

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS DATA

4.1 Gambaran Umum Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif jurusan akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata, tidak ada kriteria lain selain hal tersebut dan sampel dipilih secara random.

Tabel 4.1.1. Jumlah partisipan yang mengikuti eksperimen

Keterangan	Jumlah Partisipan		
	Awal	Lolos Uji Manipulasi	Setelah Data Normal
Kelas 1 Praktikum Komputer Akuntansi	42	39	36
Kelas 2 Praktikum Komputer Akuntansi	43	41	34
Kelas 4 Praktikum Komputer Akuntansi	32	30	29
Total	117	110	99

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.1.1 dapat diketahui bahwa jumlah partisipan sebanyak 117 orang dan jumlah partisipan yang lolos uji manipulasi sebanyak 110 orang. Setelah dilakukan uji normalitas ternyata data tidak normal, maka supaya data normal peneliti memotong data dan jumlah partisipan setelah data normal sebanyak 99 orang. Menurut Ertambang Nahartyo (2012), setiap sel diperlukan minimal 10 partisipan, dalam penelitian ini peneliti memakai kurang lebih 13 partisipan setiap sel. Terdapat 4 sel, sehingga partisipan yang dibutuhkan kurang lebih 52 partisipan.

Tabel 4.1.2. Jumlah partisipan yang mengikuti eksperimen dalam setiap sel

Kejujuran Pelaporan Kinerja		Skema Insentif	
		Positif	Negatif
Kebijakan Informasi Laporan Kinerja	Terbuka	28	21
	Tertutup	27	23

Sumber: Data primer diolah, 2017

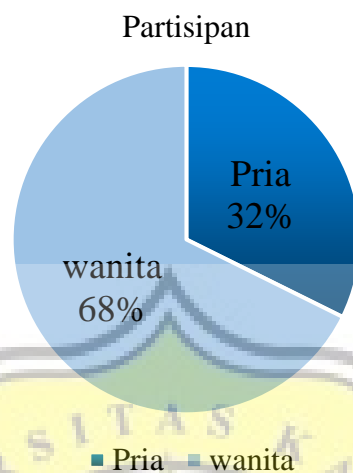
Total = 99 partisipan

Tabel 4.1.3. Partisipan berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jenis Kelamin	N
Skema Insentif + dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Terbuka	Pria	7
	Wanita	21
	Total	28
Skema Insentif - dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Terbuka	Pria	12
	Wanita	9
	Total	21
Skema Insentif + dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Tertutup	Pria	5
	Wanita	22
	Total	27
Skema Insentif + dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Tertutup	Pria	8
	Wanita	15
	Total	23

Sumber: Data primer diolah, 2019

Diagram 1. Persentase Gender



Sumber: Data primer diolah, 2019

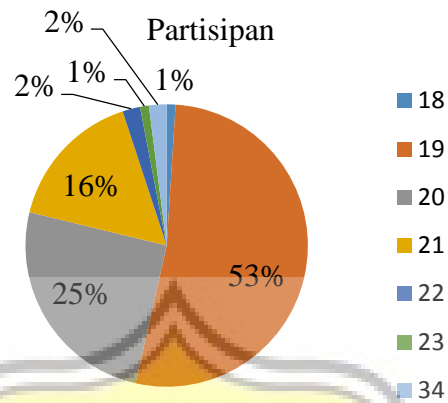
Diagram 1 menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan adalah wanita dengan jumlah 67 orang dengan tingkat 68% dibandingkan dengan pria yang hanya berjumlah 32 orang dengan tingkat 32% yang digambarkan dalam chart berikut diatas.

Tabel 4.1.4. Partisipan berdasarkan Umur

Keterangan		Umur						
		18	19	20	21	22	23	34
Skema Insentif + dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Terbuka	N	-	15	9	3	1	-	-
Skema Insentif - dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Terbuka	N	-	11	6	2	-	1	1
Skema Insentif + dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Tertutup	N	-	14	6	5	1	-	1
Skema Insentif - dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Tertutup	N	1	12	4	6	-	-	-
Total	N	1	52	25	16	2	1	2

Sumber: Data primer diolah, 2019

Diagram 2. Persentase Umur



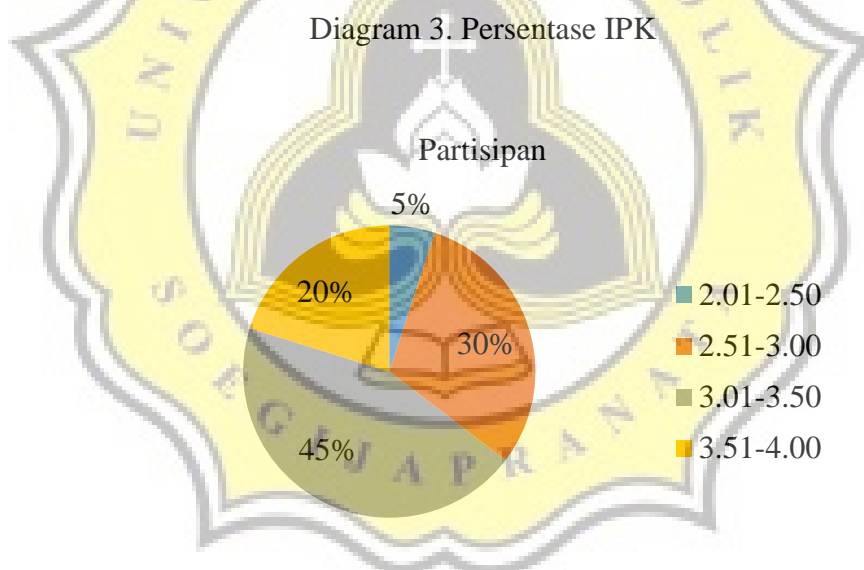
Sumber: Data primer diolah, 2019

Diagram 2 menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan berumur 19 tahun dengan jumlah 52 orang dengan tingkat 53%. Sedangkan partisipan berumur 20 tahun berjumlah 25 orang dengan tingkat 25%, partisipan berumur 21 tahun sebanyak 16 orang dengan tingkat 16%, partisipan yang berumur 22 dan 34 tahun masing-masing sejumlah 2 orang dengan masing-masing tingkat 2%, serta partisipan yang berumur 18 dan 23 tahun masing-masing sejumlah 1 orang dengan masing-masing tingkat 1%.

Tabel 4.1.5. Partisipan berdasarkan IPK

Keterangan		IPK			
		2.01 - 2.50	2.51 - 3.00	3.01-3.50	3.51-4.00
Skema Insentif + dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Terbuka	N	2	8	13	5
Skema Insentif - dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Terbuka	N	-	8	6	7
Skema Insentif + dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Tertutup	N	1	11	10	5
Skema Insentif - dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Tertutup	N	2	3	15	3
Total	N	5	30	44	20

Sumber: Data primer yang diolah, 2019



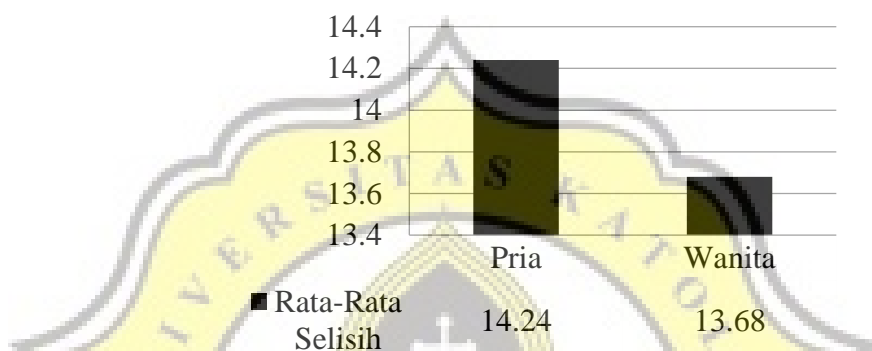
Sumber: Data primer diolah, 2019

Diagram 3 menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan memiliki IPK 3.01-3.50 dengan jumlah 44 orang dengan tingkat 45%. Selanjutnya partisipan yang memiliki IPK 2.51-3.00 sebanyak 30 orang dengan tingkat 30%, partisipan yang memiliki IPK 3.51-4.00 berjumlah 20 orang dengan tingkat 20%, dan partisipan yang memiliki IPK 2.01-2.50 sebanyak 5 orang dengan tingkat 5%.

4.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan variabel utama dalam penelitian ini. Diagram berikut ini akan menunjukkan statistik deskriptif dalam penelitian ini.

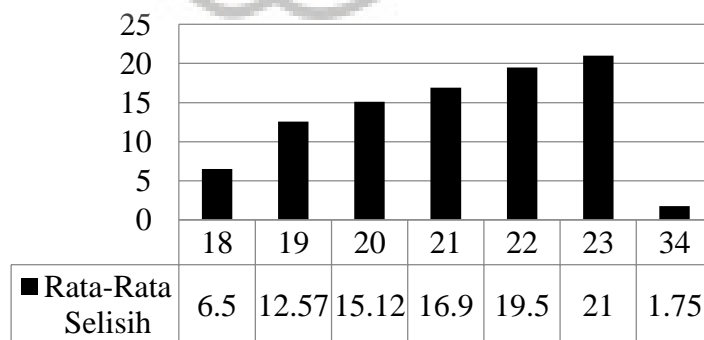
Diagram 4. Rata-Rata Selisih Berdasarkan Gender



Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan diagram di atas rata-rata selisih wanita lebih kecil dibandingkan pria yaitu sebesar 13.68, sedangkan rata-rata selisih pria 14.24. Sehingga menunjukkan bahwa wanita lebih jujur dalam melaporkan kinerja dibandingkan pria.

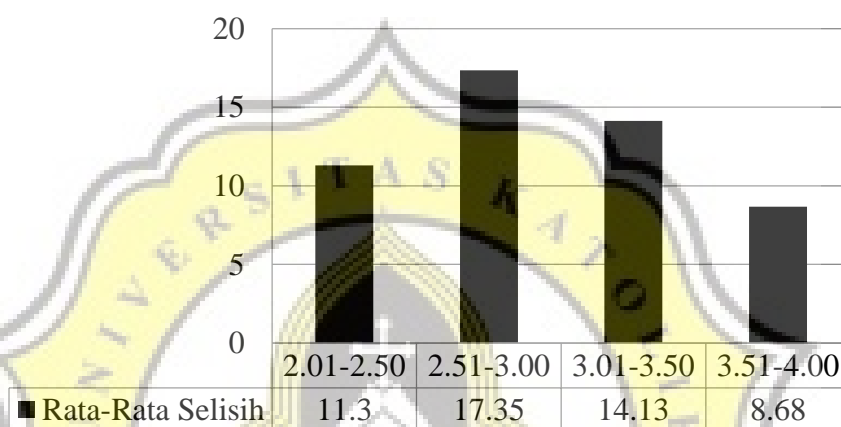
Diagram 5. Rata-Rata Selisih Berdasarkan Umur



Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan diagram di atas rata-rata selisih paling rendah berada di umur 34 tahun yaitu sebesar 1.75 Sehingga diagram di atas menunjukkan bahwa partisipan yang berumur 34 tahun lebih jujur dalam melaporkan kinerja daripada usia lainnya.

Diagram 6. Rata-Rata Selisih Berdasarkan IPK



Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan diagram di atas rata-rata selisih paling rendah terdapat pada partisipan yang memiliki IPK 3.51-4.00 dengan rata-rata selisih sebesar 8.68. Sehingga diagram di atas menunjukkan bahwa partisipan yang memiliki IPK 3.51-4.00 lebih jujur dalam melaporkan kinerja dibandingkan yang IPK lainnya.

4.2 Hasil Uji Validitas

4.2.1 Hasil Uji Validitas Internal

Validitas internal ini digunakan sebagai pengukur seberapa valid kausalitas terjadi (Hartono, 2013). Desain eksperimen dalam penelitian ini telah memenuhi validitas internal dan bebas dari faktor – faktor yang mengakibatkan ancaman terhadap validitas internal, antara lain:

a) Histori

Pengalaman yang partisipan miliki serta kejadian tertentu yang dialami partisipan selama eksperimen berlangsung sehingga histori juga menjadi faktor penyebab respon. Dalam penelitian ini, partisipan merupakan mahasiswa jurusan akuntansi aktif yang tidak mempunyai pengalaman dan waktu eksperimen ini singkat sehingga tidak ada efek histori.

b) Maturasi

Akibat atas berlalunya waktu sehingga terjadi partisipan mengalami perubahan alamiah. Partisipan dapat merasakan letih, lapar, atau bosan sehingga kondisi partisipan sangat mungkin mempengaruhi hasil eksperimen. Waktu yang digunakan eksperimenter dalam penelitian ini singkat yakni kurang lebih 25 menit sehingga tidak ada maturasi.

c) Pengujian (*testing*)

Efek yang dapat membuat partisipan belajar akibat telah memperoleh perlakuan sebelum eksperimen dilakukan sehingga partisipan telah mengetahui atau mempelajari lebih dulu tentang hal yang akan di eksperimenkan. Dalam penelitian ini, eksperimenter memberikan soal

penugasan yang tidak pernah dilakukan oleh partisipan maka tidak ada efek pembelajaran partisipan.

d) Instrumentasi

Peristiwa akibat alat ukur yang digunakan diganti sehingga jalannya eksperimen akan terpengaruh. Dalam penelitian ini, eksperimenter tidak mengganti alat ukur sehingga tidak terjadi dampak instrumentasi.

e) Seleksi

Terjadinya perbedaan karakteristik partisipan antara kelas satu dengan kelas lain sehingga telah terjadi perbedaan pengaruh antar kelas satu dengan lainnya. Perubahan yang terjadi pada variabel dependen selain akibat pengaruh manipulasi, tetapi juga akibat pengaruh perbedaan kelas. Dalam penelitian ini, eksperimenter melakukan uji beda setiap kelas dan mendapatkan hasil tidak ada perbedaan yang signifikan dari kejujuran pelaporan kinerja partisipan tiap kelas. Berikut hasilnya:

Tabel 4.2.1. Uji Beda Tiap Kelas dalam Skema Insentif Positif dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Terbuka

Kelas	Skema Insentif Positif dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Terbuka	
	Mean	N
4	13.30	12
1	6.33	9
2	9.71	7
Total	10.17	28
Sig	0.097	

Sumber: Data primer diolah, 2019 (lampiran 1)

Pada tabel 4.2.1 dapat dilihat bahwa tidak ada perbedaan signifikan kejujuran tiap kelas pada sel skema insentif yang berdampak positif pada rekan dengan kebijakan informasi laporan kinerja terbuka.

Tabel 4.2.2. Uji Beda Tiap Kelas dalam Skema Insentif Negatif dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Terbuka

Kelas	Skema Insentif Negatif dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Terbuka	
	Mean	N
4	5.30	5
1	12.25	10
2	4.75	6
Total	8.45	21
Sig	0.074	

Sumber: Data primer diolah, 2019 (lampiran 2)

Pada tabel 4.2.2 dapat dilihat bahwa tidak ada perbedaan signifikan kejujuran tiap kelas pada sel skema insentif yang berdampak negatif pada rekan dengan kebijakan informasi laporan kinerja terbuka.

Tabel 4.2.3. Uji Beda Tiap Kelas dalam Skema Insentif Positif dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Tertutup

Kelas	Skema Insentif Positif dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Tertutup	
	Mean	N
4	23.08	6
1	24.44	9
2	26.88	12
Total	25.22	27
Sig	0.818	

Sumber: Data primer diolah, 2019 (lampiran 3)

Pada tabel 4.2.3 dapat dilihat bahwa tidak ada perbedaan signifikan kejujuran tiap kelas pada sel skema insentif yang berdampak positif pada rekan dengan kebijakan informasi laporan kinerja tertutup.

Tabel 4.2.4. Uji Beda Tiap Kelas dalam Skema Insentif Negatif dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Tertutup

Kelas	Skema Insentif Negatif dengan Kebijakan Informasi Laporan Kinerja Tertutup	
	Mean	N
4	4.33	6
1	9.19	8
2	14.39	9
Total	9.96	23
Sig	0.092	

Sumber: Data primer diolah, 2019 (lampiran 4)

Pada tabel 4.2.4 dapat dilihat bahwa tidak ada perbedaan signifikan kejujuran tiap kelas pada sel skema insentif yang berdampak negatif pada rekan dengan kebijakan informasi laporan kinerja tertutup.

f) Regresi

Regresi mungkin terjadi karena sampel tidak dipilih secara acak. Adanya hal tersebut mempengaruhi hasil eksperimen karena adanya syarat khusus. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini dipilih secara acak sehingga tidak terjadi regresi.

g) Mortaliti Eksperimen

Adanya partisipan yang keluar akibat sakit atau pindah pada saat *pre test* dan *post test* akan mempengaruhi hasil eksperimen. Penelitian ini

dilakukan secara langsung dengan waktu yang singkat dan tidak ada *pretest-posttest* sehingga tidak terjadi mortaliti eksperimen.

4.2.2 Hasil Uji Validitas Eksternal

Validitas eksternal berkaitan dengan generalisasi, yaitu apakah hasil penelitian valid dapat berlaku bagi waktu, objek, tempat, serta situasi yang berbeda. Bila hasil eksperimen dapat digeneralisasikan maka validitas eksternalnya tinggi. Validitas eksternal berkaitan dengan pemilihan sampel. Menurut Lynch (1982), terdapat tiga pandangan dalam validitas eksternal:

a) *Statistical Generalism*

Dalam perspektif ini menyiratkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian harus dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih besar. Sampel yang representatif memiliki probabilitas lebih tinggi untuk menyajikan data dengan generalisasi yang tinggi. Salah satu cara untuk meningkatkan representasi sampel adalah peneliti harus memilih sampel secara acak. Dalam penelitian ini, sampel dipilih secara acak dan tidak mempunyai syarat tertentu (misalnya partisipan harus memiliki IPK diatas 3,5) sehingga semua mahasiswa akuntansi dapat menjadi sampel penelitian ini.

b) *Conceptual Replicability*

Hasil dari penelitian eksperimen harus dapat direplikasi dengan menggunakan subjek, waktu, kondisi, dan tempat yang berbeda. Penelitian ini tidak dilakukan dengan jenis subjek yang spesifik

(misalnya: subjek harus berumur 20 tahun, berjenis kelamin perempuan, memiliki tinggi badan 170 cm), waktu yang spesifik (misalnya: penelitian ini harus dilakukan di sore hari), dan kondisi yang spesifik (misalnya: harus berada di ruangan ber-AC), maka hasil penelitian ini dapat direplikasi. Dalam penelitian ini, definisi operasional dapat mengidentifikasi seperangkat kriteria unik yang dapat diamati, sehingga dapat meningkatkan makna variabel dapat direplikasi.

c) Validitas Ekologis

Validitas ekologis berhubungan dengan situasi dan kondisi lingkungan. Penelitian dilakukan dengan *treatment* yang menempatkan partisipan dengan situasi atau kondisi yang realistis menyerupai keadaan sesungguhnya sehingga penelitian dapat digeneralisasikan ke lingkungan alamiah. Pengaruh dari manipulasi variabel independen dalam penelitian ini tidak terkait dengan perlakuan yang sebelumnya (partisipan hanya mendapat perlakuan dari penelitian ini saja), maka tidak ada pengaruh perlakuan penelitian lain terhadap subjek penelitian ini dan hasil penelitian dapat diterapkan di lingkungan lain.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Peneliti melakukan uji normalitas terlebih dahulu sebelum melakukan uji hipotesis, berikut merupakan hasil uji normalitas :

Tabel 4.3.1. Uji Normalitas

	H1	H2	H3
Sig	0.919	0.750	0.852

Sumber: Data primer diolah, 2019 (lampiran 5,7,9)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang menunjukkan bahwa $\text{sig} > 0.05$ berarti data normal dan bisa melakukan uji hipotesis menggunakan ANOVA.

4.3.1 Hasil Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 digunakan untuk mengetahui apakah individu lebih jujur ketika diberi skema insentif yang berdampak negatif pada rekan kerja dibandingkan diberi skema insentif yang berdampak positif pada rekan kerja.

Hipotesis 1 pada penelitian ini diuji menggunakan ANOVA. Berikut ini adalah hasil pengujian untuk hipotesis 1:

Tabel 4.3.2. Uji ANOVA H1

Kejujuran Pelaporan Kinerja		Skema Insentif		Sig
		Positif	Negatif	
Kebijakan Informasi Laporan Kinerja	Terbuka			0.000
	Tertutup	25.22	9.96	

Sumber: Data primer diolah, 2019 (lampiran 6)

Hasil uji ANOVA memiliki sig. 0.000 yang berarti signifikan karena < 0.05 dan dapat disimpulkan bahwa rata-rata kejujuran individu ketika diberi skema insentif yang berdampak positif pada rekan kerja dan ketika diberi skema insentif yang berdampak negatif pada rekan kerja memiliki kejujuran yang berbeda.

Tabel 4.3.2 menunjukkan rata-rata selisih lebih rendah pada kondisi skema insentif yang berdampak negatif pada rekan kerja yaitu sebesar 9.96 dibandingkan dengan rata-rata selisih pada individu yang berada pada kondisi skema insentif yang berdampak positif pada rekan kerja yaitu

sebesar 25.22. Hal ini sejalan dengan teori preferensi sosial yang menyatakan bahwa individu tidak semata-mata termotivasi oleh kepentingan material diri sendiri tetapi juga peduli terhadap orang lain. Karena adanya preferensi sosial tersebut, individu tidak melakukan sesuatu hal yang akan merugikan orang lain. Sehingga individu memilih untuk melakukan pelaporan kinerja yang jujur agar rekan kerjanya tidak dirugikan olehnya.

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis satu diterima dan menunjukkan bahwa individu lebih jujur ketika diberi skema insentif yang berdampak negatif pada rekan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Maas (2013), yang menunjukkan bahwa individu lebih jujur ketika laporan kinerjanya berdampak negatif pada rekan kerja. Maka, perusahaan dapat menerapkan skema insentif dimana laporan kinerja yang dilaporkan oleh individu berdampak negatif pada rekan kerja agar manajer lebih jujur dalam melaporkan kinerjanya.

4.3.2 Hasil Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kejujuran individu dalam kebijakan informasi laporan kinerja terbuka dan dalam kebijakan informasi laporan kinerja tertutup.

Hipotesis 2 pada penelitian ini diuji menggunakan ANOVA. Berikut ini adalah hasil pengujian untuk hipotesis 2:

Tabel 4.3.3. Uji ANOVA H2

Kejujuran Pelaporan Kinerja		Skema Insentif		Sig
		Positif	Negatif	
Kebijakan Informasi Laporan Kinerja	Terbuka	10.17		0.000
	Tertutup	25.22		

Sumber: Data primer diolah, 2019 (lampiran 8)

Hasil uji ANOVA memiliki sig. 0.000 yang berarti signifikan karena < 0.05 dan dapat disimpulkan bahwa rata-rata kejujuran individu berbeda dalam kebijakan informasi laporan kinerja terbuka dan tertutup.

Tabel 4.3.3 menunjukkan rata-rata selisih lebih rendah pada kebijakan informasi laporan kinerja terbuka yaitu sebesar 10.17 dibandingkan dengan rata-rata selisih pada kebijakan informasi laporan kinerja tertutup yaitu sebesar 25.22. Hal ini menunjukkan individu lebih jujur pada saat kebijakan informasi laporan kinerja terbuka. Perilaku tersebut sesuai dengan teori norma sosial yang menyatakan bahwa individu tidak ingin mendapatkan sanksi dari pelanggaran norma sosial. Sehingga individu yang perilakunya diamati publik merasakan tekanan yang lebih kuat untuk mematuhi norma sosial dan ia pun akan memilih untuk bertindak jujur agar terhindar dari sanksi atas pelanggaran norma sosial.

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua diterima dan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kejujuran individu dalam kebijakan informasi laporan kinerja terbuka dan tertutup. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Maas (2013), yang menunjukkan terdapat perbedaan kejujuran individu saat

dalam kebijakan informasi laporan kinerja terbuka dan saat dalam kebijakan informasi laporan kinerja tertutup. Maka, perusahaan dapat menerapkan kebijakan informasi laporan kinerja terbuka agar manajer lebih jujur dalam melaporkan kinerjanya.

4.3.3 Hasil Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 digunakan untuk mengetahui apakah individu paling jujur ketika diberi skema insentif yang berdampak negatif pada rekan kerja dan dalam kebijakan informasi laporan kinerja terbuka.

Hipotesis 3 pada penelitian ini diuji menggunakan ANOVA. Berikut ini adalah hasil pengujian untuk hipotesis 3:

Tabel 4.3.4. Uji ANOVA H3

Kejujuran Pelaporan Kinerja		Skema Insentif		Sig
		Positif	Negatif	
Kebijakan Informasi Laporan Kinerja	Tertutup	10.17	8.45	0.001
	Tertutup	25.22	9.96	

Sumber: Data primer diolah, 2019 (lampiran 10)

Hasil uji ANOVA memiliki sig. 0.001 yang berarti signifikan dan terdapat perbedaan karena < 0.05 . Tabel 4.3.4 menunjukkan rata-rata selisih tertinggi yaitu 25.22 saat individu diberi skema insentif yang berdampak positif pada rekan dan dalam kebijakan informasi laporan kinerja tertutup. Selanjutnya rata-rata selisih terendah yaitu 8.45 saat individu diberi skema insentif yang berdampak negatif pada rekan dan dalam kebijakan informasi laporan kinerja terbuka. Perilaku ini sesuai dengan teori preferensi sosial dan norma sosial, yaitu individu peduli terhadap orang lain dan ingin terlihat sebagai orang yang kooperatif, serta individu

menghindari sanksi atas pelanggaran norma sosial. Di bawah kebijakan informasi laporan kinerja terbuka dan skema insentif yang berdampak negatif pada rekan kerja, jika individu mengklaim kinerja yang sangat tinggi akan mengekspos dirinya sebagai individu tidak jujur tetapi juga tidak kooperatif dan egois. Maka, individu memilih untuk melaporkan kinerjanya dengan jujur.

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga diterima yang menunjukkan bahwa individu paling jujur ketika diberi skema insentif yang berdampak negatif pada rekan kerja dan dalam kebijakan informasi laporan kinerja terbuka. Penelitian ini berbeda dari penelitian Maas *et al* (2013) karena dalam penelitian tersebut hipotesis 3 ditolak sedangkan dalam penelitian ini hipotesis 3 diterima. Perbedaan hasil ini disebabkan oleh perbedaan budaya dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di Eropa Barat dan penelitian ini dilakukan di Indonesia. Menurut Hofstede (2011), terdapat perbedaan budaya antara Indonesia dan Eropa Barat yaitu budaya Indonesia yang bersifat kolektivisme (mementingkan kepentingan kelompok) sedangkan budaya Eropa Barat yang bersifat individualisme (mementingkan kepentingan diri sendiri). Hasil penelitian ini konsisten dengan konsep Hofstede mengenai perbedaan budaya antara orang Indonesia dengan Eropa Barat.

4.3.4 Analisis Tambahan

Peneliti melakukan analisis tambahan dengan memisahkan selisih lebih (yang melebih-lebihkan skor) dengan selisih kurang (mengurang-

ngurangkan skor), hasil yang ditemukan yaitu individu yang mengurangkan skor hanya terdapat dalam skema insentif yang berdampak negatif pada rekan. Hal ini merupakan dampak dari perilaku kalau seseorang berdampak negatif pada orang lain maka orang tersebut lebih memilih untuk mengorbankan dirinya.

Tabel 4.3.5. Uji ANOVA Selisih Lebih (melebih-lebihkan skor) H1

Skema Insentif	Mean	Sig
Positif	17.56	0.005
Negatif	9.83	

Sumber: Data primer diolah, 2019 (lampiran 12)

Sebelum melakukan uji ANOVA peneliti melakukan uji normalitas terlebih dahulu dan hasilnya normal yaitu sebesar 0.148 (lampiran 11). Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa hasil uji ANOVA signifikan yang berarti terdapat perbedaan selisih individu yang melebih-lebihkan skor saat diberi skema insentif yang berdampak positif pada rekan dan saat skema insentif yang berdampak negatif pada rekan. Mean selisih individu yang melebih-lebihkan skor lebih besar di kondisi skema insentif yang berdampak positif pada rekan yaitu sebesar 17.56 dibandingkan pada kondisi skema insentif yang berdampak negatif pada rekan yaitu sebesar 9.83. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa individu lebih melebih-lebihkan skor saat diberi skema insentif dimana laporan kinerjanya berdampak positif pada rekan.

Peneliti melakukan analisis tambahan dengan memisahkan selisih lebih (yang melebih-lebihkan skor) dan selisih kurang (mengurang-

ngurangkan skor) dalam kebijakan informasi laporan kinerja terbuka dan tertutup, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.3.6. Uji ANOVA Selisih Kurang (mengurang-ngurangkan skor)H2

Kebijakan Informasi Laporan Kinerja	Mean	Sig
Tertutup	4.50	0.024
Terbuka	10.50	

Sumber: Data primer diolah, 2019 (lampiran 14)

Sebelum melakukan uji ANOVA peneliti melakukan uji normalitas terlebih dahulu dan hasilnya normal yaitu sebesar 0.664 (lampiran 13). Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa hasil uji ANOVA signifikan yang berarti terdapat perbedaan selisih individu yang mengurang-ngurangkan skor saat dalam kebijakan informasi laporan kinerja terbuka dan tertutup. Mean selisih individu yang mengurang-ngurangkan skor lebih besar saat kondisi informasi laporan kinerja terbuka yaitu sebesar 10.50 dibandingkan saat kebijakan informasi laporan kinerja tertutup yaitu sebesar 4.50. Sehingga bisa disimpulkan bahwa individu lebih mengurang-ngurangkan skor yang dilaporkan pada kebijakan informasi laporan kinerja terbuka.

Tabel 4.3.7. Uji ANOVA Selisih Lebih (melebih-lebihkan skor) H2

Kebijakan Informasi Laporan Kinerja	Mean	Sig
Tertutup	20.07	0.000
Terbuka	9.19	

Sumber: Data primer diolah, 2019 (lampiran 16)

Sebelum melakukan uji ANOVA peneliti melakukan uji normalitas terlebih dahulu dan hasilnya normal yaitu sebesar 0.528 (lampiran 15). Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa hasil uji ANOVA signifikan yang berarti terdapat perbedaan selisih individu yang lebih-lebihkan skor saat dalam kebijakan informasi laporan kinerja terbuka dan tertutup. Mean selisih individu yang lebih-lebihkan skor lebih besar saat kondisi informasi laporan kinerja tertutup yaitu sebesar 20.07 dibandingkan saat kebijakan informasi laporan kinerja terbuka yaitu sebesar 9.19. Sehingga bisa disimpulkan bahwa individu lebih-lebihkan skor yang dilaporkan pada kebijakan informasi laporan kinerja tertutup.

Peneliti melakukan analisis tambahan dengan memisahkan selisih lebih (yang lebih-lebihkan skor) dengan selisih kurang (mengurangi skor), hasilnya ditemukan yaitu individu yang mengurangi skor hanya terdapat dalam skema insentif yang berdampak pada rekan dan individu lebih mengurangi skor yang dilaporkan saat kebijakan informasi laporan kinerja terbuka.

Tabel 4.3.8. Uji ANOVA Selisih Lebih (melebih-lebihkan skor) H3

Kejujuran Pelaporan Kinerja		Skema Insentif	
		Positif	Negatif
Kebijakan Informasi	Terbuka	10.17	6.92
	Tertutup	25.22	11.88

Sumber: Data primer diolah, 2019 (lampiran 18)

Sebelum melakukan uji ANOVA peneliti melakukan uji normalitas terlebih dahulu dan hasilnya normal yaitu sebesar 0.906 (lampiran 17). Hasil uji ANOVA memiliki sig. 0.030 yang berarti signifikan karena <

0.05. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan signifikan selisih individu yang melebih-lebihkan skor. Pada saat individu diberi skema insentif yang berdampak positif pada rekan dan saat kebijakan informasi laporan kinerja tertutup ditunjukkan dengan mean terbesar yaitu 25.22. Sedangkan mean selisih individu yang melebih-lebihkan skor terkecil terdapat pada kondisi skema insentif yang berdampak negatif pada rekan dan saat kebijakan informasi laporan kinerja terbuka yaitu 6.92. Sehingga, bisa ditarik kesimpulan bahwa individu lebih melebih-lebihkan skor saat diberi kinerja yang dilaporkannya berdampak positif pada rekan dan pada kebijakan informasi laporan kinerja tertutup.

Berdasarkan analisis tambahan, individu mengurangi-ngurangkan skor hanya pada saat diberi skema insentif yang berdampak negatif pada rekan dan individu lebih mengurangi-ngurangkan skor lebih besar pada saat kebijakan informasi laporan kinerja terbuka. Hal ini menunjukkan bahwa skema insentif dimana laporan kinerja individu yang berdampak negatif pada rekan sangat bisa mengontrol individu untuk tidak berperilaku oportunistas atas dirinya. Sedangkan, individu melebih-lebihkan skor pada saat kinerja yang dilaporkannya berdampak positif pada rekan. Individu cenderung melebih-lebihkan skor lebih besar pada saat kebijakan informasi laporan kinerja tertutup. Budaya orang Indonesia kolektivisme dimana individu lebih memiliki prioritas lebih tinggi untuk kepentingan kelompok. Jadi, jika apa yang dilakukan individu berdampak negatif pada orang lain, hal tersebut biasanya dihindari oleh orang Indonesia.