

## BAB IV

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini berisikan hasil data pengolahan dan analisis data yang akan menjawab permasalahan dalam penelitian ini :

#### 4.1 Gambaran Umum Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif akuntansi Universitas Katolik Soegijapranata yang diambil secara acak. Data dalam penelitian ini adalah untuk mengukur kinerja individu yang diberi *meaning work* dan diberi insentif moneter / non-moneter akan mengalami perbedaan atau tidak dan diinteraksikan pula dengan adanya perbedaan *gender*.

Berikut ini merupakan rincian dari hasil pengukuran kinerja :

**Tabel 1 Jumlah partisipan yang mengikuti eksperimen**

<b>Insentif</b>	<b>Gender</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Sampel Minimal</b>	<b>Partisipan yang Mengikuti Eksperimen</b>	<b>Partisipan yang Lolos Uji Manipulasi</b>
Baseline	Pria	<i>High Meaning</i>	10	12	11
		<i>Low Meaning</i>	10	10	7
Baseline	Wanita	<i>High Meaning</i>	10	12	12
		<i>Low</i>	10	13	13

		<i>Meaning</i>			
Moneter	Pria	<i>High Meaning</i>	10	11	8
		<i>Low Meaning</i>	10	12	9
Moneter	Wanita	<i>High Meaning</i>	10	15	15
		<i>Low Meaning</i>	10	14	14
Non-moneter	Pria	<i>High Meaning</i>	10	12	12
		<i>Low Meaning</i>	10	11	11
Non-moneter	Wanita	<i>High Meaning</i>	10	14	13
		<i>Low Meaning</i>	10	12	12
<b>Total</b>			120	148	137

Sumber: Data primer diolah, 2017

Jumlah partisipan yang mengikuti eksperimen ini dan diukur kinerjanya sebanyak 148 orang. Dalam eksperimen ini, para partisipan dikondisikan adalah seorang IT dalam suatu perusahaan yang sedang memiliki proyek khusus dan mereka diberi 6 kondisi yang berbeda, yaitu dengan diberikan insentif baseline

dengan kondisi *high meaning*, insentif baseline dengan kondisi *low meaning*, insentif moneter dengan kondisi *high meaning*, insentif moneter dengan kondisi *low meaning*, insentif non-moneter dengan kondisi *high meaning*, dan insentif non-moneter dengan kondisi *low meaning*. Disini peneliti juga membedakan tiap kondisi tersebut dengan dipisahkan antara gender pria dan wanita.

Dalam eksperimen ini, di sesi setelah partisipan membaca kondisi cerita yang mereka dapatkan dan setelah mereka mengerjakan kode yang harus mereka pecahkan, terdapat uji manipulasi untuk mengetahui apakah para partisipan paham dengan tugas yang mereka kerjakan dan dengan insentif yang akan mereka dapatkan.

Dari tabel diatas, partisipan yang tidak lolos uji manipulasi ada sebanyak 11 orang. Mereka tidak lolos uji manipulasi dikarenakan mereka tidak mengerjakan uji manipulasi dengan benar. Sehingga 11 orang yang tidak lolos uji manipulasi tersebut tidak dapat dimasukkan kedalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Eksperimen dalam penelitian ini dilakukan sebanyak 4 kali dalam kelas dan jam yang berbeda.

## 4.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan variabel utama dalam penelitian ini. Tabel berikut ini akan menunjukkan statistik deskriptif dari masing – masing kondisi dan insentif yang diberikan pada individu di dalam 3 kelas.

Sel		Gender		Umur					
		Wanita	Pria	17	18	19	20	21	22
<i>Baseline dengan High Meaning</i>	%	47.8%	52.2%	8.7%	47.8%	26.1%	8.7%	8.7%	-
	Mean	14.8	11.5	14.5	13.8	11.8	11.5	11	-
<i>Baseline dengan Low Meaning</i>	%	65%	35%	-	60%	30%	-	5%	5%
	Mean	11.5	9.7	-	10	12.5	-	11	12
<i>Moneter dengan High Meaning</i>	%	65.2%	34.8%	4.3%	56.5%	39.1%	-	-	-
	Mean	12.6	12.3	15	12.8	11.7	-	-	-
<i>Moneter dengan Low Meaning</i>	%	60.9%	39.1%	-	47.8%	52.2%	-	-	-
	Mean	11.9	13.6	-	14.1	11.1	-	-	-
<i>Non-Moneter dengan High Meaning</i>	%	48%	52%	12%	52%	36%	-	-	-
	Mean	13.8	10.1	12.7	11.3	12.8	-	-	-
<i>Non-moneter dengan Low Meaning</i>	%	52.2%	47.8%	-	52.2%	47.8%	-	-	-
	Mean	12.6	12.2	-	13.1	11.6	-	-	-

Dilihat dari data umur diatas, tidak terbukti semakin tua atau semakin muda umur partisipan mempengaruhi semakin baik hasil kinerja mereka. Dari data umur juga terlihat kinerja wanita dalam segala bentuk insentif dan kondisi lebih unggul dibanding kinerja pria, hanya terkecuali kinerja pria lebih unggul dibanding wanita ketika pada kondisi insentif moneter dengan *low meaning*.

Namun karena kita menggunakan anova, maka peneliti melakukan uji normalitas terlebih dahulu untuk memastikan data normal menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*.

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Menggunakan *Kolmogorov-Smirnov***

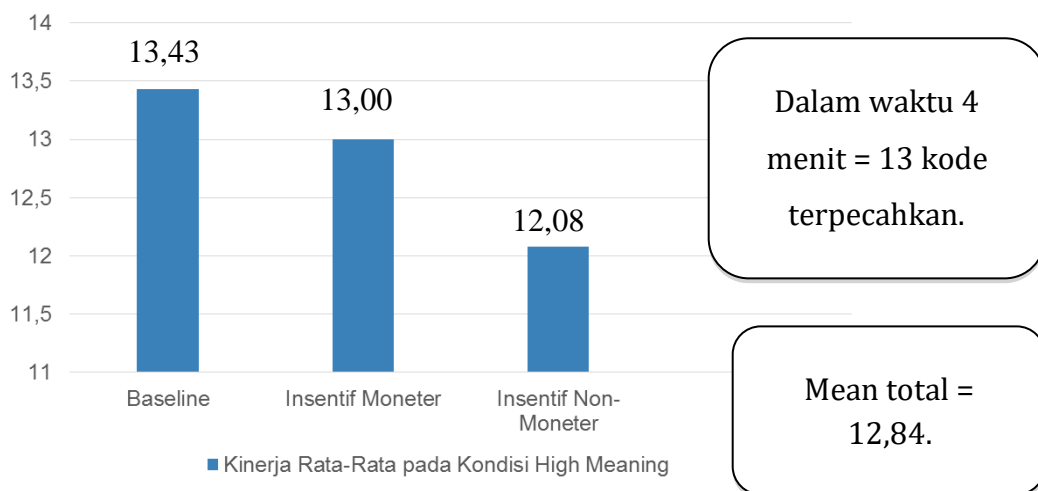
**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas**

Keterangan	Kinerja
N	137
Sig	.053

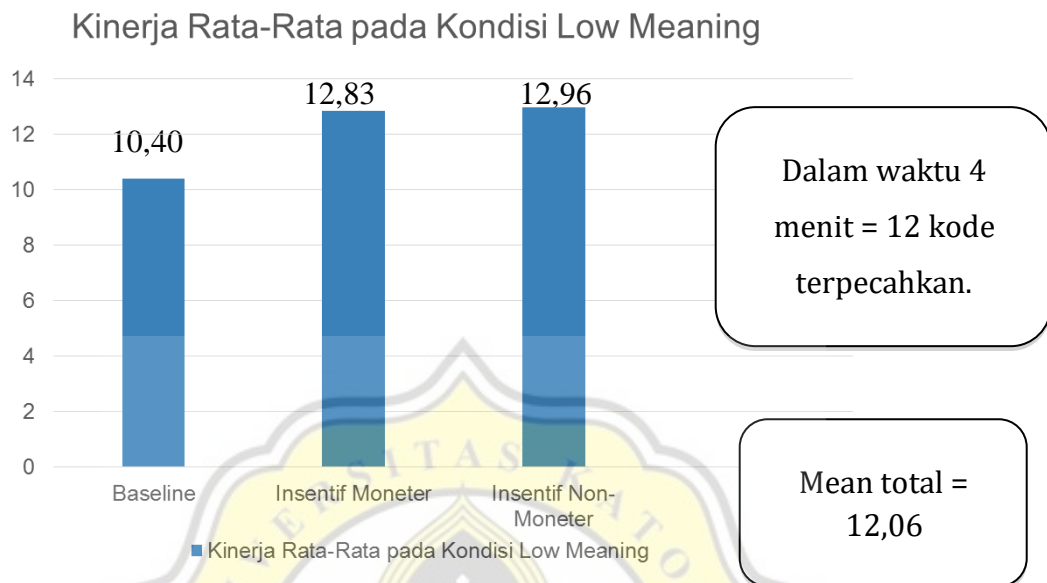
Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 1)

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang peneliti kumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, disini peneliti meneliti data dari keempat kelas yang diberi treatment yang sama. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai sig sebesar 0.053 yang berarti nilai sig > 0.05, berarti hasil data untuk keempat kelas berdistribusi normal.

**Kinerja Rata-Rata pada Kondisi High Meaning**



Sumber : Data primer diolah, 2017.



Sumber : Data primer diolah, 2017.

#### 4.3 Uji Validitas Internal

Data validitas internal digunakan untuk mengukur seberapa valid kausalitas terjadi. Dalam penelitian ini telah memenuhi validitas internal dan lolos dari ancaman-ancaman seperti berikut :

a. Histori

Histori adalah peristiwa – peristiwa yang terjadi antara periode sebelum test atau yang disebut pretest dengan sesudah test atau biasa disebut posttest yang dapat mempengaruhi hasil penelitian (Jogiyanto, 2013). Peristiwa dalam histori tidak direncanakan oleh eksperimenter maupun manipulasi eksperimen yang akan mempengaruhi reaksi subjek. Partisipan yang akan ditreatment, sebelumnya tidak pernah mengerjakan soal treatment seperti yang akan diberikan peneliti. Penelitian ini lolos dari ancaman histori.

b. Maturasi

Maturasi merupakan perubahan alami yang terjadi karena berlalunya suatu waktu. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan treatment dalam satu kali keadaan (one shoot), jadi dalam satu kelas akan langsung diberi 6 kondisi. Dan partisipan dalam mengerjakan soal tidak akan diberi waktu yang lama, sehingga penelitian ini lolos dari ancaman maturasi.

c. Pengujian

Efek dari sebuah pengujian atau manipulasi dapat mempengaruhi hasil dari pengujian berikutnya karena adanya proses pembelajaran (Jogiyanto, 2013). Dengan adanya testing maka subjek akan lebih memahami eksperimen dari pengujian sebelumnya. Para partisipan tidak pernah diuji dulu sebelumnya sehingga lolos dari ancaman pengujian.

d. Instrumentasi

Instrumentasi adalah efek dari pergantian instrument pengukur atau pengamat dalam eksperimen yang dapat memberikan hasil penelitian yang berbeda (Jogiyanto, 2013). Dalam eksperimen kali ini pengamat tidak pernah digantikan atau selalu sama sehingga tidak akan terjadi efek instrumentasi.

e. Seleksi

Seleksi terjadi jika subyek mempunyai karakteristik berbeda di sampel eksperimen dengan yang ada di sampel control



(Jogiyanto, 2013). Dalam memilih partisipan eksperimen yang berbeda kelas bisa terjadi perbedaan ciri-ciri atau sifat-sifat partisipan antar kelas satu dengan kelas yang lainnya sehingga sudah terjadi pengaruh yang berbeda terhadap kelas yang satu dengan yang lainnya tersebut. Setelah adanya perbedaan kelas partisipan eksperimen, maka besarnya perubahan reaksi yang terjadi mendapat gangguan dari variabel perbedaan kelas tersebut. Dengan kata lain, perubahan yang terjadi pada variabel terikat bukan saja karena pengaruh manipulasi, tetapi juga karena pengaruh perbedaan kelas. Dalam penelitian ini, eksperimenter melakukan uji beda setiap kelas dan mendapatkan hasil tidak adanya perbedaan yang signifikan dari kinerja partisipan tiap kelas. Berikut hasilnya:

**Tabel 3 Hasil Uji Beda Kinerja Empat Kelas**

<b>Kelas</b>	<b>Mean Baseline dengan High Meaning</b>	<b>N</b>	<b>Mean Baseline dengan Low Meaning</b>	<b>N</b>
Kelas 2	13.57	7	10.00	6
Kelas 3	12.80	5	10.00	6
Kelas 4	14.50	6	10.50	4
Kelas TO	12.60	5	11.50	4
Total	13.43	23	10.40	20
Sig	.512		.518	

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2 dan 3)



**Tabel 4 Hasil Uji Beda Kinerja Empat Kelas**

<b>Kelas</b>	<b>Mean Insentif Moneter dengan High Meaning</b>	<b>N</b>	<b>Mean Insentif Moneter dengan Low Meaning</b>	<b>N</b>
Kelas 2	14.00	5	11.25	4
Kelas 3	11.17	6	14.00	5
Kelas 4	13.60	5	14.00	5
Kelas TO	13.43	7	12.22	9
Total	13.00	23	12.83	23
Sig	.498		.677	

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 4 dan 5)

**Tabel 5 Hasil Uji Beda Kinerja Empat Kelas**

<b>Kelas</b>	<b>Mean Insentif Non-Moneter dengan High Meaning</b>	<b>N</b>	<b>Mean Insentif Non-Moneter dengan Low Meaning</b>	<b>N</b>
Kelas 2	11.43	7	12.50	5
Kelas 3	12.00	6	11.20	5
Kelas 4	10.00	5	14.20	5
Kelas TO	14.29	7	13.71	7
Total	12.08	25	12.96	23
Sig	.110		.190	

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 6 dan 7)

f. Regresi

Regresi dapat muncul ketika partisipan tidak dipilih secara acak dari populasi yang ada. Pada hal ini validitas internal dapat terancam karena nilai pada subjek yang kecil dapat bergeser ke nilai yang besar dan sebaliknya nilai pada subjek yang besar dapat bergeser ke nilai yang kecil. Hal inilah yang dinamakan dengan regresi. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini dipilih secara acak sehingga tidak terjadi regresi.

g. Mortaliti

Mortaliti terjadi jika subjek tidak melanjutkan ikut serta dalam proses eksperimen. Akibat dari hal ini adalah anggota sampel dapat keluar dari grup. Efek ini biasanya hanya terjadi di sampel atau grup eksperimen yang diberi manipulasi tetapi tidak terjadi di grup control yang tidak mendapat treatment. Eksperimenter akan mengamati secara langsung proses treatment, sehingga para partisipan akan mengerjakan soal yang diberikan dari awal hingga akhir, sehingga para partisipan lolos mortaliti.

#### **4.4 Uji Validitas Eksternal**

Validitas eksternal banyak berhubungan dengan pemilihan sampel. Sampel yang memenuhi validitas eksternal yang tinggi adalah sampel yang tidak bias, agar memiliki tingkat validitas yang tinggi maka harus memenuhi beberapa kriteria berikut ini :

- a. Hasil dapat digeneralisasi ke semua objek yang berbeda.

- b. Hasil dapat digeneralisasi ke semua kondisi yang berbeda.
- c. Hasil dapat digeneralisasi ke semua waktu yang berbeda.

Dalam penelitian ini telah memenuhi validitas eksternal, bahwa treatment dalam penelitian ini dapat digeneralisasi ke semua objek, kondisi, dan waktu yang berbeda.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja antara pria dan wanita pada insentif baseline ketika mereka berada pada kondisi *high meaning*.

Hipotesis 1 dalam pengujian ini diuji dengan menggunakan compare means. Berikut adalah hasil pengujian untuk hipotesis 1 :

**Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis 1**

Keterangan	Mean	N
Pria	11.91	11
Wanita	14.83	12
Total	13.43	23
Sig	.001	

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 8)

Dari hasil tersebut, menunjukkan nilai sig 0.001 yang berarti nilai sig < 0.05, berarti terdapat perbedaan kinerja antar *gender* dalam kondisi *high meaning* dengan diberi insentif baseline. Jika dilihat dari nilai mean menunjukkan rata-rata ketika diberi insentif baseline, kinerja wanita lebih tinggi dibanding pria. Dengan

begitu hipotesis 1 diterima bahwa terdapat perbedaan kinerja antar gender dalam kondisi *high meaning* meskipun mereka tidak diberi insentif apapun. Jadi sebaiknya ketika perusahaan tidak memberikan insentif dan memiliki pekerjaan yang penting, sebaiknya menempatkan wanita pada kondisi tersebut karena wanita mampu bekerja lebih baik dibanding pria.

#### 4.5.2 Hasil Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja antara pria dan wanita pada insentif baseline ketika mereka berada pada kondisi *low meaning*.

Hipotesis 2 dalam pengujian ini diuji dengan menggunakan compare means. Berikut adalah hasil pengujian untuk hipotesis 2 :

**Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis 2**

Keterangan	Mean	N
Pria	9.14	7
Wanita	11.08	13
Total	10.40	20
Sig	.009	

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 9)

Dari hasil tersebut menunjukkan nilai sig 0.009 yang berarti nilai sig < 0.05, berarti terdapat perbedaan kinerja antar *gender* dalam kondisi *low meaning* tanpa diberi insentif apapun. Jika dilihat dari nilai mean menunjukkan rata-rata tanpa diberi insentif apapun, kinerja wanita lebih tinggi dibanding pria. Dengan begitu hipotesis 2 diterima bahwa terdapat perbedaan kinerja antar gender dalam

kondisi *low meaning* meskipun mereka tidak diberi insentif apapun. Jadi sebaiknya ketika perusahaan tidak memberikan insentif dan memiliki pekerjaan yang tidak penting, sebaiknya menempatkan wanita pada kondisi tersebut karena wanita mampu bekerja lebih baik dibanding pria.

#### 4.5.3 Hasil Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja antara pria dan wanita pada insentif moneter ketika mereka berada pada kondisi *high meaning*.

Hipotesis 3 dalam pengujian ini diuji dengan menggunakan *compare means*. Berikut adalah hasil pengujian untuk hipotesis 3 :

**Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis 3**

Keterangan	Mean	N
Pria	12.63	8
Wanita	13.20	15
Total	13.00	23
Sig	.704	

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 10)

Dari hasil table diatas menunjukkan nilai sig 0.704 yang berarti nilai sig > 0.05, berarti tidak terdapat perbedaan kinerja antar *gender* dalam kondisi *high meaning* ketika diberi insentif moneter. Dengan begitu hipotesis 3 ditolak, bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja antar gender dalam kondisi *high meaning* ketika mereka diberi insentif moneter. Dari data yang peneliti miliki, peneliti melakukan pengujian kuesioner daya tarik tugas yang berpengaruh terhadap kinerja pada

kondisi *high meaning* dengan pemberian insentif moneter. Hal ini memungkinkan daya tarik tugas juga turut mempengaruhi kinerja. Pertama peneliti menguji validitas dan reliabilitas kuesioner daya tarik tugas, selanjutnya peneliti menguji menggunakan *oneway-anova* terhadap daya tarik tugas dan kinerja dan ternyata hasilnya signifikan dengan hasil 0.005 (Lampiran 14). Hal ini didukung oleh penelitian dari Kusufi (2012) dalam jurnal Pengaruh Interaksi Daya Tarik Tugas Dan Insentif Keuangan Terhadap Kinerja Tugas (2014), yang membuktikan bahwa interaksi antara insentif keuangan dan daya tarik tugas berpengaruh terhadap kinerja dan penelitian dari Judge et al. (2001) dalam Fessler (2003), menyatakan bahwa kepuasan kerja dan daya tarik tugas mempunyai korelasi positif terhadap kinerja tugas.

Setelah terbukti bahwa daya tarik tugas pada kondisi *high meaning* dengan pemberian insentif moneter berpengaruh terhadap kinerja, selanjutnya peneliti melakukan uji *compare means* untuk melihat perbedaan daya tarik tugas yang dirasakan pria dan wanita. Dan ternyata setelah dilakukan pengujian, peneliti menemukan bahwa hasil dari daya tarik tugas yang dirasakan oleh pria maupun wanita pada kondisi *high meaning* dengan diberi insentif moneter menunjukkan hasil yang tidak signifikan, yang berarti tidak terdapat perbedaan daya tarik tugas yang dirasakan baik pria maupun wanita pada kondisi ini, mereka sama-sama merasa tertarik dengan tugas tersebut. Sehingga kinerja pria maupun wanita pada kondisi *high meaning* dengan pemberian insentif moneter tidak berbeda.



**Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis 3**

Keterangan	Mean	N
Pria	1.25	8
Wanita	1.33	15
Total	1.30	23
Sig	.696	

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 15)

#### **4.5.4 Hasil Pengujian Hipotesis 4**

Pengujian hipotesis 4 digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja antara pria dan wanita pada insentif moneter ketika mereka berada pada kondisi *low meaning*.

Hipotesis 4 dalam pengujian ini diuji dengan menggunakan compare means. Berikut adalah hasil pengujian untuk hipotesis 4 :

**Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis 4**

Keterangan	Mean	N
Pria	13.67	9
Wanita	12.29	14
Total	12.83	23
Sig	.437	

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 11)

Dari hasil table diatas, dilihat dari ANOVA Table menunjukkan nilai sig 0.437 yang berarti nilai sig > 0.05, berarti tidak terdapat perbedaan kinerja antar *gender* dalam kondisi *low meaning* ketika diberi insentif moneter. Jika dilihat dari

table report menunjukkan rata-rata ketika diberi insentif moneter, kinerja pria lebih tinggi dibanding wanita. Dengan begitu hipotesis 4 ditolak bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja antar gender dalam kondisi *high meaning* ketika mereka diberi insentif moneter. Dari data yang peneliti miliki, peneliti melakukan pengujian kuesioner daya tarik tugas yang berpengaruh terhadap kinerja pada kondisi *high meaning* dengan pemberian insentif moneter. Hal ini memungkinkan daya tarik tugas juga turut mempengaruhi kinerja. Pertama peneliti menguji validitas dan reliabilitas kuesioner daya tarik tugas, selanjutnya peneliti menguji menggunakan *oneway-anova* terhadap daya tarik tugas dan kinerja dan ternyata hasilnya signifikan dengan hasil 0.005 (Lampiran 16). Hal ini didukung oleh penelitian dari Kusufi (2012) dalam jurnal Pengaruh Interaksi Daya Tarik Tugas Dan Insentif Keuangan Terhadap Kinerja Tugas (2014), yang membuktikan bahwa interaksi antara insentif keuangan dan daya tarik tugas berpengaruh terhadap kinerja dan penelitian dari Judge et al. (2001) dalam Fessler (2003), menyatakan bahwa kepuasan kerja dan daya tarik tugas mempunyai korelasi positif terhadap kinerja tugas.

Setelah terbukti bahwa daya tarik tugas pada kondisi *high meaning* dengan pemberian insentif moneter berpengaruh terhadap kinerja, selanjutnya peneliti melakukan uji *compare means* untuk melihat perbedaan daya tarik tugas yang dirasakan pria dan wanita. Dan ternyata setelah dilakukan pengujian, peneliti menemukan bahwa hasil dari daya tarik tugas yang dirasakan oleh pria maupun wanita pada kondisi *high meaning* dengan diberi insentif moneter menunjukkan hasil yang tidak signifikan, yang berarti tidak terdapat perbedaan daya tarik tugas

yang dirasakan baik pria maupun wanita pada kondisi ini, mereka sama-sama merasa tertarik dengan tugas tersebut. Sehingga kinerja pria maupun wanita pada kondisi *high meaning* dengan pemberian insentif moneter tidak berbeda.

**Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis 4**

Keterangan	Mean	N
Pria	1.44	9
Wanita	1.36	14
Total	1.39	23
Sig	.692	

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 17)

#### 4.5.5 Hasil Pengujian Hipotesis 5

Pengujian hipotesis 5 digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja antara pria dan wanita pada insentif non-moneter ketika mereka berada pada kondisi *high meaning*.

Hipotesis 5 dalam pengujian ini diuji dengan menggunakan compare means. Berikut adalah hasil pengujian untuk hipotesis 5 :

**Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis 5**

Keterangan	Mean	N
Pria	10.25	12
Wanita	13.77	13
Total	12.08	25
Sig	.003	

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 12)

Dari hasil table diatas, dilihat dari ANOVA Table menunjukkan nilai sig 0.003 yang berarti nilai sig < 0.05, berarti terdapat perbedaan kinerja antar *gender* dalam kondisi *high meaning* ketika diberi insentif non-moneter. Jika dilihat dari table report menunjukkan rata-rata ketika diberi insentif non-moneter, kinerja wanita lebih tinggi dibanding pria. Dengan begitu hipotesis 4 diterima bahwa terdapat perbedaan kinerja antar gender dalam kondisi *high meaning* ketika mereka diberi insentif non-moneter. Jadi ketika perusahaan akan memberikan insentif non-moneter pada pekerjaan yang penting, perusahaan dapat menempatkan wanita dalam kondisi tersebut karena wanita mampu berkinerja lebih baik dibanding pria.

#### 4.5.6 Hasil Pengujian Hipotesis 6

Pengujian hipotesis 6 digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja antara pria dan wanita pada insentif non-moneter ketika mereka berada pada kondisi *low meaning*.

Hipotesis 6 dalam pengujian ini diuji dengan menggunakan compare means. Berikut adalah hasil pengujian untuk hipotesis 6 :

**Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis 6**

Keterangan	Mean	N
Pria	12.91	11
Wanita	13.00	12
Total	12.96	23
Sig	.931	

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 13)

Dari hasil table diatas, dilihat dari ANOVA Table menunjukkan nilai sig 0.931 yang berarti nilai sig > 0.05, berarti tidak terdapat perbedaan kinerja antar *gender* dalam kondisi *low meaning* ketika diberi insentif non-moneter. Dengan begitu hipotesis 6 ditolak bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja antar gender dalam kondisi *high meaning* ketika mereka diberi insentif moneter.

Dari data yang peneliti miliki, peneliti melakukan pengujian kuesioner pengakuan yang berpengaruh terhadap kinerja pada kondisi *low meaning* dengan pemberian insentif non-moneter. Hal ini memungkinkan kebutuhan untuk diakui juga turut mempengaruhi kinerja. Pertama peneliti menguji validitas dan reliabilitas kuesioner pengakuan, selanjutnya peneliti menguji menggunakan *oneway-anova* terhadap pengakuan dan kinerja dan ternyata hasilnya signifikan dengan hasil 0.001 (Lampiran 18). Hal ini didukung oleh penelitian dari Donni (2016) bahwa mengerjakan sebuah pekerjaan, seorang pegawai membutuhkan dorongan untuk meningkatkan kinerjanya. Dorongan ini berupa motivasi. Motivasi memiliki dua sumber yaitu sumber dari luar atau motivasi ekstrinsik dan motivasi dari dalam atau motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik dapat diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya dalam bentuk moneter (uang) maupun non-moneter (pengakuan) namun ternyata dalam memotivasi pegawai juga diperlukan motivasi intrinsik yang muncul dalam diri pegawai.

Setelah terbukti bahwa pengakuan pada kondisi *low meaning* dengan pemberian insentif non-moneter berpengaruh terhadap kinerja, selanjutnya peneliti melakukan uji *compare means* untuk melihat perbedaan pengakuan yang dirasakan pria dan wanita. Dan ternyata setelah dilakukan pengujian, peneliti

menemukan bahwa hasil dari pengakuan yang dirasakan oleh pria maupun wanita pada kondisi *low meaning* dengan diberi insentif non-moneter menunjukkan hasil yang tidak signifikan, yang berarti tidak terdapat perbedaan pengakuan yang dirasakan baik pria maupun wanita pada kondisi ini, mereka sama-sama merasa butuh untuk diakui. Sehingga kinerja pria maupun wanita pada kondisi *low meaning* dengan pemberian insentif non-moneter tidak berbeda.

**Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis 6**

Keterangan	Mean	N
Pria	1.27	11
Wanita	1.33	12
Total	1.30	23
Sig	.765	

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 19)