

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS

4.1 Gambaran Umum Partisipan

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan metode eksperimen.

Pada penelitian ini terdapat 68 partisipan yang merupakan mahasiswa aktif program studi akuntansi Unika Soegijapranata yang telah mengambil mata kuliah Akuntansi Manajemen. Partisipan yang terlibat dalam eksperimen ini berperan sebagai karyawan sebuah perusahaan. Dari 68 partisipan yang terlibat, terdapat 38 partisipan yang tidak lolos uji manipulasi, sehingga terdapat 30 partisipan yang lolos uji manipulasi.

Tabel 2. Partisipan Eksperimen

Jumlah Partisipan	68
Jumlah partisipan yang tidak lolos uji manipulasi	38
Jumlah partisipan yang lolos uji manipulasi	30

Sumber : Data primer diolah, 2020

Gambaran Umum Partisipan

Tabel 3. Partisipan berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin

Keterangan		Jumlah
Umur	19	2
	20	7
	21	9
	22	7
	23	4
	24	1
TOTAL		30
Jenis Kelamin	Laki-laki	8
	Perempuan	22
TOTAL		30

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan jumlah partisipan berdasarkan umur dan jenis kelamin. Terdapat 30 partisipan dalam eksperimen ini, 2 partisipan atau sebesar 6,7% partisipan dalam eksperimen ini berumur 19 tahun, 7 partisipan atau 23,3% partisipan dalam eksperimen ini berumur 20 tahun, 9 partisipan atau 30% partisipan dalam eksperimen ini berumur 21 tahun, 7 partisipan atau 23,3% partisipan dalam eksperimen ini berumur 22 tahun, 4 partisipan atau 13,4% partisipan dalam eksperimen ini berumur 23 tahun, 1 partisipan atau 3,3% partisipan dalam eksperimen ini berumur 24 tahun. Kemudian 22 partisipan atau sebesar 73,3% partisipan dalam eksperimen ini berjenis kelamin perempuan dan 8 partisipan atau 26,7% partisipan dalam eksperimen ini berjenis kelamin laki-laki. Sebagian besar partisipan yang ada dalam eksperimen ini mempunyai berjenis kelamin perempuan.

4.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan data yaitu dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul dalam penelitian ini. Berikut merupakan tabel statistik deskriptif pada penelitian ini.

Tabel 4. Statistik Deskriptif

Variabel	Min	Mean	Max	Std Deviasi
Kinerja Kompensasi Finansial	10	25,6	30	4,8
Kinerja Kompensasi Non Finansial	16	27,17	30	3,8
Kinerja Non Kompensasi (Non Bonus & Non Pelatihan)	0	18,7	30	11,2

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel statistik deskriptif diatas nilai rata-rata (*mean*) pada kinerja kompensasi finansial yaitu sebesar 25,6. Nilai rata-rata tersebut tinggi atau menunjukkan bahwa partisipan dianggap bisa mengerjakan tugas berupa pemecahan kode dalam rangka mengukur kinerja pada kompensasi finansial. Dalam variabel kinerja pada kompensasi finansial mempunyai nilai minimum atau partisipan dapat memecahkan kode paling sedikit sebesar 10 dan nilai maksimum atau partisipan paling banyak memecahkan kode sebesar 30. Nilai standar deviasi sebesar 4,8 dan nilai rata-rata (*mean*) 25,6 artinya data kurang bervariasi karena nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai *mean*.

Nilai rata-rata (*mean*) pada kinerja kompensasi non finansial yaitu sebesar 27,17. Nilai rata-rata tersebut tinggi atau menunjukkan bahwa partisipan dianggap bisa mengerjakan tugas berupa pemecahan kode dalam rangka mengukur kinerja pada kompensasi non finansial. Dalam variabel kinerja pada kompensasi non finansial mempunyai nilai minimum atau partisipan dapat memecahkan kode paling sedikit sebesar 16 dan nilai maksimum atau partisipan paling banyak memecahkan kode sebesar 30. Nilai standar deviasi sebesar 3,8 dan nilai rata-rata (*mean*) 27,17 artinya data kurang bervariasi karena nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai *mean*.

Nilai rata-rata (*mean*) pada kinerja non kompensasi yaitu sebesar 18,7. Nilai rata-rata tersebut tinggi atau menunjukkan bahwa partisipan dianggap bisa mengerjakan tugas berupa pemecahan kode dalam rangka mengukur kinerja pada non kompensasi. Dalam variabel kinerja pada non kompensasi mempunyai nilai minimum atau partisipan dapat memecahkan kode paling sedikit sebesar 0 dan nilai maksimum atau partisipan paling banyak memecahkan kode sebesar 30. Nilai standar deviasi sebesar 11,2 dan nilai rata-rata (*mean*) 18,7 artinya data kurang bervariasi karena nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai *mean*.

Nilai rata-rata (*mean*) dari ketiga variabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) pada kinerja kompensasi non finansial lebih tinggi dari nilai rata-rata (*mean*) pada kinerja kompensasi finansial dan non kompensasi. Partisipan lebih memilih untuk diberi kontrak kompensasi non finansial.

4.3 Hasil Uji Validitas

4.3.1 Validitas Internal

Validitas internal adalah pengukur seberapa valid atau benar kausalitas terjadi. Dalam desain eksperimen pada penelitian ini telah dipenuhi faktor - faktor validitas internal, antara lain yaitu :

1. Histori

Histori adalah pengalaman yang dimiliki oleh partisipan, serta peristiwa yang dialami oleh subjek pada waktu eksperimen berlangsung sehingga reaksi dari partisipan tidak hanya disebabkan karena manipulasi eksperimen tetapi juga karena terdapat faktor

histori. Dalam penelitian ini, terdapat partisipan yang mempunyai pengalaman dalam mengikuti eksperimen dan terdapat partisipan yang belum mempunyai pengalaman dalam mengikuti eksperimen. Eksperimen dilaksanakan dengan waktu yang tidak lama dan tidak terdapat perubahan kondisi kenyamanan pada waktu eksperimen berlangsung, sehingga meminimalisir kejadian yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen.

2. Maturasi

Maturasi adalah efek durasi atau waktu eksperimen yang bisa mempengaruhi hasil eksperimen. Efek durasi atau waktu dapat berupa rasa bosan, lelah, ataupun lapar. Dalam penelitian ini, eksperimen berlangsung kurang lebih 20 sampai 30 menit, sehingga meminimalisir kejadian yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen.

3. Pengujian (*testing*)

Pengujian adalah efek yang bisa membuat individu belajar karena telah mendapat perlakuan sebelum dilakukannya eksperimen, sehingga individu telah mempelajari atau mengetahui terlebih dahulu hal yang akan dilaksanakan dalam eksperimen. Pada penelitian ini, partisipan diberikan soal latihan yang berbeda dengan soal manipulasi sehingga bisa dipastikan tidak terdapat efek pengujian (*learning effect*) pada partisipan.

4. Instrumentasi

Instrumentasi adalah kejadian atau peristiwa yang disebabkan karena ada pergantian alat ukur yang dipergunakan sehingga mempengaruhi berlangsungnya eksperimen. Tetapi dalam penelitian ini, peneliti tidak melakukan pergantian alat ukur, maka tidak akan terjadi efek instrumentasi.

5. Seleksi

Seleksi adalah gangguan validitas internal yang terbentuk apabila subjek yang digunakan mempunyai karakteristik berbeda. Dalam penelitian ini tidak diberi perbedaan karakteristik antar kelompok sehingga efek seleksi tidak terjadi.

6. Regresi

Dalam penelitian ini partisipan dipilih dengan acak sehingga terbebas dari regresi.

7. Moraliti Eksperimen

Moraliti eksperimen adalah kegagalan subjek eksperimen untuk melanjutkan proses eksperimen pada saat pengujian berlangsung hingga akhir. Dalam penelitian ini, tidak terdapat partisipan yang tidak menyelesaikan proses eksperimen hingga selesai, sehingga dalam penelitian ini terbebas dari moraliti eksperimen.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja karyawan karena dipengaruhi oleh faktor kompensasi finansial dan non finansial. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini

menggunakan aplikasi SPSS. Uji yang digunakan dalam penelitian adalah uji *Kruskal Wallis* dan uji *Mann-Whitney*. Pengujian statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah *Kruskal Wallis* yang digunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang bermakna tanpa dapat mengetahui perlakuan mana yang berbeda. Pada penelitian ini untuk mengetahui secara keseluruhan apakah terdapat perbedaan kinerja karyawan pada kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan non kompensasi. Pada penelitian juga menggunakan uji *Mann-Whitney* menguji perbedaan satu kelompok atau satu variabel bebas terhadap variabel terikat atau kinerja karyawan atau mengetahui perlakuan mana yang berbeda.

Tabel 5. Hasil Uji *Kruskal Wallis*

<i>Kruskal Wallis</i>	Kinerja
Asymp. Sig	0,17

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Hasil Uji *Kruskal Wallis* pada tabel 5 menunjukkan nilainya sebesar 0,17 (lebih dari 0,05). Pengujian tersebut menunjukkan jika tidak ada perbedaan yang bermakna antara variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Pada uji ini, variabel non kompensasi juga di masukan, variabel ini tambahkan hanya sebagai kontrol.

Tabel 6. Uji *Mann-Whitney* Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial

Mann-Whitney U	Kinerja
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,172

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Hasil Uji *Mann-Whitney* pada tabel 6 menunjukkan tingkat signifikansi 2 sisi sebesar 0,172 atau signifikansi 1 sebesar 0,086 (lebih dari 0,05) yang berarti tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Hasil tersebut membuktikan jika karyawan tidak melihat perbedaan kompensasi mana yang lebih menarik baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial, karyawan menganggap sama kompensasi tersebut, sama-sama mendapatkan kompensasi tetapi dalam bentuk yang berbeda. Maka dari itu mekanisme pemberian kompensasi kepada karyawan tidak mampu menjadi kontrol untuk mendukung perusahaan dalam mengatur perilaku karyawan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan untuk memperoleh laba yang tinggi tidak tercapai.

Tabel 7. Uji *Mann-Whitney* Kompensasi Finansial dan Non Kompensasi

Mann-Whitney U	Kinerja
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,060

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Hasil Uji *Mann-Whitney* pada tabel 7 menunjukkan tingkat signifikansi 2 sisi sebesar 0,060 atau signifikansi 1 sebesar 0,030 (lebih dari 0,05) yang berarti tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan antara kompensasi finansial dan non kompensasi. Hal ini dibuktikan bahwa kompensasi finansial dan non kompensasi tidak memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Karyawan mengerjakan tugas sebagai kewajibannya yang harus diselesaikan dengan semaksimal mungkin. karyawan bekerja tidak memandang kompensasi sebagai hal utamanya, kompensasi hanya dianggap sebagai seperti tambahan saja. Karyawan memiliki pandangan untuk bekerja menyelesaikan tugasnya

secara maksimal yang merupakan suatu kewajiban dan tuntutan, dan karyawan tidak hanya bekerja untuk mendapat kompensasi saja.

Tabel 8. Uji *Mann-Whitney* Kompensasi Non Finansial dan Non Kompensasi

Mann-Whitney U	Kinerja
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,009

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Hasil Uji Mann-Whitney pada tabel 8 menunjukkan tingkat signifikansi 2 sisi sebesar 0,009 atau signifikansi 1 sebesar 0,0045 (kurang dari 0,05) yang berarti terdapat perbedaan kinerja karyawan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Dari hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan bekerja tidak berhenti dengan ilmu yang dimilikinya saat ini, karyawan ingin lebih mengembangkan ilmu yang dimilikinya sekarang untuk meningkatkan kinerja. Bagi karyawan, pelatihan kerja dapat memberikan manfaat kepada mereka dan juga mereka dapat berlibur sembari mendapat pelatihan kerja.

4.5 Pembahasan

Hasil penelitian ini yang terdapat di Tabel 6 menunjukkan 0,172 (lebih dari 0,05) membuktikan bahwa hipotesis ditolak atau tidak ada perbedaan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Eduard, 2015) dan (Buntari & Udjang, 2015) yang membuktikan jika tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan pada kompensasi finansial, karena karyawan tidak merasakan adanya perbedaan kompensasi yang didapat baik kompensasi finansial maupun non finansial terhadap kinerjanya, karyawan sama mendapatkan kompensasi namun yang diterima berbeda bentuk dan penelitian (Linda & Windayanti,

2018) yang membuktikan jika tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan pada kompensasi non finansial. Dalam penelitian ini membuktikan jika karyawan tidak melihat perbedaan kompensasi mana yang lebih menarik baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial, karyawan menganggap sama kompensasi tersebut, sama-sama mendapatkan kompensasi tetapi dalam bentuk yang berbeda. Oleh karena itu mekanisme pemberian kompensasi kepada karyawan tidak mampu menjadi kontrol untuk mendukung perusahaan dalam mengatur perilaku karyawan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan untuk memperoleh laba yang tinggi tidak tercapai. Sistem informasi akuntansi dalam bentuk sistem kompensasi tidak mampu mendukung manajer dalam pembuatan keputusan. Beban operasional perusahaan dalam bentuk pemberian bonus dan pelatihan kerja tidak dapat dijadikan dasar oleh perusahaan untuk menilai sejauh mana karyawan berkontribusi dalam penciptaan pendapatan. Kompensasi finansial mendapatkan bonus dalam bentuk uang yang dapat digunakan untuk berbagai pilihan, sedangkan kompensasi non finansial mendapatkan pelatihan yang dapat meningkatkan ilmu yang dimilikinya yang dapat mempengaruhi apa yang dikerjakannya dan juga untuk mengembangkan perusahaan dimana karyawan bekerja. Apabila karyawan mendapat kompensasi baik kompensasi finansial atau non finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa nyaman dan lebih maju terhadap kondisinya. Pemberian kompensasi baik kompensasi finansial maupun non finansial akan mendorong karyawan untuk lebih cenderung melakukan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Namun,

jika karyawan merasa jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang telah dikontribusikan terhadap perusahaan, maka bisa saja kinerja karyawan akan menurun untuk melakukan tugas atau tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini, sampel non kompensasi ditambahkan sebagai sampel kontrol. Dalam penelitian eksperimen sampel kontrol perlu di uji untuk melihat bagaimana efek variabel yang di uji pada grup yang tidak mendapatkan *treatment* (manipulasi). Hasil uji dalam penelitian ini yang membutuhkan kompensasi non finansial dengan non kompensasi membuktikan ada perbedaan yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sama dengan penelitian (Mintarti, Fitriastuti & Sari, 2016) yang membuktikan jika kompensasi non finansial dengan sampel kontrol non kompensasi terdapat perbedaan kinerja karyawan, karyawan bekerja tidak berhenti dengan ilmu yang dimilikinya saat ini, karyawan ingin lebih mengembangkan ilmu yang dimilikinya sekarang untuk meningkatkan kinerja. Bagi karyawan, pelatihan kerja dapat memberikan manfaat kepada mereka dan juga mereka dapat berlibur sembari mendapat pelatihan kerja.

Meskipun hipotesis penelitian ini ditolak, hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi finansial dengan non kompensasi tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian (Buntarti & Udjang, 2015) yang membuktikan tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan antara kompensasi finansial dan non kompensasi, karena kompensasi finansial dan non kompensasi tidak memotivasi karyawan untuk

meningkatkan kinerja. Karyawan mengerjakan tugas sebagai kewajibannya yang harus diselesaikan dengan semaksimal mungkin, rata-rata kinerja karyawan dalam penelitian ini kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh perbedaan untuk memperoleh kompensasi finansial maupun yang tidak mendapat kompensasi. Karyawan memberikan kemampuan yang dimiliki baik pengetahuan, tenaga dan waktunya biasanya untuk mendapatkan uang, namun dalam penelitian (Muljani, 2002) membuktikan jika karyawan akan merasa lebih dihargai saat dia mendapat fasilitas yang memuaskan atas kebutuhan setiap karyawan atas kinerja yang dikerjakannya, karyawan juga dapat memiliki kinerja yang baik jika memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman yang mendukung karyawan dapat bekerja dengan baik. Dari hal tersebut dapat disimpulkan jika karyawan bekerja tidak memandang kompensasi sebagai hal utamanya, kompensasi hanya dianggap sebagai seperti tambahan saja. Karyawan memiliki pandangan untuk bekerja menyelesaikan tugasnya secara maksimal yang merupakan suatu kewajiban dan tuntutan, dan karyawan tidak hanya bekerja untuk mendapat kompensasi saja.

Dari hasil dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karyawan cenderung lebih memilih untuk diberi kontrak kompensasi non finansial yaitu berupa pelatihan kerja daripada diberi kontrak kompensasi finansial yaitu diberi bonus berupa uang. Kompensasi finansial yang berupa uang dianggap karyawan hanya sebagai tambahan saja karena pemberian bonus berupa uang tidak diberikan perusahaan setiap bulannya melainkan hanya diberi pada waktu tertentu saja. Karyawan lebih memilih untuk diberi kontrak kompensasi non

finansial karena menurut karyawan pemberian pelatihan kerja dapat menambah pengetahuan dan ilmu yang karyawan miliki agar dapat meningkatkan kinerjanya.

