

BAB IV
HASIL DAN ANALISIS DATA

4.1 Gambaran Umum Partisipan

Partisipan yang terlibat merupakan mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Katolik Soegijapranata yang telah mengambil mata kuliah Teori Organisasi. Partisipan pada penelitian ini berjumlah 90 orang, dimana 10 orang tidak lolos uji manipulasi. Oleh sebab itu, jumlah partisipan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 orang.

Tabel 4.1. Jumlah partisipan dalam setiap sel yang mengikuti eksperimen

Keterangan	Penghargaan Intrinsik	Sampel Minimal	Partisipan yang Terlibat Eksperimen	Partisipan Tidak Lolos Uji Manipulasi	Partisipan Lolos Uji Manipulasi
Kompleksitas Pekerjaan Tinggi	Diberi	10	15	2	13
Kompleksitas Pekerjaan Tinggi	Tidak Diberi	10	15	2	13
Kompleksitas Pekerjaan Rendah	Diberi	10	15	0	15
Kompleksitas Pekerjaan Rendah	Tidak Diberi	10	15	3	12
Conscientiousness	Diberi	10	15	0	15
Conscientiousness	Tidak Diberi	10	15	3	12
Total		60	90	10	80

Sumber: Data primer diolah, 2020

Menurut Hartono (2010) apabila tiap sel dalam eksperimen diperlukan minimal 10 partisipan, maka data yang tersedia telah melebihi jumlah minimal partisipan yang diperlukan. Dalam penelitian ini jumlah partisipan di sel kondisi diberi penghargaan intrinsik dan dihadapkan pada kompleksitas pekerjaan tinggi berjumlah 13 partisipan, sedangkan partisipan di sel kondisi tidak diberi penghargaan intrinsik dan dihadapkan pada kompleksitas pekerjaan tinggi berjumlah 13 partisipan. Selain itu jumlah partisipan pada sel kondisi diberi penghargaan intrinsik dan dihadapkan kompleksitas pekerjaan rendah berjumlah 15 partisipan.

4.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan sebagai alat analisis dan klasifikasi dari data yang telah diperoleh dengan cara mendeskripsikan data tersebut. Manfaatnya adalah untuk memberikan informasi dari kumpulan data yang ada agar lebih mudah dipahami.

Tabel 4.2. Statistik Deskriptif

Keterangan		Jumlah
Jenis Kelamin	Laki – Laki	15
	Perempuan	65
Total		80
Usia	< 20 Tahun	8
	20 - 30 Tahun	72
	> 30 Tahun	0
Total		80
IPK	< 3.0	6
	3.0 - 3.50	38
	> 3.50	36
Total		80

Sumber: Data primer diolah, 2020

Jumlah partisipan dalam penelitian ini sebanyak 80 mahasiswa, dimana rata – rata partisipan berada di rentang umur 20 – 30 tahun. Mayoritas partisipan berjenis kelamin perempuan dengan total 65 mahasiswa atau dalam persentase sebesar 81%, sedangkan untuk partisipan laki – laki berjumlah 15 mahasiswa dengan persentase 19%. Berdasarkan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) diketahui 7% partisipan memiliki IPK dibawah 3.0, 48% partisipan memiliki IPK dengan rentang 3.0 – 3.50 dan 45% partisipan memiliki IPK diatas 3.50.

4.3 Hasil Uji Validitas

4.3.1 Uji Validitas Internal

Pengujian validitas internal berguna untuk mengetahui seberapa besar validitas kausalitas yang terjadi. Desain eksperimen pada penelitian ini telah memenuhi validitas internal dan terbebas dari berbagai faktor yang mengancam validitas internal diantaranya:

a. Histori

Penelitian dikatakan lolos dari ancaman histori apabila partisipan penelitian, sebelumnya sudah pernah mengerjakan eksperimen yang sama. Namun, pada penelitian ini terbebas dari efek histori karena kegiatan eksperimen hanya dilakukan 1 kali yaitu saat eksperimen akan dilaksanakan serta tidak ada pengulangan.

b. Maturasi

Penelitian dapat terbebas dari ancaman maturasi jika partisipan tidak mengalami kondisi bosan atau lelah saat menjalani dan mengerjakan eksperimen yang diberikan, hal ini disebabkan karena berlalunya waktu. Sedangkan pada eksperimen ini, peneliti memberikan instruksi yang mudah dipahami dan waktu yang diberikan dalam sesi penugasan soal tidak lama serta waktu berlangsungnya eksperimen dari awal hingga akhir hanya 15 menit sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini lolos dari ancaman maturasi.

c. Pengujian

Ancaman ini dapat terjadi jika partisipan telah mendapat proses pembelajaran atau mempelajari materi yang akan diberikan saat eksperimen dilakukan. Namun, partisipan tiap sel dalam penelitian ini dilakukan pada kelas yang berbeda – beda sehingga partisipan belum pernah melakukan pengujian yang sama dan tidak ada kegiatan *pretest* sebelum partisipan diberikan manipulasi kondisi sehingga penelitian ini lolos dari ancaman pengujian.

d. Instrumentasi

Ancaman ini muncul akibat bergantinya instrumen yang digunakan dalam pengukuran variabel sehingga mampu berpengaruh terhadap hasil penelitian, oleh sebab itu agar dapat lolos dari ancaman tersebut maka instrumen yang digunakan sebaiknya sama. Sedangkan pada penelitian ini kegiatan eksperimen lolos dari ancaman instrumentasi karena media pengerjaan eksperimen menggunakan *google form* dan tidak terdapat pergantian instrumen selama kegiatan eksperimen berlangsung.

e. Seleksi

Penelitian dapat dikatakan lolos dari ancaman seleksi apabila tidak terdapat perbedaan karakteristik dari partisipan yang mengikuti eksperimen. Pada penelitian ini tidak membedakan karakteristik yang

dimiliki partisipan antar kelompok sehingga tidak terdapat efek seleksi. Selain itu, peneliti juga melakukan pengujian berupa uji beda IPK pada tiap sel dengan maksud untuk mengetahui apakah IPK mampu berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Apabila hasil menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan maka bisa jadi IPK akan mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Berikut merupakan tabel hasil pengujian uji beda IPK tiap sel:

Tabel 4.3. Uji Beda IPK tiap sel

Keterangan		Penghargaan Intrinsik	
		Diberi	Tidak Diberi
Kompleksitas Pekerjaan	Tinggi	3.4600	3.4246
	Rendah	3.3647	3.485
<i>Conscientiousness</i>		3.4953	3.5833
Sig		0.600	

Sumber: Data primer diolah (2020), Lampiran 1

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan *mean* atau rata – rata IPK (Indeks Prestasi Kumulatif) di setiap sel secara signifikan (sig. 0.600). Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan IPK pada tiap sel sehingga penelitian ini bebas dari ancaman seleksi.

f. Regresi

Penelitian dikatakan lolos dari ancaman regresi jika partisipan yang dipilih tidak secara acak dari populasi yang ditetapkan sehingga berdampak pada hasil eksperimen karena terdapat ketentuan atau syarat tersebut. Sedangkan pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *random sampling* dengan memilih responden secara acak sehingga dapat dikatakan penelitian ini telah lolos dari ancaman regresi.

g. Mortaliti Eksperimen

Mortaliti eksperimen terjadi karena terdapat partisipan yang tidak ikut serta dalam eksperimen. Hal ini dikarenakan kondisi seperti sakit, pindah dan lain sebagainya. Penelitian ini tidak menimbulkan efek mortality dimana terbukti dari respon para partisipan yang mampu mengikuti dan menyelesaikan eksperimen yang diberikan hingga akhir.

4.4 Uji Validitas Kuesioner

Tabel 4.4. Hasil Pengujian 1 Validitas Instrumen *Conscientiousness*

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Cons1	0.135	0.381	Tidak Valid
Cons2	0.514	0.381	Valid
Cons3	0.302	0.381	Tidak Valid
Cons4	0.728	0.381	Valid
Cons5	0.667	0.381	Valid
Cons6	0.187	0.381	Tidak Valid
Cons7	0.240	0.381	Tidak Valid
Cons8	0.325	0.381	Tidak Valid
Cons9	0.421	0.381	Valid
<i>Cronbach Alpha</i>			0.422

Sumber: Data primer diolah (2020), Lampiran 2

Pada pengujian validitas, tiap item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel. Nilai r tabel pada penelitian ini dengan jumlah sampel 27 partisipan dengan signifikansi 5% yaitu sebesar 0,381. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan terhadap kuesioner variabel *conscientiousness* pada tabel 4.4, diketahui bahwa terdapat 5 item yang tidak valid yaitu item nomor 1,3,6,7,8. Item tersebut dinyatakan tidak valid karena nilai r hitung lebih kecil dibandingkan r tabel (<0.381) sehingga peneliti harus menghapus indikator tersebut lalu melakukan pengujian ulang.

Tabel 4.5. Hasil Pengujian 2 Validitas Instrumen *Conscientiousness*

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Cons2	0.639	0.381	Valid
Cons4	0.797	0.381	Valid
Cons5	0.854	0.381	Valid
Cons9	0.716	0.381	Valid
<i>Cronbach Alpha</i>			0.746

Sumber: Data primer diolah (2020), Lampiran 3

Hasil dari pengujian kedua terlihat pada tabel 4.5 dan menunjukkan bahwa nilai r hitung seluruh item berada diatas 0.381 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan telah valid.

4.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan yang digunakan dapat diandalkan dalam menilai variabel atau tidak. Kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban partisipan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu (Hartono,2013). Pengujian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dalam pengujian statistik dengan menggunakan SPSS dan hasil dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* > r tabel. Pada penelitian ini didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,746 (tabel 4.5) dan lebih besar dari 0,381 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan bersifat *reliable*. Selain itu, bila merujuk pada

tabel 4.6 diketahui bahwa tingkat reliabilitas dalam penelitian ini termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi.

Tabel 4.6. Tingkat Reliabilitas Data

Cronbach Alpha	Kriteria
> 0.9	Reliabilitas Sempurna
0.7 - 0.9	Reliabilitas Tinggi
0.5 - 0.7	Reliabilitas Moderat
< 0.5	Reliabilitas Rendah

Sumber: Murniati et al. (2013)

4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Uji asumsi klasik berupa uji normalitas harus dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan uji hipotesis dengan tujuan untuk memastikan data yang digunakan berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Shapiro-Wilk* dan data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 4.7. Pengujian 1 Uji Normalitas

Keterangan	Asymp. Sig. (2-tailed)	Normalitas
1. Kompleksitas Pekerjaan Tinggi - Diberi PI	0.003	Tidak Normal
2. Kompleksitas Pekerjaan Tinggi - Tidak Diberi PI	0.540	Normal
3. Kompleksitas Pekerjaan Rendah - Diberi PI	0.554	Normal
4. Kompleksitas Pekerjaan Rendah - Tidak Diberi PI	0.008	Tidak Normal
5. <i>Conscientiousness</i> - Diberi PI	0.024	Tidak Normal
6. <i>Conscientiousness</i> - Tidak Diberi PI	0.252	Normal

Sumber: Data primer diolah (2020), Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa nilai signifikansi kompleksitas pekerjaan tinggi – tidak diberi penghargaan intrinsic pada sel 2 sebesar 0,54 lalu nilai signifikansi kompleksitas pekerjaan rendah – diberi penghargaan intrinsic untuk sel 3 sebesar 0,554 dan signifikansi *conscientiousness* – tidak diberi penghargaan intrinsic pada sel 6 sebesar 0,252. Ketiga sel tersebut memiliki nilai signifikansi $> \alpha 0,05$ yang berarti bahwa data pada sel 2,3 dan 6 telah berdistribusi normal. Sedangkan sel lainnya seperti sel 1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003, sel 4 sebesar 0,008 dan sel 5 sebesar 0,024 dimana ketiganya memiliki nilai signifikansi $< \alpha 0,05$ sehingga dapat dikatakan data tidak terdistribusi normal.

Peneliti perlu melakukan pengobatan terhadap data yang tidak terdistribusi normal tersebut dengan melakukan eliminasi terhadap partisipan

yang memiliki data *outliners* berdasarkan *boxplots* kemudian melakukan pengujian kembali. Data yang harus di eliminasi pada sel 1 sebanyak 2 partisipan (partisipan ke 11 dan 12), lalu pada sel 4 terdapat 1 partisipan (partisipan ke 26) dan sel 5 sebanyak 1 partisipan (partisipan ke 1).

Tabel 4.8. Pengujian 2 Uji Normalitas

Keterangan	Asymp. Sig. (2-tailed)	Normalitas
1. Kompleksitas Pekerjaan Tinggi - Diberi PI	0.095	Normal
2. Kompleksitas Pekerjaan Tinggi - Tidak Diberi PI	0.54	Normal
3. Kompleksitas Pekerjaan Rendah - Diberi PI	0.554	Normal
4. Kompleksitas Pekerjaan Rendah - Tidak Diberi PI	0.181	Normal
5. <i>Conscientiousness</i> - Diberi PI	0.090	Normal
6. <i>Conscientiousness</i> - Tidak Diberi PI	0.252	Normal

Sumber: Data primer diolah (2020), Lampiran 7

Pengujian kedua pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sel 1 sebesar 0,095, sel 4 sebesar 0,181 dan sel 5 sebesar 0,090 maka dari itu dapat dilihat bahwa ketiga sel tersebut telah memiliki nilai $\text{sig} > \alpha$ 0,05 sehingga dapat dikatakan seluruh data telah berdistribusi normal.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Hasil Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh kompleksitas pekerjaan yang tinggi terhadap perilaku kerja inovatif akan lebih tinggi pada sel yang diberi penghargaan intrinsik dibandingkan yang tidak diberikan penghargaan intrinsik. Hipotesis pertama ini diuji menggunakan teknik ANOVA untuk mengetahui pengaruh interaksi antara kompleksitas pekerjaan yang tinggi dan penghargaan intrinsik terhadap perilaku kerja inovatif.

Tabel 4.9. Desain Hipotesis 1

		Penghargaan Intrinsik	
		Diberi	Tidak Diberi
Kompleksitas Pekerjaan	Tinggi	1	2
	Rendah	3	4

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa sel 1 dan 2 yang akan diuji dalam hipotesis pertama. Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis pertama:

Tabel 4.10. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Penghargaan Intrinsik	Mean	N	Sig
Diberi	0,618	11	0,319
Tidak Diberi	0,738	13	

Sumber: Data primer diolah (2020), Lampiran 8

Hasil pengujian ANOVA pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,319 > \alpha 0,05$ yang berarti tidak terdapat perbedaan perilaku kerja inovatif yang signifikan saat individu diberikan penghargaan intrinsik maupun tidak diberi penghargaan intrinsik pada kondisi kompleksitas pekerjaan yang tinggi sehingga H1 ditolak. Selain itu, tabel 4.10 juga menunjukkan *mean* atau rata – rata perilaku kerja inovatif pada sel yang diberi penghargaan intrinsik sebesar 0,618 dan rata – rata perilaku kerja inovatif pada sel yang tidak diberi penghargaan intrinsik sebesar 0,738.

Makna dari kompleksitas pekerjaan tinggi sendiri menurut Gould (1979) merupakan karakteristik pekerjaan yang memerlukan kemampuan dan ketrampilan, menyediakan kesempatan kepada individu untuk membuat keputusan secara pribadi, mampu menghasilkan kreativitas dan originalitas hasil pekerjaan, serta memiliki tantangan atau resiko tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Tabel 4.11. Uji Beda Kompleksitas Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Kondisi Tidak Diberi Penghargaan Intrinsik

Kompleksitas Pekerjaan	Mean	N	Sig
Tinggi	0,738	13	0,481
Rendah	0,654	11	

Sumber: Data primer diolah (2020), Lampiran 9

Sebagai pendukung pengujian statistic ANOVA pada tabel 4.10 yang menyatakan hipotesis ditolak maka peneliti melakukan uji beda kompleksitas pekerjaan pada kondisi tidak diberi penghargaan intrinsik dan tersaji pada tabel 4.11. Hasil pengujian menunjukkan nilai *mean* perilaku kerja inovatif yang didapat pada kompleksitas pekerjaan tinggi sebesar 0,738 dimana lebih tinggi dibandingkan kompleksitas pekerjaan rendah sebesar 0,654, namun nilai sig yang didapat sebesar $0,481 > \alpha 0,05$ yang artinya tidak terdapat perbedaan perilaku kerja inovatif yang signifikan.

Menariknya individu yang diberi kompleksitas pekerjaan tinggi dan tidak diberi penghargaan intrinsik mampu menghasilkan perilaku kerja inovatif lebih tinggi dibandingkan kompleksitas pekerjaan rendah jika melihat pada nilai *mean*. Hal ini karena pekerjaan yang kompleks mampu mendorong motivasi intrinsik dan kreativitas yang lebih tinggi dibandingkan pekerjaan yang sederhana karena saat tingkat pekerjaan menjadi lebih kompleks, individu cenderung lebih bersemangat dan tertarik melakukan pekerjaan tersebut (Oldham & Cummings, 1996).

Tabel 4.12. Uji Beda Kompleksitas Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Kondisi Diberi Penghargaan Intrinsik

Kompleksitas Pekerjaan	Mean	N	Sig
Tinggi	0,618	11	0,010
Rendah	0,738	15	

Sumber: Data primer diolah (2020), Lampiran 10

Sebagai perbandingan hasil pada tabel 4.11 maka peneliti juga melakukan uji beda kompleksitas pekerjaan pada kondisi diberi penghargaan intrinsik. Hasil pengujian menunjukkan nilai *mean* yang didapat pada kompleksitas pekerjaan tinggi sebesar 0,618 dimana lebih rendah dibandingkan kompleksitas pekerjaan rendah yaitu sebesar 0,738. Selain itu hal ini didukung oleh nilai sig sebesar $0,010 < \alpha 0,05$ yang artinya terdapat perbedaan perilaku kerja inovatif ketika individu diberi penghargaan intrinsik pada kompleksitas pekerjaan rendah dan tinggi.

Hal ini karena individu yang dihadapkan kompleksitas pekerjaan rendah dan diberi penghargaan intrinsik melihat adanya peluang berupa mampu menciptakan inovasi bagi perusahaan, terlebih dari pekerjaannya yang tidak kompleks bisa mendapatkan bonus berupa penghargaan intrinsik. Sedangkan individu yang dihadapkan kompleksitas pekerjaan tinggi kurang memiliki *awareness* atau kesadaran terhadap sistem yang perusahaan gunakan dimana keamanan data perusahaan rentan terhadap manipulasi, hal ini tersaji dalam skenario eksperimen. Oleh sebab itu, sistem yang digunakan

tidak sesuai dengan standarisasi penyajian data yang baik di era sekarang sehingga perlu diperlukan *awareness* sebagai seorang akuntan menyikapi hal tersebut.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas diketahui hasil uji hipotesis 1 pada penelitian ini memberikan hasil yang berbeda dengan pernyataan hipotesis 1 dimana H_0 diterima dan H_a ditolak. Secara statistik, variabel kompleksitas pekerjaan tinggi yang diberi *treatment* penghargaan intrinsik tidak menghasilkan perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi secara signifikan jika dibandingkan dengan yang tidak diberi penghargaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan atau konsisten dengan penelitian yang dilakukan Oldham & Cummings (1996) dimana pekerjaan yang kompleks mampu mendorong motivasi intrinsik dan kreativitas yang lebih tinggi dibandingkan pekerjaan yang sederhana dan Hatice (2012) yang menyatakan penghargaan intrinsik berpengaruh positif terhadap kompleksitas pekerjaan. Oleh sebab itu, variabel moderasi dalam penelitian ini yaitu penghargaan intrinsik bersifat memperlemah hubungan antara kompleksitas pekerjaan yang tinggi terhadap perilaku kerja inovatif.

Namun hipotesis 1 ini mampu memberi kontribusi pada penelitian saat ini melalui pengembangan literatur akuntansi manajemen terkait akuntansi berperilaku. Sisi akuntansi berperilaku terlihat pada variabel penghargaan intrinsik dimana tidak mempengaruhi dan menjadi pertimbangan individu

dalam pengambilan keputusan untuk melakukan perilaku kerja inovatif ketika dihadapkan kompleksitas pekerjaan yang tinggi. Selain itu hasil pengujian hipotesis 1 juga memberi bukti empiris yang mendukung penelitian Deci et al., (2001) yang menyatakan bahwa penghargaan intrinsik berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja inovatif. Melihat persaingan bisnis saat ini yang semakin tinggi maka pimpinan perusahaan perlu mendorong karyawan untuk mampu menciptakan suatu inovasi yang mampu mendukung efektifitas perusahaan menjadi lebih baik terlebih pada perusahaan *startup*. Maka dari itu, perusahaan tidak hanya bisa mengandalkan penghargaan intrinsik yang diberikan dalam menciptakan inovasi karena terdapat sistem insentif lainnya yang mampu meningkatkan kinerja individu.

Menurut peneliti dimanipulasinya variabel kompleksitas pekerjaan pada eksperimen yang dilakukan dengan cara partisipan harus memecahkan kode soal dengan tingkat kompleksitas yang tinggi, turut berpengaruh dan dinilai terlalu menghabiskan waktu yang diberikan dan berdampak pada hasil pengerjaan yang kurang maksimal. Hal ini karena proses pengerjaan eksperimen dilakukan secara *online* sehingga partisipan diharuskan *scroll up* *clue* pemecahan kode berulang kali sedangkan terdapat batasan waktu yang diberikan. Oleh sebab itu, saya sudah memasukan kekurangan tersebut dalam keterbatasan pada penelitian ini.

4.7.2 Hasil Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh kompleksitas pekerjaan yang rendah terhadap perilaku kerja inovatif akan lebih tinggi pada sel yang diberi penghargaan intrinsik dibandingkan yang tidak diberikan penghargaan intrinsik. Hipotesis 2 ini diuji menggunakan teknik ANOVA untuk mengetahui pengaruh interaksi antara kompleksitas pekerjaan yang rendah dan penghargaan intrinsik terhadap perilaku kerja inovatif.

Tabel 4.13. Desain Hipotesis 2

		Penghargaan Intrinsik	
		Diberi	Tidak Diberi
Kompleksitas	Tinggi	1	2
Pekerjaan	Rendah	3	4

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa sel 3 dan 4 yang akan diuji dalam hipotesis kedua. Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis kedua:

Tabel 4.14. Hasil Pengujian Hipotesis 2

Penghargaan Intrinsik	Mean	N	Sig
Diberi	0,973	15	0,018
Tidak Diberi	0,655	11	

Sumber: Data primer diolah (2020), Lampiran 11

Hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.12 menunjukkan nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,018 < \alpha 0,05$ yang berarti terdapat perbedaan perilaku kerja inovatif yang signifikan saat individu diberikan penghargaan intrinsik dibandingkan yang tidak diberi penghargaan intrinsik pada kondisi kompleksitas pekerjaan yang rendah. Tabel diatas juga menunjukkan *mean* atau rata - rata perilaku kerja inovatif pada 2 kondisi dalam penelitian ini yaitu kondisi kompleksitas pekerjaan rendah & diberi penghargaan intrinsik sebesar 0,973 dan kondisi kompleksitas pekerjaan rendah & tidak diberi penghargaan intrinsik sebesar 0,655.

Maka diketahui perilaku kerja inovatif tertinggi yang dihasilkan individu terdapat pada sel di kondisi kompleksitas pekerjaan rendah dan diberi penghargaan intrinsik yaitu sebesar 0,973. Hipotesis 2 ini membuktikan bahwa pengaruh kompleksitas pekerjaan yang rendah terhadap perilaku kerja inovatif akan lebih tinggi pada sel yang diberikan penghargaan intrinsik dibandingkan dengan yang tidak diberi penghargaan intrinsik sehingga H2 diterima.

Dengan kompleksitas pekerjaan yang rendah maka pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu membutuhkan *skill* yang tinggi dan tidak terlalu menantang (Morgeson & Humphrey, 2006). Meskipun pekerjaan yang diberikan di nilai tidak terlalu kompleks, namun saat individu telah bekerja pada sebuah perusahaan maka targetnya adalah visi perusahaan tersebut

sehingga hal ini tidak menutup kemungkinan individu untuk dapat mengeksplorasi ide baru melalui terciptanya inovasi dalam memajukan serta mewujudkan visi perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, individu merasa adanya peluang yang tercipta saat diberi kompleksitas pekerjaan yang rendah.

Penelitian ini mendukung teori motivasi berprestasi yang menyatakan bahwa saat individu dihadapkan pada pekerjaan yang mampu memberi peluang terciptanya suatu inovasi serta mendapat penghargaan, maka akan muncul dorongan atau keinginan dalam diri individu untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi kurang dari alpha 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa partisipan dalam penelitian ini mampu memanfaatkan peluang saat diberi pekerjaan yang tidak terlalu kompleks untuk mampu menciptakan perilaku inovatif.

Hipotesis 2 ini juga memberi kontribusi pada penelitian saat ini melalui pengembangan literatur akuntansi manajemen terkait akuntansi keprilakuan. Sisi akuntansi keprilakuan terletak pada variabel penghargaan intrinsik dimana penghargaan intrinsik turut mempengaruhi dan menjadi pertimbangan individu dalam pengambilan keputusan untuk melakukan perilaku kerja inovatif ketika dihadapkan kompleksitas pekerjaan yang rendah.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian Malik et al., (2015) yang menyatakan bahwa tanpa adanya apresiasi berupa pujian atau pelatihan maka inovasi tidak akan terjadi. Penelitian juga mendukung penelitian Fischer (2019) dimana penghargaan intrinsik mampu memoderasi dan memperkuat hubungan antara motivasi intrinsik individu terhadap perilaku inovatif. Saat motivasi intrinsik individu meningkat maka muncul sebuah dorongan yang berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Byron dan Khazanchi (2012) yang menyatakan kondisi batas seperti jenis penghargaan berupa penghargaan intrinsik dan konteks pekerjaan berpengaruh positif terhadap terciptanya inovasi.

4.7.3 Hasil Pengujian Hipotesis 3

Pengujian Hipotesis 3 dalam penelitian ini berguna untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat pengaruh *conscientiousness* terhadap perilaku kerja inovatif yang dihasilkan individu pada 2 kondisi yaitu diberi penghargaan intrinsik dan tidak diberi penghargaan intrinsik.

Tabel 4.15. Desain Hipotesis 3

	Penghargaan Intrinsik	
	Diberi	Tidak Diberi
<i>Conscientiousness</i>	5	6

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa sel 5 dan 6 yang akan diuji dalam hipotesis ketiga. Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis ketiga:

Tabel 4.16. Hasil Pengujian Hipotesis 3

Penghargaan Intrinsik	Mean	N	Sig
Diberi	0,714	14	0,687
Tidak Diberi	0,667	12	

Sumber: Data primer diolah (2020), Lampiran 12

Hasil pengujian tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi hipotesis 3 sebesar $0,687 > \alpha 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh *conscientiousness* terhadap perilaku kerja inovatif tidak berbeda secara signifikan antara sel yang diberi penghargaan intrinsik dan tidak diberi penghargaan intrinsik. Tabel 4.14 juga menyajikan nilai *mean* atau rata – rata perilaku kerja inovatif pada sel yang diberi penghargaan intrinsik sebesar 0,714 sedangkan pada sel yang tidak diberi penghargaan intrinsik sebesar 0,667. Hasil tersebut membuktikan bahwa penghargaan intrinsik sebagai variabel moderasi bersifat memperlemah hubungan antara *conscientiousness* terhadap perilaku kerja inovatif. Maka dari itu, pengaruh kepribadian *conscientiousness* dalam kondisi diberi maupun tidak diberi penghargaan intrinsik, tidak memiliki perbedaan secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif sehingga H3 ditolak.

Variabel *conscientiousness* berkaitan dengan kepribadian individu dan mampu berpengaruh terhadap kinerja sehingga perlu mengetahui apakah partisipan penelitian tergolong dalam *conscientiousness* tinggi atau rendah karena pada pengujian statistik membuktikan bahwa hipotesis ditolak. Oleh sebab itu, berikut merupakan nilai rata – rata sel 5 dan 6 berdasarkan 4 indikator kuesioner *conscientiousness* yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.17. Nilai Mean Kuesioner *Conscientiousness Favorable*

Keterangan	Mean	N
Sel 5	3,178	14
Sel 6	3,271	12

Sumber: Data primer diolah, 2020, Lampiran 13

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai rata – rata pada sel 5 sebesar 3,178 dan sel 6 sebesar 3,271 yang artinya partisipan penelitian tergolong dalam *conscientiousness* rendah karena nilainya kurang dari 4 sehingga hal ini berkorelasi dengan perilaku kerja inovatif yang dihasilkan.

Tabel 4.18. Nilai Mean Kuesioner *Conscientiousness Unfavorable*

Keterangan	Mean	N
Sel 5	4,0	14
Sel 6	3,983	12

Sumber: Data primer diolah, 2020, Lampiran 14

Sebagai bukti pendukung terkait hasil *mean* pada tabel 4.15 maka peneliti juga melakukan perhitungan terhadap nilai *mean* kuesioner yang

bersifat *unfavorable*. Kuesioner *unfavorable* berisi tentang pertanyaan yang tidak mendukung kepribadian *conscientiousness* dan untuk mengukurnya peneliti melihat jawaban partisipan pada kuesioner *unfavorable* serta menghitung nilai *mean* dengan tujuan untuk mengetahui apakah partisipan condong pada *conscientiousness* yang rendah atau tidak. Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai *mean* pada sel 5 sebesar 4,0 dan sel 6 sebesar 3,983 yang artinya partisipan penelitian tergolong dalam *conscientiousness* rendah karena nilai *mean* telah lebih atau kurang sedikit dari 4 sehingga hal ini sesuai dengan tingkat perilaku kerja inovatif yang dihasilkan.

Makna dari individu dengan kepribadian *conscientiousness* rendah yaitu memiliki karakteristik yang ceroboh, kurang bertanggung jawab dan tidak mampu diandalkan (Friedman, 2009). Saat individu dengan *conscientiousness* rendah tidak diberi penghargaan intrinsik maka respon yang dihasilkan terhadap perilaku kerja inovatif rendah, hal ini dikarenakan individu merasa tidak adanya dorongan atau manfaat yang dirasakan meskipun telah menghasilkan inovasi sehingga perilaku inovatif dianggap bukan prioritas dalam bekerja. Sedangkan pada kondisi diberi penghargaan intrinsik, perilaku kerja inovatif yang dihasilkan lebih tinggi dibandingkan yang tidak diberi penghargaan intrinsik tetapi tidak signifikan, hal ini karena individu merasa cukup terpacu dengan adanya pemberian penghargaan intrinsik sehingga terdapat peningkatan perilaku inovatif namun di sisi lain

individu juga mengharapkan penghargaan atau bentuk dorongan selain penghargaan intrinsik yang dinilai sepadan dengan inovasi yang dihasilkan.

Oleh sebab itu, hipotesis ke 3 dalam penelitian ini memberikan penilaian yang berbeda dimana hasil penelitian tidak konsisten dengan penelitian Anjani dan Gatari (2019) dimana *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini karena pada penelitian Anjani dan Gatari subjek penelitiannya merupakan karyawan perusahaan *startup* dimana telah berhadapan langsung dengan kondisi kerja sesungguhnya dan *mindset* berorientasi pada *goal* perusahaan sehingga *conscientiousness* yang dimiliki tergolong tinggi karena adanya tanggung jawab pekerjaan sehingga mampu mempengaruhi motivasi berprestasi individu tersebut sedangkan pada penelitian ini subjek merupakan mahasiswa yang belum berhadapan dengan kondisi kerja di perusahaan secara nyata sehingga dimungkinkan motivasi berprestasi yang dimiliki masih rendah.

Berdasarkan pernyataan Gunarsa (2003) motivasi berprestasi diartikan sebagai unsur yang ada dalam diri individu berupa kepribadian nya yang ada sejak lahir dan bertumbuh serta dapat berubah dengan adanya pengaruh dari lingkungan sekitar. Maka dari itu hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Anjani dan Gatari yang menunjukkan hasil positif antara *conscientiousness* terhadap perilaku kerja inovatif. Di sisi lain, penelitian ini mendukung penelitian George (2001) dimana *conscientiousness* merupakan

kepribadian yang paling konsisten dalam memprediksi perilaku kerja inovatif. Berikut juga dengan penelitian Demerouti (2006) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki *conscientiousness* tinggi berpengaruh simultan terhadap kinerja dibandingkan karyawan dengan *conscientiousness* rendah.

Hal ini karena individu dengan *conscientiousness* tinggi saat diberi penghargaan intrinsik akan merespon lebih baik dibandingkan individu yang memiliki *conscientiousness* rendah sehingga berpengaruh pada kinerjanya. Sisi akuntansi keperilakuan terlihat pada kepribadian individu dimana turut mempengaruhi perilaku dan berdampak pada pengambilan keputusan dalam konteks ini berupa menciptakan perilaku inovatif. Partisipan cenderung memiliki *conscientiousness* rendah dan membuktikan bahwa penghargaan intrinsik tidak menjadi pertimbangan individu untuk menciptakan perilaku kerja inovatif.

Pimpinan perusahaan sebagai pelaku bisnis perlu mengetahui kepribadian atau karakteristik dari karyawannya agar mampu memberi dorongan yang tepat untuk meningkatkan kinerja individu tersebut terlebih mampu menghasilkan perilaku inovatif. Jadi pada individu yang memiliki *conscientiousness* rendah sebaiknya perusahaan dapat memberikan penghargaan atau sistem insentif lainnya agar kinerjanya meningkat.