ini, analisi korelasi Spearman Rank digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu menguji hubungan antara daya tarik tugas akhir dengan kinerja tugas karyawan. Jika nilai korelasi koefisien yang diperoleh bernilai positif, maka hubungan antara dua variabel adalah searah. Sebaliknya, bila nilai korelasi koefisiennya bernilai negatif, maka hubungan dua variabel adalah berlawanan arah.

Hipotesis ketiga (H3) diterima jika koefisien korelasinya bernilai positif dengan nilainya signifikansi  $< 0,1$  yang berarti bahwa variabel independen (daya tarik tugas akhir) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja), namun bila nilai signifikansinya  $> 0,1$  maka hipotesis ketiga (H3) ditolak.