

Pengaruh Insentif Keuangan Dan Penetapan Tujuan Terhadap Kinerja Individu: Uji Eksperimen Mahasiswa Kewirausahaan

by Dian Wijanti

Submission date: 22-Jul-2021 08:07AM (UTC+0900)

Submission ID: 1501330318

File name: 344-971-2-ED.docx (62.9K)

Word count: 3990

Character count: 26298

Pengaruh Insentif Keuangan Dan Penetapan Tujuan Terhadap Kinerja Individu: Uji Eksperimen Mahasiswa Kewirausahaan

Dian Wijayanti^{1*}; Uki Yonda Aseptia²; Rino Tam Cahyadi³

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ma Chung

*dian.wijayanti@machung.ac.id

ABSTRACT

A common mechanism for linking performance and compensation is the presence of financial incentives. This study aims to examine the effect of incentive schemes and participation in goal setting on performance. This study intends to test whether goal-setting theory can explain the effect of incentive schemes and individual participation in setting goals on performance achieved within a certain period. The incentive schemes tested in the study are piece-rate, quotas in relation to performance and targeting. Field experiment procedures with a 2x2 design were carried out to test the causal relationship between these variables. Experiments were carried out on 141 students with experimental tasks related to entrepreneurship courses. Data analysis and hypothesis testing were performed using Two Way Anova repeated measurement and contrast test. The results of the analysis show that the performance of the quota incentive scheme where the incentives are given based on the set targets is less than the *piece-rate* incentive scheme. The budget-based incentive scheme, in this case the quota incentive scheme, is not expected to provide an increase in effort. The increase in effort does not result in better performance.

Keywords performance; goal setting; quota incentive scheme; *piece-rate* incentive scheme

ABSTRAK

Mekanisme umum untuk menghubungkan kinerja dan kompensasi adalah adanya insentif finansial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh skema insentif dan partisipasi dalam penetapan tujuan terhadap kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*) dapat menjelaskan pengaruh skema insentif dan partisipasi individu dalam menetapkan tujuan terhadap kinerja yang dicapai dalam periode tertentu. Skema insentif yang diuji dalam studi ini adalah *piece-rate*, kuota dalam kaitannya dengan kinerja dan penetapan target. Prosedur eksperimen lapangan dengan desain 2x2 dilakukan untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel-variabel tersebut. Eksperimen dilakukan terhadap 141 mahasiswa dengan tugas eksperimen terkait mata kuliah kewirausahaan. Analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan Two Way Anova *repeated measurement* dan uji kontras. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja skema insentif kuota dimana insentif diberikan berdasarkan target yang telah ditetapkan lebih kecil dibandingkan skema insentif *piece-rate*. Skema insentif berbasis anggaran, dalam hal ini skema insentif kuota, tidak memberikan peningkatan upaya. Peningkatan upaya tidak menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kata-kata kunci: kinerja; penetapan sasaran; skema insentif kuota; skema insentif *piece-rate*

PENDAHULUAN

Mekanisma yang umum untuk menghubungkan kinerja dan kompensasi adalah dengan adanya insentif keuangan. Secara teoretis semakin tinggi insentif moneter yang diterima maka semakin besar kemungkinan individu berupaya menyelesaikan tugasnya dan mencapai kinerja yang lebih baik dari rata-rata (Takahashi, et al., 2016). Skema insentif dapat juga dikatakan sebagai program yang dirancang untuk mendorong komitmen individu guna meningkatkan produktivitasnya atau mencapai tujuan lainnya. Chong & Law (2016) mengisyaratkan bahwa bentuk skema insentif yang dapat meningkatkan upaya individu dalam mencapai kinerja yang lebih baik adalah insentif berbasis kinerja.

Penelitian ini ingin menguji apakah teori penetapan sasaran (*Goal-setting Theory*) dapat menjelaskan pengaruh skema insentif dan partisipasi individu dalam menetapkan sasaran memengaruhi kinerja yang dicapai dalam jangka waktu tertentu. Menurut Bonner & Sprinkle (2002) yang merupakan salah satu hasil penelitian awal dari skema insentif, teori penetapan sasaran menjelaskan bahwa sasaran pribadi (*personal goals*) merupakan perangsang bagi seseorang untuk meningkatkan usahanya. Penjelasan teori ini terkait dengan pengaruh insentif keuangan terhadap kinerja. Pertama, insentif keuangan berbasis kinerja dapat menyebabkan seseorang untuk menetapkan sasaran (*goals*). Kedua, insentif keuangan berbasis kinerja dapat menyebabkan seseorang menetapkan sasaran yang lebih menantang (*challenging goals*) yang memerlukan usaha yang lebih besar. Dan ketiga, insentif berbasis kinerja akan menghasilkan komitmen terhadap sasaran yang lebih tinggi dibandingkan dengan tidak ada insentif atau insentif yang tidak didasarkan pada kinerja (Bonner & Sprinkle, 2002). Hal ini juga dinyatakan dalam penelitian Chong & Law (2016) yang mengisyaratkan bahwa dalam penetapan tujuan, insentif keuangan dapat meningkatkan penerimaan akan sasaran yang tinggi yang akan meningkatkan kinerja.

Skema insentif berbasis anggaran memiliki keterkaitan dengan sasaran yang dicapai secara eksplisit (*quota scheme*) (Bonner & Sprinkle, 2002). Skema insentif berbasis anggaran seringkali melibatkan imbalan bonus kepada individu yang berhasil mencapai target yang ditetapkan. Selain itu juga, skema ini memungkinkan seseorang dapat menetapkan sasaran pribadinya sehingga memiliki komitmen terhadap sasaran (*goals commitment*) yang lebih baik (Bonner & Sprinkle, 2002). Formula skema insentif berbasis anggaran yang ada selama ini dalam penelitian laboratorium belum melibatkan unsur partisipasi (Takahashi, et al., 2016), dan hal ini tidak sesuai dengan praktik dan perkembangan penelitian di bidang anggaran, yang dalam hal ini penerapan partisipasi anggaran terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kinerja manajer atau karyawan (Kusufi, 2011). Penelitian yang melibatkan skema insentif dan penetapan target selama ini menggunakan metode penelitian survey kepada manajer perusahaan (Arandaa, et al., 2019). Oleh karena itu penting untuk menguji hubungan sebab akibat skema insentif dan kinerja yang melibatkan partisipasi (Sprinkle & Williamson, 2007).

Tujuan penelitian ini secara umum menyelidiki lebih lanjut bagaimana pengaruh skema insentif dan partisipasi dalam menentukan sasaran individu memengaruhi kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik pada dimensi teori maupun praktik. Chong & Law (2016) mengisyaratkan bahwa penelitian yang menguji pengaruh skema insentif terhadap kinerja masih belum konsisten, sehingga penting menguji peran variabel moderasi untuk menjelaskan tingkat kompleksitas hubungan skema insentif dan kinerja. Dalam dimensi teori penelitian ini mencoba menguji apa yang menjadi keterbatasan dalam penelitian Kusufi (2011), yaitu tidak adanya unsur partisipasi. Chong & Leung (2018) menguji apakah skema kompensasi berbasis target dapat meningkatkan kinerja dengan metode eksperimen. Namun dalam penelitian ini juga belum menambahkan tingkat partisipasi individu dalam menetapkan target. Partisipasi dalam menentukan sasaran menimbulkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan sasaran yang ditentukan oleh atasan (Locke & Latham, 2002; Hartmann & Slapnicar (2012). Penelitian ini memberikan pandangan yang berbeda melalui teori penetapan sasaran yang menjelaskan bagaimana skema insentif memengaruhi kinerja (Chong & Law, 2016). Berbeda dengan Kusufi (2011) yang menggunakan pendekatan teori *self-efficacy* dalam menjelaskan bagaimana skema insentif memengaruhi usaha yang

nantinya akan memengaruhi kinerja, penelitian mencoba melihat sejauh mana skema insentif yang berbasis anggaran efektif ketika individu berpartisipasi dalam menetapkan sasarannya.

LITERATUR REVIU

Penelitian akuntansi manajemen telah berusaha untuk menemukan bukti apakah insentif keuangan meningkatkan kinerja, dan penyelidikan atas penelitian ini mengungkapkan bahwa insentif keuangan tidak meningkatkan kinerja (Bonner, et al., 2000). Chong & Leung (2018) mengisyaratkan bahwa skema kompensasi berperan penting dalam pengendalian manajemen. Oleh karena itu hal ini menimbulkan pertanyaan penting yaitu kondisi yang bagaimana dalam hal ini insentif keuangan dapat meningkatkan kinerja. Salah satu kondisi yang dapat memengaruhi kinerja menurut Bonner & Sprinkle (2002) adalah target kinerja eksplisit yang dalam hal ini melalui mekanisme skema insentif. Oleh karena itu, hal ini mengisyaratkan bahwa organisasi harus menerapkan target kinerja sejalan dengan insentif keuangan untuk memotivasi karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Fessler (2003) yang menguji hubungan insentif keuangan *piece-rate* dan *fixed-wage* dengan kemenarikan tugas dan kinerja tugas dengan menggunakan eksperimen laboratorium. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ketika tugas dipersepsikan tidak menarik, skema insentif tidak memengaruhi kemenarikan dan kinerja tugas. Kusufi (2011) melanjutkan penelitian Fessler (2003) yang menjelaskan hasil bukti eksperimen laboratorium terhadap subyek yang mengerjakan sebuah tugas yang dikompensasi menggunakan dua skema kompensasi, yaitu skema berbasis anggaran dan skema *piece-rate*. Selain itu juga, seiring dengan penerapan skema berbasis anggaran, penelitian ini menggunakan pendekatan teori self-efficacy di dalam menjelaskan hubungan antara insentif keuangan terhadap usaha dan kinerja tugas. Semua subyek juga dievaluasi tingkat daya tarik tugasnya sebelum mereka mengetahui skema kompensasi yang akan didapatkan selama eksperimen, dan setelah mereka mengerjakan tugas dibawah skema kompensasi yang didapatkannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa subyek di bawah skema berbasis anggaran terbukti memiliki peningkatan daya tarik tugas lebih besar dibandingkan dengan subyek dengan skema *piece-rate*. Selain itu juga, penelitian ini membuktikan bahwa interaksi antara insentif keuangan dan daya tarik tugas berpengaruh terhadap kinerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan secara langsung.

Partisipasi Individu

Partisipasi Individu dikaitkan juga dengan proses penganggaran yaitu adanya partisipasi dalam proses penganggaran. Penelitian mengenai penganggaran partisipatif telah dilakukan selama lebih dari 40 tahun dan memberikan bukti yang tidak konsisten dalam pengaruhnya terhadap kepuasan dan kinerja (Lindquist, 1995; Shield dan Shield, 1998). Oleh karena ketidak konsistenan ini, Lindquist (1995) dan Shield dan Shield (1998) mencoba untuk berfokus pada anteseden penganggaran partisipatif sehingga dapat menjelaskan hubungan penganggaran partisipatif dengan konsekuensinya, antara lain kinerja dan kepuasan.

Partisipasi berkembang tidak hanya dalam konteks penetapan anggaran namun juga konteks pengukuran kinerja finansial dan nonfinansial. Penelitian Sholihin, et al. (2011) mengembangkan partisipasi tidak hanya dalam penetapan tujuan finansial seperti yang dilakukan Wentzel (2002) namun juga dalam penetapan tujuan nonfinansial. Dengan menggunakan metoda survey, responden penelitian Sholihin, et al. (2011) sebanyak 54 yang berasal dari organisasi jasa keuangan di Inggris Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi dalam penetapan tujuan finansial dan nonfinansial mempengaruhi komitmen tujuan yang dimediasi oleh persepsi keadilan prosedural dan kepercayaan.

Partisipasi berkembang tidak hanya dalam konteks penetapan tujuan finansial dan nonfinansial, namun juga dalam proses evaluasi kinerja seperti yang dikembangkan oleh Hartmann dan Slapnicar (2012). Penelitian Hartmann dan Slapnicar (2012) menguji pengaruh partisipasi bawahan dalam proses evaluasi (voice) yang merupakan salah satu karakteristik proses evaluasi kinerja terhadap keadilan prosedural dengan adanya peran ketidakpastian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa voice signifikan berhubungan dengan keadilan prosedural dalam kondisi adanya ketidakpastian tugas manajer yang lebih tinggi. Dalam konteks pencapaian kinerja, penetapan target oleh individu dapat meningkatkan perhatian dan fokus untuk mencapai sasaran yang ditetapkan (Chong & Leung, 2018)

Penelitian Terdahulu

Penelitian skema insentif keuangan juga dilakukan Budiarti (2011) yang menguji pengaruh skema insentif (turnamen dan kuota) dan umpan balik terhadap kinerja dengan menggunakan eksperimen lapangan. Hasil menunjukkan bahwa pada saat seseorang bekerja dengan skema insentif turnamen, kinerjanya lebih baik dibandingkan pada saat bekerja dengan skema insentif kuota. Temuan lain menunjukkan bahwa pemberian umpan balik dapat meningkatkan kinerja. Penelitian ini memberikan bukti bahwa teori turnamen dapat dipakai untuk menjelaskan pengaruh skema insentif terhadap kinerja.

Bonner, et al. (2000) melakukan review terhadap 131 publikasi penelitian tentang insentif keuangan. Reviu ini mengklasifikasikan pengaruh skema insentif menjadi pengaruh negatif, positif dan tidak berpengaruh. Hasil reviu menunjukkan dari klasifikasi pengaruh, lebih dari setengah penelitian tentang pengaruh skema insentif menunjukkan pengaruh positif pada skenario terbaik. Temuan Bonner, et al. (2000) berimplikasi pada desain akuntansi manajemen dan sistem pengendalian. Desain akuntansi manajemen memegang peran penting dalam praktik kompensasi dengan memberikan penekanan skema kompensasi mana yang paling efektif. Brown, et al. (2016) menguji tipe umpan balik kinerja dan pengaruhnya terhadap pilihan individu pada rencana kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja berbasis kompensasi dapat menarik partisipasi dengan level kemampuan yang tinggi. Chong & Leung (2018) menguji efek gabungan umpan balik kinerja, penentuan tingkat capaian, dan skema kompensasi terhadap kinerja tugas bawahan. Hasil penelitian mengisyaratkan bahwa kompensasi *piece-rate* menghasilkan kinerja tertinggi dengan kondisi tingkat kesulitan capaian tinggi.

Penelitian-penelitian terdahulu memberikan gambaran bagaimana skema insentif dirancang untuk meningkatkan kinerja individu. Pendekatan berbagai teori dilakukan untuk mengetahui teori mana yang dapat menjelaskan mekanisme skema insentif dengan baik. Penelitian inipun mencoba menggunakan pendekatan teori untuk menjelaskan pengaruh skema insentif terhadap kinerja pada kondisi adanya partisipasi dalam menentukan sasaran. Metoda eksperimen telah dipakai di penelitian sebelumnya karena metoda ini bertujuan untuk menguji hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang berkorelasi.

Pengembangan Hipotesis

Skema insentif berbasis anggaran yang dalam hal ini skema insentif kuota diharapkan memberikan peningkatan usaha karena insentif yang diberikan berdasarkan sasaran yang telah ditetapkan. Peningkatan usaha tersebut kemudian menghasilkan kinerja yang lebih baik. (Chong & Leung (2018) mengisyaratkan bahwa skema kompensasi berbasis pencapaian target lebih menarik dibandingkan skema insentif *piece-rate*. Oleh karena itu hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H1: kinerja pada skema insentif kuota lebih baik daripada kinerja pada skema insentif *piece-rate*.

Adanya partisipasi dalam menetapkan sasarannya juga dapat disandingkan dengan skema insentif dalam memengaruhi kinerja tugas. Chong & Chong (2002) mengatakan kesempatan yang diberikan bagi bawahan untuk berpartisipasi meningkatkan perasaan kontrol dan keterlibatan dalam proses penganggaran maupun dalam penetapan sasaran, sehingga dapat meningkatkan komitmen bawahan

pada tujuan anggaran. Efek partisipasi pada komitmen tujuan disebut sebagai efek motivasional, kemudian partisipasi tersebut akan memengaruhi kinerja individu. Groen, et al. (2017) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa partisipasi individu dalam penetapan ukuran kinerja (target) dapat memberikan dampak yang baik pada kualitas pengukuran kinerja yang dapat mempengaruhi kinerja pada situasi tertentu. Ketika partisipasi dikaitkan dalam skema insentif maka skema insentif yang berbasis anggaran dengan melibatkan bawahan menentukan sarannya akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Dengan demikian hipotesis kedua dan ketiga dalam penelitian ini adalah:

H2: kinerja pada kondisi terdapat partisipasi individu dalam menentukan sasaran lebih baik dibandingkan tanpa partisipasi.

H3: kinerja pada kondisi skema insentif kuota dan terdapat partisipasi individu adalah paling baik dibandingkan kelompok yang lain.

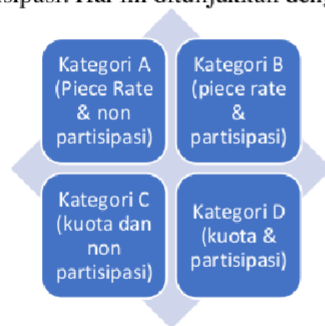
METODE PENELITIAN

Desain Eksperimen

Eksperimen lapangan dilakukan untuk menguji pengaruh skema insentif dan partisipasi terhadap kinerja tugas. Eksperimen lapangan dilakukan dengan desain 2x2 between subject dengan menempatkan subyek dalam dua kelompok yang berbeda yaitu sesuai dengan skema insentif yang diberikan, yaitu skema insentif kuota dan skema insentif piece-rate. Kemudian ada dan tidak adanya partisipasi diacak dalam kelompok masing-masing skema insentif.

Partisipan eksperimen adalah orang yang berperan serta dalam eksperimen yang dalam hal ini karakteristik individual, sikap dan perilakunya akan menjadi obyek eksperimen (Nahartyo, 2012). Penggunaan subyek mahasiswa sebagai partisipan mengundang pro dan kontra di antara peneliti bidang bisnis dan ekonomi, sehingga penggunaan subyek mahasiswa harus dibarengi dengan kehati-hatian yang tinggi (Nahartyo, 2012). Dalam pelaksanaannya, partisipan yang merupakan mahasiswa Kewirausahaan diminta untuk menjalankan tugas menjual produk yang dipilih secara acak masuk dalam kelompok skema insentif kuota dan piece-rate. Dari kelompok skema insentif tersebut kemudian dipilih secara acak yang menetapkan hasil penjualan sendiri dengan jumlah minimal telah ditetapkan peneliti dan yang telah ditetapkan target kerjanya oleh peneliti.

Desain eksperimen 2x2 adalah variabel untuk skema insentif dan partisipasi anggota. Variabel skema insentif diukur dengan perlakuan kelompok skema insentif *piece-rate* dan kuota. Sedangkan variabel partisipasi diukur dengan perlakuan kelompok partisipasi dan non-partisipasi yaitu dengan menentukan target sendiri bagi kelompok partisipasi dan target ditentukan oleh fasilitator untuk kelompok non-partisipasi. Hal ini ditunjukkan dengan gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Eksperimen 2x2

Berikut adalah perhitungan insentif berdasarkan masing-masing kelompok perlakuan.

1. Kategori A
 - a. Target profit per orang ditentukan tim dosen
 - b. Insentif diberikan sebesar 10% x Profit yang dihasilkan
 - c. Insentif diberikan maksimal untuk pencapaian 2,5x dari target. Contoh: target Rp100.000, maka maksimal insentif adalah Rp25.000 (10% x Rp250.000)
2. Kategori B
 - a. Target profit ditentukan oleh masing-masing individu, dengan catatan tidak boleh kurang dari modal yang disetor. Contoh: Modal disetor Rp100.000, maka target profit tidak boleh kurang dari Rp100.000
 - b. Insentif diberikan sebesar 10% x Profit yang dihasilkan
 - c. Insentif diberikan maksimal untuk pencapaian 2,5x dari target.
3. Kategori C
 - a. Target ditentukan oleh tim dosen
 - b. Insentif diberikan jika profit yang diperoleh melebihi target
 - c. Besaran insentif adalah 25% dari selisih total profit dan target. Contoh: target Rp100.000, total profit Rp200.000, insentif Rp25.000 (25% x Rp100.000)
4. Kategori D
 - a. Target ditentukan oleh masing-masing individu, dengan catatan tidak boleh kurang dari modal yang disetor.
 - b. Insentif diberikan jika profit yang diperoleh melebihi target
 - c. Besaran insentif adalah 25% dari selisih total profit dan target

Analisis Data

Uji hipotesis akan dilakukan dengan Two Way Anova repeated measurement dan uji kontras. Two Way Anova repeated measurement dilakukan untuk menguji H1 dan H3, sedangkan uji kontras dilakukan untuk menguji H2. H1 dan H3 hanya membandingkan dua kelompok, H1 membandingkan kinerja kelompok dengan skema insentif kuota dan skema piece-rate, H3 membandingkan kinerja kedua skema insentif pada kondisi ada partisipasi dalam menentukan sasaran dan tidak ada partisipasi. Uji kontras dilakukan untuk membandingkan kinerja pada kelompok skema insentif kuota dengan partisipasi dan tidak ada partisipasi.

HASIL DAN DISKUSI

Perlakuan eksperimen dalam penelitian ini adalah dengan membagi 23 kelompok mahasiswa mata kuliah Kewirausahaan dengan jumlah anggota enam hingga tujuh orang, menjadi 4 (empat) kelompok eksperimen. Variabel skema insentif diukur dengan membagi kelompok berdasarkan skema *piece-rate* dan kuota, dan variabel partisipasi dibagi dengan kelompok partisipasi dan non-partisipasi. Kelompok eksperimen adalah:

1. Kategori A (Piece Rate & non partisipasi)
2. Kategori B (piece rate & partisipasi)
3. Kategori C (kuota dan non partisipasi)
4. Kategori D (kuota & partisipasi)

Tabel 1 berikut menggambarkan data demografis partisipan eksperimen yaitu mahasiswa mata kuliah Kewirausahaan.

Tabel 1. Karakteristik Demografi Partisipan Eksperimen

Keterangan	Frekuensi	%
Piece-rate	72	51,06

Skema	Kuota	69	48,94
Insentif			
Partisipasi	Partisipasi	66	53,19
	Non-Partisipasi	75	46,81
Kategori	A	36	25,54
	B	36	25,54
	C	39	27,76
	D	30	21,16
Jenis	Pria	61	43,26
Kelamin	Wanita	80	56,74

Uji Normalitas

Uji Normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov Smirnov. Data dapat diasumsikan normal apabila Asymp.Sig (2-tailed) diatas 0,05. Dari hasil pengujian di table 2 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa data dari penelitian ini tidak berdistribusi normal. Oleh sebab itu, peneliti menggunakan uji non-parametrik. Hasil Uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, oleh sebab itu untuk menjawab hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kinerja pada skema insentif kuota lebih baik daripada kinerja pada skema insentif *piece-rate* digunakan uji Mann-Whitney.

Tabel 2. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Insentif	
N	141
Kolmogorov-Smirnov Z	2.150
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1: Piece Rate Vs Kuota

Dari output Test Statistic Tabel 3 menyatakan bahwa nilai Asymp.Sig (2-Tailed) adalah 0,000 dan mean rank kuota 56,65. Nilai Asymp.Sig (2-Tailed) di bawah 0,05 tetapi nilai mean rank kuota di bawah mean rank *piece-rate*. Hal ini menyatakan bahwa Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kinerja pada skema insentif kuota lebih baik daripada kinerja pada skema insentif *piece-rate* ditolak. Berdasarkan hasil analisis, rata-rata kinerja pada skema insentif kuota lebih rendah dibandingkan *piece-rate* yang tidak mendukung pernyataan hipotesis.

Tabel 3. Test Statistics Insentif Kuota dan Insentif Piece Rate

Keterangan	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Insentif Piece Rate	72	84.75	6102.00
Kuota	69	56.65	3909.00
Total	141		
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000		

Hipotesis 2: Partisipasi vs Non Partisipasi

Dari output Test Statistic Tabel 4 menyatakan bahwa nilai bahwa nilai Asymp.Sig (2-Tailed) adalah 0,000 dan mean rank Partisipasi 57,53. Nilai Asymp.Sig (2-Tailed) di bawah 0,05 tetapi nilai mean rank Partisipasi di bawah mean rank Non Partisipasi. Oleh sebab itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa kinerja pada kondisi terdapat partisipasi individu dalam menentukan sasaran lebih baik dibandingkan tanpa partisipasi ditolak. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata kinerja kelompok partisipasi lebih rendah dibandingkan kelompok tanpa partisipasi. Hal ini mengisyaratkan bahwa hipotesis tidak terdukung

Tabel 4. Test Statistics Partisipasi dan Non Partisipasi

Keterangan	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Insenti Partisipasi	66	57.53	3797.00
f Non Partisipasi	75	82.85	6214.00
Total	141		
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000		

Hipotesis 3: Skema Kuota dengan Partisipasi Individu vs 3 Skema Lainnya

Untuk menjawab hipotesis 3 yang menyatakan bahwa kinerja pada kondisi skema insentif kuota dan terdapat partisipasi individu (Skema D) adalah paling baik dibandingkan kelompok yang lain digunakan uji Kruskal Wallis. Dari output Test Statistic Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig (2-Tailed) adalah 0,000 dan mean rank Skema D 30,30. Nilai Asymp.Sig (2-Tailed) dibawah 0,05 tetapi nilai mean rank Skema D di bawah mean rank Skema A, B, C. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa kinerja pada kondisi skema insentif kuota dan terdapat partisipasi individu (Skema D) adalah paling baik dibandingkan kelompok yang lain ditolak. Berdasarkan hasil analisis, rata-rata skema D yang dihipotesiskan menghasilkan rata-rata kinerja tertinggi, tidak dapat mendukung hipotesis karena hasil kinerja tidak menunjukkan yang terbaik dibandingkan kelompok yang lain.

Tabel 5. Uji Kruskal Wallis

Skema	N	Mean Rank
Insenti A	36	89.28
f B	36	80.22
C	39	76.92
D	30	30.30
Tota	141	
l		
Asymp. Sig.	.000	

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja pada skema insentif kuota yang dalam hal ini insentif yang diberikan berdasarkan sasaran yang telah ditetapkan tidak lebih baik dibandingkan dengan skema insentif piece-rate. Skema insentif berbasis anggaran yang dalam hal ini skema insentif kuota diharapkan tidak memberikan peningkatan usaha. Peningkatan usaha tersebut tidak menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kesempatan yang diberikan bagi bawahan untuk berpartisipasi meningkatkan perasaan kontrol dan keterlibatan dalam proses penganggaran maupun dalam penetapan sasaran tidak dapat meningkatkan komitmen bawahan pada tujuan anggaran dan memengaruhi kinerja individu. Ketika

partisipasi dikaitkan dalam skema insentif maka skema insentif yang berbasis anggaran dengan melibatkan bawahan menentukan sasarannya tidak dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja individu yang berpartisipasi dalam menentukan sasaran tidak lebih baik dibandingkan tanpa partisipasi.

Berdasarkan hasil penelitian mengisyaratkan bahwa teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*) belum dapat menjelaskan fenomena dalam konteks lingkungan Pendidikan. Oleh karena itu, disarankan untuk menggunakan pendekatan teori lain dalam konteks pendidikan yang dapat menjelaskan perilaku yang relevan dengan pencapaian kinerja individu. Dalam desain eksperimen ini juga terdapat kelemahan karena ada kelompok eksperimen yang memiliki etos kerja yang lemah dibandingkan kelompok lainnya, sehingga hasil kinerja tidak memuaskan. Penelitian berikutnya yang menggunakan metode eksperimen diharapkan dapat melihat kemampuan partisipan untuk dapat mengerjakan tugas.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menyelidiki lebih lanjut bagaimana pengaruh skema insentif dan partisipasi dalam menentukan sasaran individu memengaruhi kinerja. Dengan desain eksperimen yang melibatkan mahasiswa mata kuliah Kewirausahaan sebagai partisipan, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan bidang Akuntansi Manajemen. Desain eksperimen 2x2 digunakan untuk perlakuan variabel independent yaitu skema insentif dan partisipasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara partisipan dengan skema insentif *piece-rate* maupun kuota tidak menunjukkan perbedaan kinerja. Demikian pula dengan kelompok perlakuan partisipasi dan non-partisipasi tidak menunjukkan perbedaan kinerja. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa skema insentif kuota dengan partisipasi akan mendapatkan kinerja terbaik juga tidak terdukung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa skema insentif dan partisipasi tidak dapat mempengaruhi pencapaian kinerja individu. Individu terpacu dalam kinerja dipengaruhi oleh factor lain. Hal ini menunjukkan bahwa skema insentif yang didesain dalam eksperimen ini belum dapat memacu partisipan yang merupakan mahasiswa untuk mencapai kinerja maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arandaa, C., Arellanoa, J. & Davilab, A., 2019. Subjective Bonuses and Target Setting in Budget-Based Incentive Contracts. *Management Accounting Research*, Volume 43, pp. 45-60.
- Bonner, S. E. & Sprinkle, G. B., 2002. The Effect of Monetary Incentives on Effort and Task Performance: Theories, Evidence, and a Framework for Research. *Accounting, Organization and Society*, pp. 303-345.
- Brown, J. L. & Sukari Farrington, G. B. S., 2016. Biased Self-Assessments, Feedback, and Employees' Compensation Plan Choices. *Accounting, Organization and Society*, pp. 1-15.

- Budiarti, L., 2011. Pengaruh Skema Insentif dan Umpan Balik pada Kinerja Pengujian Teori Turnamen. *Disertasi*, p. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Chong, V. K. & Chong, K. M., 2002. Budget Goal Commitment and Information Effect of Budget Participation on Performance: A Structural Equation Modelling Approach. *Behavioral Research in Accounting*, Volume 14.
- Chong, V. & Law, M. B. C., 2016. The Effect of A Budget-Based Incentive Compensation Scheme on Job Performance: The Mediating Role of Trust-in-Supervisor and Organisational Commitment. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 12(4).
- Chong, V. & Leung, S. T. W., 2018. The Effect of feedback, Assigned Goal Level and Compensation Schemes on Task Performance. *Asian Review Accounting*.
- Fessler, N. J., 2003. Experimental Evidence on the Links among Monetary Incentives, Task Attractiveness, and Task Performance. *Journal of Management Accounting Research*, Volume 15, pp. 161-176.
- Groen, B. A., Woutersa, M. J. & Wilderom, C. P., 2017. Employee Participation, Performance Metrics, and Job Performance: A Survey Study Based on Self-Determination Theory. *Management Accounting Research*, Volume 36, pp. 51-66.
- Hartmann, F. & Slapnicar, S., 2012. The Perceived Fairness of Performance Evaluation: The Role of Uncertainty. *Management Accounting Research*, pp. 17-33.
- Kusufi, M. S., 2012. *Hubungan Insentif Keuangan Terhadap Daya Tarik Tugas, Usaha dan Kinerja: Studi Eksperimen*, Yogyakarta: Program MSi dan Doktor FEB UGM.
- Libby, T., 1999. The Influence of Voice and Explanation on Performance in a Participative Budgeting Setting. *Accounting, Organization and Society*, Volume 24, pp. 125-137.
- Lindquist, T. M., 1995. Fairness as an Antecedent to Participative Budgeting: Examining the Effect of Distributive Justice, Procedural Justice, and Referent Cognitions on Satisfaction and Performance. *Journal of Management Accounting Research*, Volume 7, pp. 122-147.
- Nahartyo, E., 2012. *Desain dan Implementasi Riset Eksperimen*. 1st ed. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sholihin, M. & Pike, R., 2009. Fairness in Performance Evaluation and its Behavioral Consequences. *Accounting and Business Research*, pp. 397-413.
- Sprinkle, G. B. & Williamson, M. G., 2007. Experimental Research in Managerial Accounting. In: C. S. Chapman, A. G. Hopwood & M. D. Shiled, eds. *Handbook of Management Accounting Research*. Oxford: Elsevier Ltd., pp. 415-444.
- Takahashi, H., Shen, J. & KazuhitoOgawa, 2016. An Experimental Examination of Compensation Schemes and Level of Effort in Differentiated Tasks. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, Volume 61, pp. 12-19.

Wentzel, K., 2002. The Influence of Fairness Perception and Goal Commitment on Managers' Performance in a Budget Setting. *Behavioral Research in Accounting*, Volume 14, pp. 247-271.

Pengaruh Insentif Keuangan Dan Penetapan Tujuan Terhadap Kinerja Individu: Uji Eksperimen Mahasiswa Kewirausahaan

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnalwahana.aaykpn.ac.id Internet Source	10%
2	jurnal.unswagati.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Teuku Umar Student Paper	1%
4	Submitted to The Robert Gordon University Student Paper	1%
5	lib.ibs.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Aalto Yliopisto Student Paper	1%
7	Elaheh Behravesh, A. Mohammed Abubakar, Cem Tanova. "Participation in decision-making and work outcomes: evidence from a developing economy", Employee Relations: The International Journal, 2020 Publication	1%

8	msc.feb.ugm.ac.id	1%
	Internet Source	
9	Giovanni Giusti, Roberto Dopeso-Fernández. "Incentive magnitude and reference point shifting: a laboratory experiment", International Journal of Manpower, 2020	1%
	Publication	
10	pdfs.semanticscholar.org	1%
	Internet Source	
11	dspace.uii.ac.id	1%
	Internet Source	
12	www.emerald.com	1%
	Internet Source	

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Pengaruh Insentif Keuangan Dan Penetapan Tujuan Terhadap Kinerja Individu: Uji Eksperimen Mahasiswa Kewirausahaan

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11
