

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang sudah mengambil kelas metodologi penelitian pada program studi akuntansi di Universitas Katolik Soegijapranata. Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif semester genap tahun ajaran 2016/2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang dipilih secara acak oleh peneliti. Mahasiswa diminta secara sukarela untuk berpartisipasi dengan memberi stimuli bahwa eksperimen ini dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk mempraktekkan pengetahuan mereka mengenai eksperimen yang diperoleh di kelas.

3.2 Data penelitian

Data yang digunakan ini adalah data primer yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui pengisian kuesioner. Peneliti akan memberikan sejumlah tritmen berupa arahan. Kemudian partisipan juga diberikan sebuah skenario dalam ekseperimen ini guna mengelompokkan mereka menjadi beberapa grup yang terdiri dari tingkat kepribadian yang mereka miliki. Setelah semua data yang didapat peneliti sudah lengkap maka data tersebut akan diolah dengan melalui metode manipulasi data.

3.3 Desain Eksperimen

Penelitian ini menggunakan desain eksperimen yang dikembangkan oleh Handojono & Sholihin (2014) yang telah dimodifikasi. Partisipan diberi skenario untuk mengasumsikan bahwa dirinya bekerja sebagai direktur regional yang bergerak dibidang penjualan alat alat berat. Direktur regional membawahi manajer distrik yang bertanggung jawab langsung terhadap staff penjualan dan kantor. Salah satu tugas direktur yaitu memberikan penilaian terhadap kinerja manajer distrik. Partisipan yang mengikuti eksperimen ini berjumlah 60 orang yang akan diberi arahan bahwa mereka akan melakukan penilaian terhadap seorang manajer distrik di perusahann tersebut

Eskperimen dilakukan melalui dua tahap. Tahap pertama yaitu pendahuluan dan pengelompokkan. Fase pendahuluan dimaksudkan untuk mengukur tingkat kecenderungan altruistik seseorang. Tahapan tersebut dibagi menjadi beberapa bagian yaitu:

1. Partisipan akan diminta untuk menjawab dua puluh pertanyaan mengenai kepribadian altruistik yang diadaptasi dari Handojono & Sholihin (2014) melalui kuesioner. Kepribadian altruistik menurut Handojono & Sholihin (2014) adalah suatu keadaan dimana seseorang satu sama lain saling peduli sehingga berdampak pada kredit poin mereka berdua. Kuesioner tersebut bertujuan untuk mengetahui kepribadian altruistik di setiap individu.

2. Partisipan yang sudah melalui fase pendahuluan akan dikelompokkan menjadi beberapa grup. Setiap grup terdiri dari tiga orang yang memiliki kepribadian altruistik tinggi maupun rendah

Tahap kedua adalah tahap *treatment* yang terdiri dari dua sesi. Sesi tersebut diuraikan menjadi beberapa bagian sebagai berikut:

1. Sesi pertama yaitu penilaian individual. Grup yang sudah terbentuk tersebut dimasukkan ke dalam dua situasi yang berbeda, yaitu grup yang memiliki informasi kriteria kinerja subjektif lama, dan yang memiliki informasi kriteria kinerja subjektif baru. Situasi yang pertama adalah partisipan tidak diperkenankan berdiskusi satu sama lain tetapi mendapatkan informasi mengenai kriteria kinerja subjektif lama. Penilaian subjektif dilakukan dengan menggunakan catatan pribadi dan hasil wawancara dengan beberapa anggota staff mengenai kinerja sehari hari manajer distrik. Situasi yang kedua yaitu pada saat partisipan tidak diperkenankan untuk berdiskusi, mereka mendapatkan informasi mengenai kriteria kinerja subjektif baru. Kriteria subjektif baru dibuat berdasarkan saran dari penelitian sebelumnya (Handojono & Sholihin 2014). Tujuan diciptakannya kondisi tersebut adalah untuk membandingkan skor kinerja yang diberikan oleh partisipan.
2. Sesi kedua partisipan diarahkan untuk melakukan diskusi terlebih dahulu sebelum memberikan rating dan evaluasi terhadap manajer yang mereka evaluasi. Kondisi pada saat diskusi grup terjadi, partisipan mendapatkan informasi mengenai kriteria kinerja subjektif

lama dan yang baru. Interaksi grup akan dibatasi, supaya partisipan mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengemukakan pendapat mereka, juga mencegah kemungkinan sikap mendominasi, yang dimiliki oleh individu tertentu.. Hal ini bertujuan untuk membuktikan jika diskusi grup dan kriteria subjektif baru akan mengurangi efek bias *judgement* tersebut. Setelah itu kondisi yang diberikan akan sedikit berbeda dari yang sebelumnya. Pertama grup akan mendapatkan informasi mengenai kriteria kinerja subjektif lama, namun kondisinya adalah diperkenankan melakukan diskusi grup dan tidak diperkenankan melakukan diskusi grup. Hal ini bertujuan untuk membuktikan bahwa sebelum diskusi grup rating yang diberikan akan lebih tinggi. Kemudian pada kondisi yang sama seperti yang sebelumnya, grup akan mendapatkan informasi mengenai kriteria kinerja subjektif baru. Hal ini bertujuan untuk mengetahui letak ambiguitas kriteria kinerja subjektif tersebut, sehingga rating yang diberikan menjadi akurat.

Tabel eksperimen dibawah ini akan membantu menjelaskan mengenai desain eksperimen yang digunakan oleh peneliti.

	Kriteria baru	Kriteria lama
Sebelum diskusi	Lb₁	Lb₂
Setelah diskusi	Lb₃	Lb₄

3.4 Definisi Operasional dan Alat Pengujian Hipotesis

3.4.1 Variabel Independen

Dalam eksperimen kali ini, terdapat dua variable independen yang dimanipulasi, yaitu kriteria kinerja subjektif dan penilai. Penjelasan mengenai variabel independen yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kriteria kinerja subjektif

Terdapat sepuluh kriteria kinerja subjektif yang diadaptasi dari penelitian Handojono & Sholihin (2014). Kriteria tersebut diperbaiki terlebih dahulu dengan memberikan penjelasan tambahan. Kriteria kinerja subjektif adalah *treatment* bagi penilai dalam melakukan evaluasi kinerja secara subjektif. Menurut rekomendasi penelitian sebelumnya, kriteria yang akan dipakai untuk memitigasi bias tersebut supaya diperbaiki dengan memberikan penjelasan tambahan. Atas dasar rekomendasi tersebut, kriteria kinerja subjektif yang baru perlu memiliki penjelasan tambahan untuk mengurangi multitafsir yang akan terjadi.

Berikut kriteria kinerja subjektif yang baru beserta penjelasan tambahan :

1. Perspektif jangka panjang yang dimiliki David Sutton.

David Sutton mempunyai visi yang jelas dan mahir menjalankan bisnis perusahaan

2. Kemampuan David Sutton untuk mendapatkan pengetahuan atau keahlian baru

David Sutton selalu ikut berdiskusi dengan rekan lain jika memang topik yang dibicarakan sangat menarik dan sering meminta tolong kepada bawahan mengenai pengetahuan dasar akan administrasi.

3. Kemampuan David Sutton untuk secara efektif mengembangkan kompetensi utama.

David Sutton terlalu banyak meminta tolong bawahan mengenai tugas tugas administrasi karena memang tugas tersebut kurang cocok untuk dia.

4. Kemampuan komunikasi David Sutton.

David Sutton mudah untuk diajak berkomunikasi tatap muka, namun jarang sekali membalas pesan singkat para bawahan

5. Keinginan David Sutton untuk berbagi pengetahuan dalam organisasi.

Lumayan sulit untuk ditemui namun saat ditemui sangat antusias jika diajak berdiskusi.

6. Kemampuan David Sutton bekerja sama dengan departemen lain dalam organisasi.

Memilik hubungan baik dengan manajer lain namun cenderung diam ketika berkumpul dengan manajer lain.

7. Semangat/moral karyawan David Sutton

David Sutton sangat disukai dan begitu dipercaya oleh para bawahan

8. Gaya manajemen atau skill kepemimpinan David Sutton

David Sutton kurang disiplin mengenai waktu dan terkadang ceroboh dalam membuat keputusan dan cenderung lepas tangan jika ada masalah yang dirasa bisa diselesaikan sendiri oleh para bawahan dan karyawannya.

9. Kesetiaan David Sutton pada organisasi

Walaupun pekerjaan administrasi memang kurang sesuai, namun loyalitas nya tetap ada dengan berusaha sebaik mungkin untuk beradaptasi.

10. Kemampuan David Sutton untuk mewujudkan dan mendukung nilai-nilai organisasi

David Sutton tidak memiliki karakter yang kuat dalam mewujudkan nilai nilai organisasi, dibuktikan dengan kurang disiplin waktu, lepas tangan jika ada masalah dan ceroboh.

2. Penilai (*rater*)

Penilai adalah seseorang yang melakukan evaluasi terhadap kinerja manajer. Variabel penilai dimanipulasi menggunakan penilaian individual dan aktivitas diskusi grup. Penilai individu akan melakukan penilaian secara individu dengan tidak diperkenankan untuk berdiskusi, sedangkan penilai grup akan menilai dengan melakukan diskusi terlebih dahulu sebagai bahan pertimbangan.

3. Kepribadian Altruistik

Kepribadian altruistik adalah kepribadian yang menunjukkan kecenderungan individu untuk melakukan tindakan secara sukarela demi memberikan manfaat bagi orang lain (Handojono, 2014). Variabel ini diukur dengan menggunakan 20 pertanyaan yang dikembangkan oleh Rushton *et al*, (1981). Pengukuran ini menggunakan skala interval dimana semakin tinggi skor yang diberikan maka semakin cenderung individu tersebut memiliki kepribadian altruis. Berikut pertanyaan altruistik tersebut:

No	Pernyataan	Tidak Pernah	Sekali	Lebih dari Sekali	Sering	Sangat Sering
1.	Saya telah membantu mendorong mobil orang yang tidak saya kenal.					
2.	Saya telah menunjukkan arah kepada orang yang tidak saya kenal.					
3.	Saya telah membuat suatu perubahan bagi orang yang tidak saya kenal.					
4.	Saya telah memberikan uang untuk amal.					
5.	Saya telah memberikan uang kepada orang yang tidak saya kenal yang membutuhkan					

	(orang meminta kepada saya).					
6.	Saya telah menyumbangkan barang – barang atau pakaian yang saya miliki untuk amal.					
7.	Saya telah bekerja secara sukarela untuk amal.					
8.	Saya telah mendonorkan darah saya.					
9.	Saya telah membantu membawakan barang – barang orang yang tidak saya kenal (misalnya buku – buku, parcel, dll).					
10.	Saya telah menunda elevator (<i>lift</i>) dan menahan pintu tetap terbuka bagi orang yang tidak saya kenal.					
11.	Saya telah mengizinkan orang lain untuk mendahului saya dalam antrian (antrian kasir, dll).					
12.	Saya telah mengizinkan orang yang tidak saya kenal menumpang di kendaraan saya.					
13.	Saya telah menunjukkan kesalahan pegawai yang menagih saya kurang dari harga yang seharusnya (misalnya di bank, di supermarket, dll).					
14.	Saya telah mengizinkan tetangga yang tidak saya kenal dengan baik untuk meminjam beberapa barang berharga saya (misalnya piring, perkakas, dll).					
15.	Saya telah secara sengaja membeli kartu ucapan selamat hari raya untuk “amal” karena saya tahu itu adalah hal yang baik.					
16.	Saya telah membantu teman sekelas saya yang tidak saya kenal dengan baik untuk mengerjakan pekerjaan rumah (tugas) ketika saya lebih memahami daripada dia.					
17.	Sebelum diminta, saya secara sukarela telah menjaga anak –					

	anak ataupun hewan peliharaan tetangga tanpa meminta upah.					
18.	Saya telah menawarkan bantuan kepada orang cacat maupun orang lanjut usia untuk menyeberangi jalan.					
19.	Saya telah menawarkan tempat duduk kepada orang yang tidak saya kenal yang sedang berdiri.					
20.	Saya telah membantu kenalan yang baru saja saya kenal berpindah rumah.					

3.4.2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang diamati dampak atau efeknya. Variabel dalam penelitian ini adalah skor kinerja subjektif. Skor kinerja adalah hasil dari penilaian partisipan secara individu maupun kelompok pada saat menggunakan kriteria kinerja subjektif sebagai pedoman penilaian kinerja subjektif. Setelah partisipan diberi informasi mengenai kriteria baru sebagai pedoman untuk menilai, maka partisipan diminta untuk memberikan skor terhadap kinerja manajer dengan menggunakan skala interval dari 0 – 10.

3.5. Pengujian Alat Pengumpulan Data

3.5.1. Uji Manipulasi

Pengujian alat pengumpulan data dalam penelitian ini melalui uji manipulasi. Uji manipulasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pemahaman partisipan mengenai skenario yang dibuat oleh peneliti. Hasil dari uji

manipulasi ini adalah untuk membuktikan bahwa partisipan mengerti tugas tugas yang diberikan oleh peneliti, sehingga dapat menunjukkan keberhasilan tritmen.

Tabel 1.2. Cek manipulasi tahap I

Mohon jawablah beberapa pertanyaan berikut !

1. Apakah catatan pribadi atau respons wawancara mengenai David menunjukkan bahwa dia selalu tersenyum lebar?
 - a. Ya b. Tidak c. Sangat tidak ingat
2. Apakah respons wawancara menggambarkan bahwa David lebih terbuka atau tertutup kepada staf administrasi kantornya?
 - a. Lebih terbuka b. Lebih tertutup c. Tidak keduanya d. Saya tidak ingat

Tabel 1.3. Cek manipulasi tahap 2

Bagaimana skor penjualan individual David dibandingkan dengan manajer distrik yang lain?

1	2	3	4	5	6	7
Secara relatif rendah						Secara relatif tinggi

Saya berpikir bahwa catatan pribadi dan hasil wawancara mengenai David memberikan saya pertimbangan yang layak mengenai kinerja administrasi kantornya.

1	2	3	4	5	6	7
Sangat tidak setuju						Sangat setuju

Saya memahami bahwa dua ukuran penilaian (yakni penjualan individual dan penilaian kinerja administrasi kantor) tidak saling bergantung satu sama lain.

1 Sangat tidak setuju	2	3	4	5	6	7 Sangat setuju

Saya memahami bahwa kemampuan manajer untuk berkomunikasi dengan bawahan merupakan hal yang sangat penting.

1 Sangat tidak setuju	2	3	4	5	6	7 Sangat setuju

Saya memahami bahwa kemampuan manajer untuk berbagi pengetahuan merupakan hal yang penting.

1 Sangat tidak setuju	2	3	4	5	6	7 Sangat setuju

Saya memahami bahwa kemampuan manajer untuk bekerja sama dengan pihak lain merupakan hal yang penting.

1 Sangat tidak setuju	2	3	4	5	6	7 Sangat setuju

Saya memahami bahwa kemampuan manajer untuk meningkatkan moral dan semangat karyawan merupakan hal yang penting.

1 Sangat tidak setuju	2	3	4	5	6	7 Sangat setuju

Pada skala dibawah ini, silahkan berikan tingkat keyakinan saudara terhadap

skor yang saudara berikan :						
1 Sangat tidak yakin	2	3	4	5	6	7 Sangat yakin

3.6 Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis komparatif, dimana pengujian tersebut bertujuan untuk menguji perbedaan nilai rata – rata antar penilai yang mendapatkan perlakuan yang berbeda.

Perumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

H1: sebelum aktivitas diskusi grup, partisipan yang mendapatkan informasi mengenai kriteria kinerja subjektif baru akan memberikan skor kinerja lebih rendah daripada skor yang diberikan oleh partisipan yang mendapatkan informasi mengenai kriteria kinerja subjektif lama.

H0 : kriteria baru > kriteria lama, artinya partisipan yang mendapatkan kriteria lama akan memberikan skor lebih tinggi daripada partisipan yang mendapatkan kriteria lama.

Ha : kriteria baru < kriteria lama, artinya partisipan yang mendapatkan kriteria baru akan memberikan skor lebih rendah daripada partisipan yang mendapatkan kriteria lama

Jika Sig < 5%, artinya H0 ditolak sedangkan Ha diterima.

H2: pada kondisi tersedia informasi mengenai kriteria kinerja subjektif lama, skor kinerja yang diberikan oleh partisipan sebelum diskusi grup lebih tinggi dari skor yang diberikan oleh partisipan setelah diskusi grup.

H0 : Kriteria lama tanpa berdiskusi > kriteria lama dengan berdiskusi, artinya partisipan yang menggunakan kriteria dengan berdiskusi akan memberikan skor lebih rendah daripada partisipan yang mendapatkan kriteria lama dengan berdiskusi

Ha : Kriteria lama tanpa berdiskusi < kriteria lama dengan berdiskusi, artinya partisipan yang menggunakan kriteria lama tanpa berdiskusi akan memberikan skor lebih tinggi daripada partisipan yang menggunakan kriteria lama dengan berdiskusi

Jika Sig < 5%, artinya H0 ditolak dan Ha diterima

H3: setelah aktivitas diskusi grup, skor kinerja subjektif yang diberikan oleh grup yang memperoleh informasi mengenai kriteria kinerja subjektif baru lebih rendah daripada skor yang diberikan oleh grup yang memperoleh informasi mengenai kriteria kinerja subjektif lama.

H0 : Kriteria baru dengan berdiskusi > Kriteria lama dengan berdiskusi, artinya partisipan yang selama berdiskusi menggunakan kriteria lama akan memberikan skor lebih tinggi daripada partisipan yang selama berdiskusi menggunakan kriteria baru.

Ha : Kriteria baru dengan berdiskusi < Kriteria lama dengan berdiskusi, artinya partisipan yang selama berdiskusi menggunakan

kriteria baru akan memberikan skor lebih rendah daripada partisipan yang selama berdiskusi menggunakan kriteria lama

Jika Sig < 5 %, artinya H0 ditolak sedangkan Ha diterima

H4: pada kondisi tersedia informasi mengenai kriteria kinerja subjektif lama, skor kinerja yang diberikan oleh partisipan setelah diskusi grup lebih rendah dari skor yang diberikan oleh partisipan sebelum diskusi grup.

H0: Kriteria lama setelah berdiskusi > kriteria lama sebelum berdiskusi, artinya partisipan yang menggunakan kriteria lama saat berdiskusi akan memberikan skor lebih tinggi daripada partisipan yang menggunakan kriteria lama tanpa berdiskusi

Ha: Kriteria lama setelah berdiskusi < kriteria lama sebelum berdiskusi, artinya partisipan yang mendapatkan kriteria lama saat berdiskusi akan memberikan skor lebih rendah daripada partisipan yang menggunakan kriteria lama tanpa berdiskusi

Jika Sig < 5 %, artinya H0 ditolak sedangkan Ha diterima

3.7 Memilih Pengujian Statistik

Penelitian ini menggunakan analisis *One Way ANOVA*, yaitu uji banding lebih dari dua sampel. Peneliti menggunakan pengujian tersebut untuk mengetahui perbedaan *mean* masing masing perlakuan. Menurut Sukestiyarno (2016) sebelum melakukan pengujian *One Way ANOVA*, uji normalitas terlebih dulu dilakukan untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak, kemudian

menjalankan pengujian homogenitas. Semua pengujian dilakukan secara runtut sesuai dengan langkah langkah yang ada.

3.8 Uji Normalitas

Pengujian dengan Pengujian dengan *ONE Ways ANOVA* termasuk pengujian parametrik, maka dari itu variabel dependen untuk model linier harus berdistribusi normal (Sukestiyarno, 2016). Muniarti *et al.*, 2013 menjabarkan dua cara untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan melihat nilai *alpha* atau bisa juga dengan menggunakan grafik yang ada. Pengujian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai probabilitas signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0.05 ($\text{sig} > 5\%$), maka data berdistribusi normal.

3.9 Uji Homogenitas

Sukestiyarno, 2016 menjelaskan, pada *One Ways ANOVA* syarat homogenitas ada dalam menu secara bersama dengan uji banding. Uji homogenitas menggunakan metode Lavene dengan penjelasan sebagai berikut:

H₀ : $\sigma_1^2 = \sigma_2^2 = \dots = \sigma_{ixj}^2$, artinya varian ke-ixj kelompok sampel adalah sama = homogen.

H_a : salah satu varian kelompok berbeda, artinya varian ke-ixj kelompok sampel tidak homogen.

Jika $\text{sig} > 5\%$ maka H₀ diterima, sebaliknya H_a ditolak.

3.9 Uji Kolom

Uji kolom merupakan pengujian dengan membandingkan antar kolom yakni kolom pertama bagi partisipan yang memberikan skor dengan kriteria baru, dan kolom ke dua bagi partisipan yang menggunakan kriteria lama. Menurut Sukestiyarno, 2016 untuk penentuan diterima atau ditolaknya hipotesis nol dihitung nilai F selanjutnya dicocokkan dengan nilai F tabel pada taraf signifikan α dan derajat kebebasan $i-1, n-i$.

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, sebaliknya tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Atau pada penggunaan SPSS sudah memfasilitasi nilai signifikan yang dapat digunakan untuk menolak dan menerima hipotesis nol. Nilai sig dibaca pada urutan variabel kolom. Terima H_0 jika $sig > 5\%$ artinya H_a ditolak.

3.10 Uji interaksi antara kolom dan baris

Uji interaksi kolom dan baris merupakan pengujian dengan membandingkan antar perpaduan kolom dan baris. Menurut Sukestiyarno, 2016 untuk penentuan diterima atau ditolaknya hipotesis nol dihitung nilai F selanjutnya dicocokkan dengan nilai F tabel pada taraf signifikan α dan derajat kebebasan $i-1, n-i$.

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, sebaliknya tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Pada penggunaan SPSS sudah memfasilitasi nilai signifikan yang dapat digunakan untuk menolak dan menerima hipotesis nol. Nilai sig dibaca pada urutan variabel kolom. Terima H_0 jika $sig > 5\%$ artinya H_a ditolak.

3.11 Menentukan Perbedaan Bias

Cara untuk melihat perbedaan bias yang muncul antara penilaian individu dan kelompok atas penilaian yang diberikan oleh partisipan dengan menggunakan kriteria baru dan kriteria lama adalah dengan menggunakan analisis deskriptif. Perbedaan nilai *mean*, selisih dan nilai sig digunakan untuk membandingkan perlakuan mana yang biasanya paling tinggi.

