

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data-data yang didapat dalam eksperimen dan penelitian ini, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Individu lebih jujur ketika diberi skema insentif yang berdampak negatif pada rekan kerja dibandingkan diberi skema insentif yang berdampak positif pada rekan kerja.
2. Terdapat perbedaan kejujuran antara kebijakan informasi laporan kinerja terbuka dan informasi laporan kinerja tertutup. Individu lebih jujur ketika diberi kebijakan informasi laporan kinerja terbuka.
3. Individu paling jujur ketika diberi skema insentif yang berdampak negatif pada rekan kerja dan dalam kebijakan informasi laporan kinerja terbuka.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, menjadi penting bagi perusahaan untuk menerapkan sistem pengendalian agar manajer tidak melakukan kecurangan dalam melaporkan kinerja.

1. Perusahaan sebaiknya menerapkan skema insentif dimana kinerja yang dilaporkan manajer berdampak negatif pada rekan kerja agar individu lebih jujur dalam melaporkan kinerjanya.

2. Perusahaan sebaiknya menerapkan kebijakan informasi laporan kinerja terbuka agar dapat meminimalisir ketidakjujuran individu dalam melaporkan kinerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti tidak mengontrol ketidakjujuran dalam penelitian ini sehingga dampaknya ada yang melebih-lebihkan skor dan ada yang mengurangi skor. Kecenderungan orang berbeda-beda ketika diberi skema insentif yang berdampak positif pada rekan dan diberi skema insentif yang berdampak negatif pada rekan. Maka, penelitian selanjutnya dapat memasukkan kecenderungan seseorang sebagai variabel.

