

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS DATA

4.1 Gambaran Umum Partisipan

Partisipan pada eksperimen ini adalah mahasiswa aktif Unika Soegijapranata Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Akuntansi. Tidak ada kriteria lain selain hal tersebut dan sampel dipilih secara acak yaitu dengan memilih salah satu dari semua mata kuliah yang berjalan di semester ganjil tahun ajaran 2018/2019 dengan cara undian.

Tabel 1. Jumlah partisipan yang berpartisipasi pada eksperimen

Keterangan	Jumlah Partisipan
Jumlah partisipan di kelas 1 Praktikum Akuntansi	51
Jumlah partisipan di kelas 2 Praktikum Akuntansi	37
Jumlah partisipan di kelas 3 Praktikum Akuntansi	47
Total	135
Jumlah partisipan di kelas 1 Praktikum Akuntansi yang lolos uji manipulasi	45
Jumlah partisipan di kelas 2 Praktikum Akuntansi yang lolos uji manipulasi	33
Jumlah partisipan di kelas 3 Praktikum Akuntansi yang lolos uji manipulasi	44
Total	122

Sumber: Data primer diolah, 2018

Menurut Ertambang (2012), setiap sel memerlukan minimal 10 partisipan. Dalam penelitian ini peneliti memakai kurang lebih 13 partisipan setiap sel. Terdapat 9 sel, sehingga partisipan yang dibutuhkan kurang lebih 117 partisipan.

Tabel 2. Jumlah partisipan yang mengikuti eksperimen dalam setiap sel

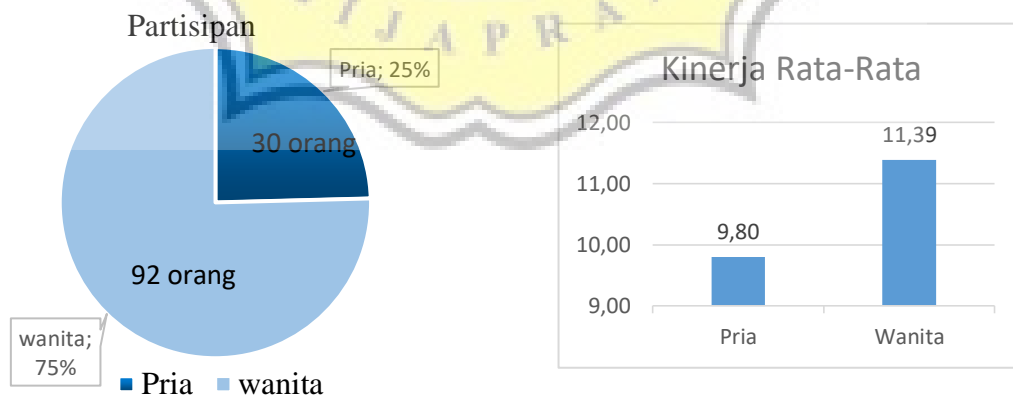
		Insentif		
		<i>Control</i>	Positif	Negatif
<i>Meaningful Work</i>	<i>Control</i>	15	13	14
	<i>High Meaning</i>	15	12	12
	<i>Low Meaning</i>	15	13	13

Sumber: Data primer diolah, 2018

Total = 122 partisipan

Diagram 1. Persentase Gender

Diagram 2. Kinerja Gender



Sumber: Data primer diolah, 2018

Diagram 1 menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan adalah wanita dengan jumlah 92 orang dengan tingkat 75% dibandingkan dengan pria yang hanya berjumlah 30 orang dengan tingkat 25% yang digambarkan dalam *chart* berikut diatas. Pada diagram 2 juga dapat diketahui bahwa kinerja rata-rata perempuan lebih tinggi dibandingkan pria.

Tabel 3. Partisipan berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jenis Kelamin	Jumlah
<i>None</i>	Pria	6
	Wanita	9
	Total	15
Insentif Positif	Pria	0
	Wanita	13
	Total	13
Insentif Negatif	Pria	4
	Wanita	10
	Total	14
<i>High Meaning</i>	Pria	4
	Wanita	11
	Total	15
<i>Low Meaning</i>	Pria	5
	Wanita	10
	Total	15
Insentif Positif dengan <i>High Meaning</i>	Pria	6
	Wanita	6
	Total	12
Insentif Negatif dengan <i>High Meaning</i>	Pria	3
	Wanita	9
	Total	12
Insentif Positif dengan <i>Low Meaning</i>	Pria	2
	Wanita	11
	Total	13
Insentif Negatif dengan <i>Low Meaning</i>	Pria	0
	Wanita	13
	Total	13

Sumber: Data primer diolah, 2018

4.2. Statistik Deskriptif

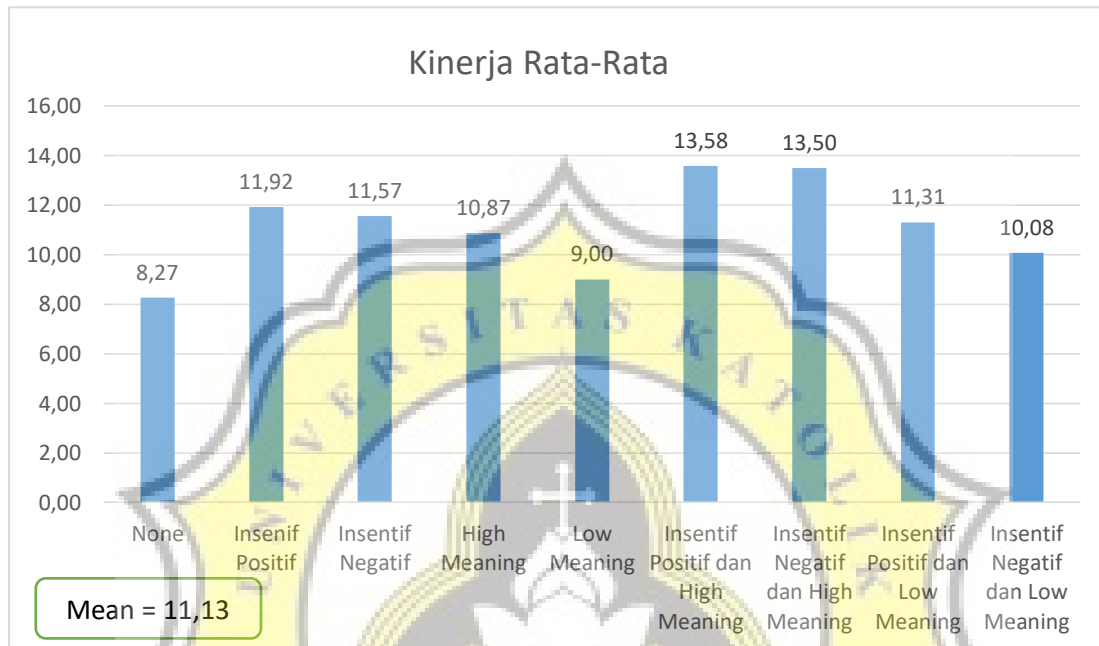
Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan variabel utama dalam penelitian ini. Tabel dan diagram berikut ini akan menunjukkan statistik deskriptif dari masing – masing kondisi dan insentif yang diberikan pada individu di dalam 3 kelas.

Tabel 4. Deskriptif Statistik

Sumber: Data primer diolah, 2018

Sel		Gender		IPK					Mean
		Wanita	Pria	1,51- 2,00	2,01- 2,50	2,51- 3,00	3,01- 3,50	3,51- 4,00	
None	%	40	60	-		33.3	40	26.7	3.24
Insentif Positif	%	0	100	-	-	30.8	7.7	61.5	3.36
Insentif Negatif	%	28,6	71,4	-		7.1	42.9	50	3.37
<i>High Meaning</i>	%	33,3	66,7	-	-	13.3	40	46.7	3.42
<i>Low Meaning</i>	%	33,3	66,7		6.7	20	53.3	20	3.39
Insentif Positif dengan <i>High Meaning</i>	%	41,7	58,3	8.3	-	8.3	41.7	41.7	3.41
Insentif Negatif dengan <i>High Meaning</i>	%	41,7	58,3	-	-	8.3	50	41.7	3.08
Insentif Positif dengan <i>Low Meaning</i>	%	15,4	84,6	-	-	30.7	38.5	30.8	3.31
Insentif Negatif dengan <i>Low Meaning</i>	%	7,7	92,3	-	7.7	23.1	46.2	23.0	3.23

Diagram 3. Kinerja rata-rata pada tiap sel



Sumber: Data primer diolah, 2018

Diagram 3 menunjukkan bahwa pada umumnya, rata-rata orang memecahkan kode pada soal yang diberikan eksperimenter adalah 11 kode dalam waktu 3 menit. Dapat kita lihat bahwa kinerja rata-rata tertinggi adalah pada sel yang diberi insentif positif dan dalam *high meaning* yaitu sebesar 13,38. Sedangkan kinerja rata-rata terendah ada pada sel none yaitu tidak pengkondisian apapun.

4.3. Hasil Uji Validitas

4.3.1. Hasil Uji Validitas Internal

Validitas internal ini digunakan sebagai pengukur seberapa valid kausalitas terjadi. Desain eksperimen dalam penelitian ini telah memenuhi

validitas internal dan bebas dari faktor – faktor yang mengakibatkan ancaman terhadap validitas internal, antara lain:

a) Histori

Merupakan pengalaman yang dimiliki partisipan dan peristiwa tertentu yang dialami oleh subjek selama eksperimen berlangsung sehingga reaksi partisipan tidak hanya disebabkan oleh manipulasi eksperimen namun juga karena adanya faktor histori. Dalam penelitian ini, partisipan merupakan mahasiswa angkatan 2017 yang tidak memiliki pengalaman dan eksperimen berjalan dalam waktu yang singkat sehingga tidak ada efek histori.

b) Maturasi

Merupakan perubahan alamiah yang dialami partisipan karena berlalunya waktu. Selama eksperimen berlangsung, partisipan bisa merasa bosan, lapar, atau lelah sehingga hasil eksperimen kemungkinan akan dipengaruhi oleh kondisi partisipan tersebut. Di dalam penelitian ini, eksperimenter hanya melakukan eksperimen dalam waktu yang sangat singkat yaitu kurang lebih 20 menit sehingga bisa dipastikan tidak ada maturasi.

c) Pengujian (*testing*)

Merupakan efek yang dapat membuat individu belajar karena sudah mendapatkan perlakuan sebelum eksperimen dilakukan sehingga individu sudah mengetahui atau mempelajari terlebih dahulu hal yang akan dilakukan dalam eksperimen. Dalam penelitian ini, eksperimenter memberikan soal

latihan yang berbeda dengan soal manipulasi untuk eksperimen sehingga dapat dipastikan tidak adanya *learning effect* pada partisipan.

d) Instrumentasi

Merupakan kejadian yang disebabkan karena bergantinya alat ukur yang digunakan sehingga mempengaruhi jalannya eksperimen. Namun dalam penelitian ini, eksperimenter tidak melakukan penggantian alat ukur sama sekali jadi tidak akan terjadi efek instrumentasi.

e) Seleksi

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 5. Uji Beda Tiap Kelas dalam sel None

Kelas	None	
	Mean	N
1	8,40	5
2	8,60	5
3	7,80	5
Total	8,27	15
Sig	0,723	

Sumber: Data primer diolah, 2018 (lampiran 1)

Dari tabel 5 dapat kita lihat bahwa tidak ada perbedaan signifikan kinerja tiap kelas pada sel none.

Tabel 6. Uji Beda Tiap Kelas dalam sel Insentif Positif

Kelas	Insentif Positif	
	Mean	N
1	12,33	6
2	11,33	3
3	11,75	4
Total	11,92	13
Sig	0.848	

Sumber: Data primer diolah, 2018 (lampiran 2)

Dari tabel 6 dapat kita lihat bahwa tidak ada perbedaan signifikan kinerja tiap kelas pada sel insentif positif.

Tabel 7. Uji Beda Tiap Kelas dalam sel Insentif Negatif

Kelas	Insentif Negatif	
	Mean	N
1	12,00	4
2	11,00	4
3	11,67	6
Total	11,57	14
Sig	0.872	

Sumber: Data primer diolah, 2018 (lampiran 3)

Dari tabel 7 dapat kita lihat bahwa tidak ada perbedaan signifikan kinerja tiap kelas pada sel insentif negatif.

Tabel 8. Uji Beda Tiap Kelas dalam sel *High Meaning*

Kelas	<i>High Meaning</i>	
	Mean	N
1	11,20	5
2	11,25	4
3	10,33	6
Total	10,82	15
Sig	0.789	

Sumber: Data primer diolah, 2018 (lampiran 4)

Dari tabel 8 dapat kita lihat bahwa tidak ada perbedaan signifikan kinerja tiap kelas pada sel *high meaning*.

Tabel 9. Uji Beda Tiap Kelas dalam sel *Low Meaning*

Kelas	<i>Low Meaning</i>	
	Mean	N
1	9,20	5
2	9,20	5
3	8,60	5
Total	9,00	15
Sig	0.714	

Sumber: Data primer diolah, 2018 (lampiran 5)

Dari tabel 9 dapat kita lihat bahwa tidak ada perbedaan signifikan kinerja tiap kelas pada sel *low meaning*.

Tabel 10. Uji Beda Tiap Kelas dalam sel Insentif Positif dan *High Meaning*

Kelas	Insentif Positif dan High Meaning	
	Mean	N
1	13,40	5
2	13,67	3
3	13,75	4
Total	13,58	12
Sig	0.964	

Sumber: Data primer diolah, 2018 (lampiran 6)

Dari tabel 10 dapat kita lihat bahwa tidak ada perbedaan signifikan kinerja tiap kelas pada sel insentif positif dan *high meaning*.

Tabel 11. Uji Beda Tiap Kelas dalam sel Insentif Negatif dan *High Meaning*

Kelas	Insentif Negatif dan <i>High Meaning</i>	
	Mean	N
1	13,83	6
2	13,50	2
3	13,00	5
Total	13,50	15
Sig	0.844	

Sumber: Data primer diolah, 2018 (lampiran 7)

Dari tabel 11 dapat kita lihat bahwa tidak ada perbedaan signifikan kinerja tiap kelas pada sel insentif negatif dan *high meaning*.

Tabel 12. Uji Beda Tiap Kelas dalam sel Insentif Positif dan *Low Meaning*

Kelas	Insentif Positif dan <i>Low Meaning</i>	
	Mean	N
1	11,60	5
2	12,00	3
3	10,60	5
Total	11,31	13
Sig	0.649	

Sumber: Data primer diolah, 2018 (lampiran 8)

Dari tabel 12 dapat kita lihat bahwa tidak ada perbedaan signifikan kinerja tiap kelas pada sel insentif positif dan *low meaning*.

Tabel 13. Uji Beda Tiap Kelas dalam sel Insentif Negatif dan *Low Meaning*

Kelas	Insentif Negatif dan <i>Low Meaning</i>	
	Mean	N
1	10,50	4
2	10,25	4
3	9,60	5
Total	10,08	13
Sig	0.771	

Sumber: Data primer diolah, 2018 (lampiran 9)

Dari tabel 13 dapat kita lihat bahwa tidak ada perbedaan signifikan kinerja tiap kelas pada sel insentif negatif dan *low meaning*.

Tabel-tabel diatas menunjukkan rata – rata kinerja yang ada pada tiap kondisi dengan perlakuan insentif yang berbeda. Dari tabel tersebut terlihat bahwa pada kedua struktur insentif ini memiliki rata – rata kinerja yang berimbang sehingga peneliti dapat menjumlahkan jumlah partisipan pada setiap kelas.

f) Regresi

Dapat terjadi akibat partisipan dipilih secara tidak acak dari populasi. Dan hal ini dapat memberikan efek terhadap hasil eksperimen akibat adanya syarat tertentu. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini dipilih secara acak yaitu dengan cara memilih satu dari semua mata kuliah yang berjalan di semester ganjil tahun ajaran 2018/2019 dengan cara undian, sehingga tidak terjadi regresi.

g) Mortaliti Eksperimen

Pada proses dilakukan eksperimen, atau pada waktu antara *pretest* dan *posttest* sering terjadi subjek yang "dropout" baik karena pindah, sakit ataupun meninggal dunia. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap hasil eksperimen. Penelitian ini dilakukan secara langsung dengan waktu yang singkat dan tidak adanya *pretest-posttest* sehingga tidak terjadi mortaliti eksperimen.

4.3.2. Hasil Uji Validitas Eksternal

Validitas Internal juga merupakan hal yang penting, validitas eksternal ini berhubungan dengan generalisasi. Artinya, apakah hasil eksperimen dapat berlaku untuk orang, waktu, tempat dan suasana yang berbeda. Jika hasil eksperimen dapat digeneralisasikan pada hal-hal tersebut maka dapat dikatakan eksperimen tersebut validitas eksternalnya tinggi. Validitas eksternal mempunyai tiga perspektif (Lynch, 1982). Ketiga perpekstif tersebut adalah:

a) Generalisabilitas statistis

Dapat digeneralisasikan hasilnya kesemua objek yang berbeda, sampel tidak memiliki catatan tertentu, maka objek dapat digeneralisasikan pada objek yang berbeda.

b) Replikabilitas konsepsual atau *robustness*

Dapat digeneralisasikan hasilnya ke semua situasi yang berbeda, Penelitian ini melibatkan banyak situasi yang berbeda-beda, dalam satu

ruangan eksperimen saja terdapat 6 situasi yang berbeda, sehingga validitas eksternalnya pun bisa tinggi.

4.4. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 14. Tabel Desain Eksperimen

		Insentif		
		<i>Control</i>	Positif	Negatif
<i>Meaningful Work</i>	<i>Control</i>	1	2	3
	<i>High Meaning</i>	4	5	6
	<i>Low Meaning</i>	7	8	9

Sumber: Data primer diolah, 2018

Karena kita menggunakan kita melakukan Uji *One Way Anova*, maka peneliti melakukan uji normalitas terlebih dahulu pada tiap hipotesis untuk memastikan data normal menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov Test*.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis 1 2 dan 3

	Sel 1	Sel 2	Sel 3
N	15	13	14
Kolmogorov-z	0.757	0.638	0.861
Asymp sig	0.615	0.811	0.449
Mean	8.27	11.92	11.57
H1 ($\mu 1 < \mu 2$)	0.000 (sig)		
H2 ($\mu 1 < \mu 3$)	0.001 (sig)		
H3 ($\mu 2 \neq \mu 3$)	1.000 (sig)		

Sumber: Data primer diolah, 2018 (lampiran 10-13)

4.4.1. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 digunakan untuk mengetahui apakah individu kinerjanya akan meningkat ketika diberi insentif positif dalam mengerjakan tugasnya. Hipotesis 1 pada penelitian ini diuji menggunakan uji *One Way Anova* dengan membandingkan sel 1 dan sel 2 pada table desain eksperimen.

Dari tabel 15 diatas dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal pada kedua sel tersebut karena $sig > 0.05$, maka uji *One Way Anova* dapat dilakukan. Hasil uji *One Way Anova* memiliki sig. 0.000 yang berarti signifikan karena < 0.05 dan dapat disimpulkan insentif positif dapat meningkatkan kinerja individu secara signifikan.

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima dan menunjukkan terdapat peningkatan kinerja pada saat individu diberi insentif positif dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Suryadilaga (2016), yang membuktikan bahwa insentif positif dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja seorang karyawan.

Jadi perusahaan dapat memberikan insentif positif terhadap para karyawannya agar kinerja mereka lebih optimal karena berdasarkan hasil penelitian dan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa individu yang diberi insentif positif akan cenderung untuk bekerja lebih serius dan kinerja mereka meningkat.

4.4.2. Hasil Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 digunakan untuk mengetahui apakah individu kinerjanya akan meningkat ketika diberi insentif negatif dalam mengerjakan tugasnya. Hipotesis 2 pada penelitian ini diuji menggunakan uji *One Way Anova* dengan membandingkan sel 1 dan sel 3 pada table desain eksperimen.

Dari tabel 15 diatas dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal pada kedua sel tersebut karena $\text{sig} > 0.05$, maka uji *One Way Anova* dapat dilakukan. Hasil uji *One Way Anova* memiliki sig. 0.001 yang berarti signifikan karena < 0.05 dan dapat disimpulkan insentif Negatif dapat meningkatkan kinerja individu secara signifikan.

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima dan menunjukkan terdapat peningkatan kinerja pada saat individu diberi insentif Negatif dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Baumeister (2011), yang membuktikan bahwa bahwa insentif negatif dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja seorang karyawan.

Jadi perusahaan dapat memberikan insentif negatif pada para karyawanya agar kinerja mereka lebih optimal karena berdasarkan hasil penelitian dan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa individu yang diberi insentif negatif akan cenderung untuk bekerja lebih serius dan kinerja mereka meningkat.

4.4.3. Hasil Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 digunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan kinerja ketika individu diberi insentif positif dan insentif negatif. Hipotesis 3 pada penelitian ini diuji menggunakan uji *One Way Anova* dengan membandingkan sel 2 dan sel 3 pada tabel desain eksperimen.

Dari tabel 15 di atas dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal pada kedua sel tersebut karena $\text{sig} > 0.05$, maka uji *One Way Anova* dapat dilakukan. Hasil uji *One Way Anova* memiliki $\text{sig. } 1,000$ yang berarti tidak signifikan karena $> 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada kinerja individu ketika diberi insentif positif atau insentif negatif.

Dari tabel 15 menunjukkan rata-rata kinerja lebih tinggi pada individu yang berada pada kondisi diberi insentif positif yaitu sebesar 11,92 dibandingkan dengan rata-rata kinerja individu pada kondisi diberi insentif negatif yaitu sebesar 11,57. Namun, perbedaannya tidak signifikan. Berdasarkan hasil di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 ditolak dan menunjukkan tidak terdapat perbedaan kinerja pada saat individu diberi insentif positif dan negatif.

Hasil ini bisa saja belum akurat, hal tersebut disebabkan oleh tidak dikontrolnya efek atau dampak yang disebabkan oleh insentif positif maupun

insentif negatif yang diberikan pada eksperimen kali. Seberapa besar dampak yang diberikan insentif positif, dan seberapa besar dampak yang diberikan insentif negatif pada penelitian kali belum diketahui apakah sudah sebanding atau belum, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi yang diterima tiap responden pada sel 2 dan 3 dan berdampak pada kinerja mereka yang tidak memiliki perbedaan. Penelitian selanjutnya dapat untuk mengontrol dampak dari insentif positif dan insentif negatif yang diberikan sebagai *treatment* eksperimen agar sebanding sehingga hasil yang didapatkan lebih akurat. Selain itu juga perlu untuk mempertimbangkan penggunaan kedua tipe insentif yakni insentif positif dan insentif negatif secara bersamaan (*within subject*) sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja secara maksimal.

4.4.4. Hasil Pengujian Hipotesis 4a

Tabel Desain Eksperimen

		Insentif		
		<i>Control</i>	Positif	Negatif
<i>Meaningful Work</i>	<i>Control</i>	1	2	3
	<i>High Meaning</i>	4	<u>5</u>	6
	<i>Low Meaning</i>	7	<u>8</u>	9

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pengujian hipotesis 4a digunakan untuk mengetahui apakah Kinerja Individu pada kondisi *high meaning* lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja individu pada Kondisi *low meaning* ketika individu tersebut diberi insentif

positif . Hipotesis 4a pada penelitian ini diuji menggunakan *One Way Anova* dengan membandingkan sel 5 dan sel 8 pada table desain eksperimen. Berikut adalah uji normalitas pada data sel 5 dan sel 8 :

Tabel 17. Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov Test* Sel 5 dan Sel 8

	Sel 5	Sel 8
N	12	13
Kolmogorov-z	0.600	0.908
Sig	0.864	0.382
Hasil Uji	Normal	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2018 (lampiran 15 dan 16)

Dari tabel 17 diatas dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal pada kedua sel tersebut karena sig > 0.05, maka uji *One Way Anova* dapat dilakukan. Berikut ini adalah hasil pengujian untuk hipotesis 4a :

Tabel 18. Uji *One Way Anova* H_{4a}

Insentif	Mean	N	Sig
Insentif Positif dan <i>High meaning</i>	13,58	12	0.008
Insentif Positif dan <i>Low Meaning</i>	11,30	13	

Sumber: Data primer diolah, 2018 (lampiran 17)

Hasil uji *One Way Anova* memiliki sig. 0.008 yang berarti signifikan karena < 0.05 dan dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan kinerja yang signifikan ketika Individu diberi insentif positif dan dihadapkan pada kondisi

tertentu. Pada kondisi *high meaning* kinerja individu akan menjadi lebih baik jika dibandingkan dengan individu pada kondisi *low meaning*.

Dari tabel 18, menunjukkan rata-rata kinerja lebih tinggi pada individu yang berada pada kondisi diberi *high meaning* yaitu sebesar 13,58 dibandingkan dengan rata-rata kinerja individu pada kondisi *low meaning* 11,30. Berdasarkan hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4a diterima dan menunjukkan terdapat perbedaan kinerja pada saat individu dalam kondisi *high meaning* dibandingkan dengan individu pada kondisi *low meaning*. Kinerja akan lebih baik pada kondisi *high meaning*.

Hal ini sesuai dengan penelitian Kosfeld *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa ketika diberi insentif moneter, maka kinerja rata-rata akan lebih baik pada saat kondisi *high meaning* dibandingkan dengan *low meaning*.

Maka dapat disimpulkan berdasar pernyataan di atas ketika diberi insentif positif, kinerja individu akan lebih baik jika mereka dalam kondisi *high meaning* dibandingkan dengan Individu yang dihadapkan pada kondisi *low meaning*.

4.4.5. Hasil Pengujian Hipotesis 4b

Tabel Desain Eksperimen

		Insentif		
		<i>Control</i>	Positif	Negatif
<i>Meaningful Work</i>	<i>Control</i>	1	2	3
	<i>High Meaning</i>	4	5	6
	<i>Low Meaning</i>	7	8	9

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pengujian hipotesis 4b digunakan untuk mengetahui apakah kinerja Individu pada kondisi *high meaning* lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja individu pada Kondisi *low meaning* ketika individu tersebut diberi insentif negatif. Hipotesis 4b pada penelitian ini diuji menggunakan uji *One Way Anova* dengan membandingkan sel 6 dan sel 9 pada table desain eksperimen. Berikut adalah uji normalitas pada data sel 6 dan sel 9 :

Tabel 19. Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov Test* Sel 6 dan Sel 9

	Sel 6	Sel 9
N	12	13
Kolmogorov-z	0.491	0.950
Sig	0.969	0.327
Hasil Uji	Normal	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2018 (lampiran 18 dan 19)

Dari tabel 19 diatas dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal pada kedua sel tersebut karena $\text{sig} > 0.05$, maka uji *One Way Anova* dapat dilakukan. Berikut ini adalah hasil pengujian untuk hipotesis 4b:

Tabel 20. Uji *One Way Anova* H_{4b}

Insentif	Mean	N	Sig
Insentif Negatif dan <i>High meaning</i>	13.50	12	0.000
Insentif Negatif dan <i>Low Meaning</i>	10.08	13	

Sumber: Data primer diolah, 2018 (lampiran 20)

Hasil uji *One Way Anova* memiliki sig. 0.000 yang berarti signifikan karena < 0.05 dan dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan kinerja yang signifikan ketika individu diberi insentif negatif dan dihadapkan pada kondisi tertentu. Pada kondisi *high meaning* kinerja individu akan menjadi lebih baik jika dibandingkan dengan individu pada kondisi *low meaning*.

Dari tabel 20, menunjukkan rata-rata kinerja lebih tinggi pada individu yang berada pada kondisi diberi *high meaning* yaitu sebesar 13.58 dibandingkan dengan rata-rata kinerja individu pada kondisi *low meaning* 10.08. Berdasarkan hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4b diterima dan menunjukkan terdapat perbedaan kinerja pada saat individu dalam kondisi *high meaning* dibandingkan dengan individu pada kondisi *low meaning*. Kinerja akan lebih baik pada kondisi *high meaning*.

Maka dapat disimpulkan berdasar pernyataan di atas ketika diberi insentif negatif, kinerja individu akan lebih baik jika mereka dalam kondisi *high meaning* dibandingkan dengan Individu yang dihadapkan pada kondisi *low meaning*.

Penelitian mengenai pengaruh insentif positif atau negatif terhadap kinerja dengan konteks kerja *meaningful work* yaitu *high meaning* dan *low meaning*. Pemberian Insentif positif atau negatif dan pengkondisian terhadap karyawan dalam konteks kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Maka perusahaan dapat memanfaatkan sumber dayanya sebaik mungkin untuk kemajuan karyawan dan perusahaan.

