

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Partisipan dan Lokasi Penelitian

Dalam penelitian eksperimen ini objek akan menggunakan mahasiswa/ mahasiswi fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Katholik Soegijapranata, Semarang fakultas ekonomi program studi akuntansi. Lokasi dalam penelitian ini berada Universitas Katholik Soegijapranata yang terletak di Jl. Pawiyatan Luhur IV no 1, Benda Dhuwur, Semarang, Jawa Tengah.

#### 3.2. Desain Eksperimen

Dalam hal ini desain eksperimen akan menggunakan desain 2 x 2 (kriteria kinerja subjektif x aktivitas diskusi grup). Eksperimen akan menggunakan sampel yang terdiri dari 60 orang, dimana dari orang-orang tersebut akan dibentuk dalam sebuah kelompok. Kelompok tersebut nantinya akan dibagi menjadi 6 kelompok yang terdiri masing-masing 3 orang untuk 1 kelompok. Dalam eksperimen ini para partisipan akan dihadapkan pada dua persoalan perlakuan yaitu diberikannya sistem insentif/hukuman dan tidak diberikannya sistem insentif/hukuman dalam kriteria kinerja subjektif.

Tabel 3.1. Desain Eksperimen

	<b>Kriteria Kinerja Subjektif</b>	
	<b>Diberi sistem insentif/hukuman</b>	<b>Tidak diberi sistem insentif/ hukuman</b>
<b>Sebelum</b>	<i>Leniency bias 1</i>	<i>Leniency bias 2</i>

<b>diskusi grup</b>		
<b>Sesudah diskusi grup</b>	<i>Leniency bias 3</i>	<i>Leniency bias 4</i>

Penelitian yang dilakukan ini akan menggunakan desain eksperimen yang telah dikembangkan Bold & Smith (2011) dalam penelitian Handojono & Sholihin (2014) yang dimodifikasi. Penelitian eskperimen ini akan dimulai dengan melakukan dua langkah utama. Langkah pertama yaitu terdiri dari fase pendahuluan dan pengelompokkan. Dalam fase pendahuluan dilakukan untuk melihat tingkat kecenderungan altruistik seorang individu terhadap individu lain. Dari fase pendahuluan tersebut maka akan dibagi menjadi beberapa bagian sebagai berikut:

1. Pertama-tama untuk melakukan eksperimen ini partisipan akan diminta untuk menjawab dua puluh pertanyaan tentang kepribadian altruistik dari sebuah kuesioner yang diambil dari penelitian Handojono dan Sholihin (2014). Menurut Handojono dan Sholihin (2014) mengatakan bahwa kepribadian altruistik merupakan kondisi dimana seseorang memiliki rasa peduli yang lebih terhadap orang lain. Selain itu kepribadian altruistik juga dapat memberikan efek menurunkan kinerja seseorang, karena tidak dapat memperlihatkan kinerja yang sebenarnya. Peneliti akan menghitung skor yang diperoleh dari para partisipan dari setiap individu tentang kepribadian altruistik tersebut. Dengan demikian kuesioner ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui kepribadian altruistik setiap individu.

2. Sesudah partisipan berpartisipasi dalam fase pendahuluan maka selanjutnya partisipan akan masuk dalam fase pengelompokan dimana dalam fase ini partisipan akan dibagi menjadi beberapa grup. Setiap grup dibentuk akan terdiri dari tiga orang dimana orang-orang tersebut memiliki kepribadian altruistik rendah ataupun tinggi.

Langkah kedua yaitu terdiri dari fase pengujian dimana pada fase ini akan dilakukan dalam dua sesi. Dari dua sesi ini akan dibagi menjadi beberapa bagian yaitu sebagai berikut:

1. Sesi pertama, akan dilakukan dengan penilaian individual (sebelum melakukan aktivitas diskusi grup). Pertama-pertama, kelompok yang sebelumnya telah dibentuk kemudian akan digabungkan kedalam dua keadaan yang berbeda, yang pertama adalah kelompok yang diberikan sistem insentif/hukuman dan yang kedua yaitu kelompok yang tidak diberikan sistem/hukuman dalam kriteria kinerja subjektif. Dalam sesi ini setiap individu tidak diperkenankan untuk saling berdiskusi.

Dalam penelitian eksperimen ini partisipan akan diberikan sebuah skenario yang beranggapan bahwa dirinya merupakan seorang pekerja yang bekerja sebagai seorang direktur regional pada sebuah perusahaan yang bekerja dalam bidang penjualan alat berat. Sebagai seorang direktur regional maka direktur tersebut akan membawahi seorang manajer distrik yang nantinya akan

bertanggung jawab terhadap staff bagian penjualan serta kantor. Kinerja manajer distrik sendiri nantinya akan dinilai oleh direktur regional yang merupakan salah satu dari tugasnya. Dari penjelasan tersebut maka partisipan akan diberikan sebuah arahan dimana mereka melakukan penilaian terhadap kinerja seorang manajer distrik.

Keadaan yang pertama yaitu partisipan yang berada dalam kelompok yang diberi sistem insentif/hukuman harus memberikan skor bagaimana saat seseorang diberi sebuah insentif/hukuman sebagai dorongan untuk melakukan penugasan yang dapat menjadi lebih baik. Sedangkan keadaan yang kedua partisipan yang berada dalam kelompok yang tidak diberi insentif/hukuman harus memberikan skor bagaimana saat seseorang tidak diberikan sebuah dorongan berupa materi/teguran dalam melakukan evaluasi kinerja dari manajer distrik di perusahaan tersebut.

2. Dalam sesi kedua ini akan dilakukan penilaian kelompok (setelah aktivitas diskusi kelompok). Partisipan akan diarahkan untuk boleh saling bertukar pendapat dengan anggota grup tentang penilaian saat diberikan atau tidak diberikan sebuah insentif.hukuman kepada manajer distik yang akan dievaluasi. Selama proses diskusi grup terjadi partisipan akan diberikan instruksi untuk setiap individu yang berada dalam kelompok. Dalam hal ini setiap interaksi selama proses diskusi grup juga akan dibatasi, hal

dimaksudkan agar partisipan dapat megutarakan pendapat mereka dengan kesempatan yang sama dan hal ini juga diharapkan dapat mencegah adanya sikap mendominasi yang kemungkinan muncul dalam individu tertentu. Kemudian saat partisipan sudah selesai menyelesaikan tugas eksperimen yang diberikan oleh peneliti, maka mereka akan diminta untuk menjawab pertanyaan mengenai metode uji manipulasi. Dengan demikian eksperimen dapat diakhiri dengan memberikan arahan kepada para partisipan mengenai manipulasi penugasan yang telah dikerjakan oleh partisipan.

### **3.3. Partisipan**

Penelitian ini dibentuk dalam sebuah eksperimen dengan melibatkan mahasiswa/ mahasiswi UNIKA Soegijapranata yang masih aktif sebagai partisipan khususnya dalam program studi akuntansi. Dalam hal ini peneliti akan masuk ke kelas yang biasanya dalam 1 kelas terdapat 60 orang mahasiswa untuk meminta mahasiswa agar dapat berpartisipasi dalam eksperimen yang akan dilakukan dengan memberikan stimuli bahwa eksperimen ini nantinya dapat digunakan sebagai suatu sarana untuk mempraktikkan pengetahuan mereka tentang eksperimen yang didapatkan dalam kelas.

Partisipan yang berpartisipasi dalam penelitian ini tidak memerlukan keahlian khusus, sehingga partisipan yang dipilih adalah

mahasiswa akuntansi yang masih aktif. Dalam penelitian eksperimen ini partisipan akan mendapatkan 2 *treatment* dengan diberikannya sistem insentif/hukuman dan tidak diberikannya sistem insentif/hukuman yang penilaiannya dilakukan secara berkelompok maupun individu.

Tabel 3.2. Pegambilan Sampel

	Kriteria Kinerja Subjektif		TOTAL
	Diberi insentif/hukuman	Tidak diberi insentif/hukuman	
Sebelum aktivitas diskusi grup	15	15	60
Sesudah aktivitas diskusi grup	15	15	

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam eksperimen ini menggunakan data primer dimana data tersebut akan diperoleh secara langsung oleh eksperimenter melalui partisipan yang terlibat. Dalam melakukan penelitian ini peneliti akan memberikan sebuah *treatment* berupa sebuah instruksi atau arahan kepada partisipan. Dengan menggunakan pembagian kuesioner serta hasil pengujian dari eksperimen maka peneliti akan memperoleh data dalam penelitian eksperimen ini.

#### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian eksperimen ini menggunakan sebuah desain eksperimen. Dalam menggunakan desain ini akan melibatkan partisipan dimana partisipan akan diberikan sebuah skenario dan dalam hal ini partisipan akan dikelompokkan menjadi 4 kelompok dimana akan dibentuk 10 grup yang terdiri dari 3 orang untuk 1 kelompok.

#### 3.4.3 Alat Pengumpulan Data

Dalam hal ini alat pengumpulan data akan menggunakan cara yang terdiri membagi kuesioner dan sebuah tugas eksperimen yang akan diberikan kepada partisipan. Dengan membagi kuesioner nantinya akan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui tingkat kepribadian altruistik yang dimiliki oleh partisipan. Dan untuk meneliti penggunaan kriteria kinerja subjektif dan aktivitas diskusi grup sebagai variabel untuk mengurangi bias kemurahan hati maka dapat menggunakan sebuah tugas eksperimen yang akan diberikan kepada para partisipan.

### 3.5 Definisi dan Pengukuran Variabel

#### 3.5.1 Definisi Variabel

##### 3.5.1.1 Variabel Independen

Penelitian eksperimen ini memiliki tiga variabel independen yang dimanipulasi dan yang kemudian diberi sebuah *treatment*, yaitu:

1. Kriteria kinerja subjektif adalah untuk memberikan arahan pada partisipan dalam memperoleh informasi individu, maksud dari kriteria tersebut agar penilai dapat mengarahkan informasi-informasi yang sesuai dengan kriteria.

Dalam hal ini penilai akan melakukan evaluasi, tetapi sebelumnya penilai perlu memahami arti dari kriteria tersebut agar penilai dapat mengarahkan informasi yang sesuai dengan kriteria (Wherry & Bartlett, 1982). Kriteria kinerja subjektif akan dimanipulasi melalui tersedia atau tidaknya kriteria bagi para penilai. Terdapat sepuluh kriteria kinerja subjektif yang diperoleh dari penelitian Handojono dan Sholihin (2014).

2. Pengaruh aktivitas diskusi kelompok berfungsi untuk membantu seorang partisipan atau lebih yang tidak memahami apa yang harus mereka lakukan yang dapat mempengaruhi suatu hasil dari evaluasi.

Bagi individu sendiri dapat membuat penilai individual memperoleh manfaat yang lebih saat melakukan diskusi, sehingga saat proses diskusi diyakini dapat mengubah penilaian awal yang dimiliki oleh penilai individu (Handojono dan Sholihin, 2014). Variabel penilai menggunakan penilaian individu serta penilaian kelompok



yang terdiri dari tiga orang mahasiswa. Hal ini dilakukan untuk melihat validitas dari penilaian tersebut dengan menggunakan cek manipulasi.

3. Sistem insentif/hukuman adalah suatu hal yang mampu mendorong partisipan untuk bekerja keras sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dengan adanya sistem insentif juga dapat membuat perusahaan semakin lebih baik dikarenakan para karyawan akan memberikan kinerja yang tinggi (Giebe dan Gurtler, 2012). Sedangkan hukuman juga dapat diberikan kepada manajer yang kinerjanya tidak memuaskan sebagai suatu teguran yang diberikan oleh atasan. Manfaat utama dari hukuman untuk mengurangi hal-hal negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan (Vaden, 2004).

Pemberian sistem insentif kepada partisipan dimaksudkan untuk memberikan motivasi agar partisipan menilai kinerja karyawannya dengan benar. Sedangkan hukuman diberikan kepada partisipan saat partisipan memberikan penilaian mereka tidak berdasarkan fakta.

4. Kepribadian altruistik adalah persepsi individu terhadap dirinya untuk dapat melakukan tindakan-tindakan bersifat

sukarela dengan tujuan untuk memberikan manfaat bagi individu lain bukan untuk dirinya sendiri.

Variabel kepribadian altruistik diukur berdasarkan sebuah penelitian yang dikembangkan Rushton et al.,(1981) dalam bentuk 20 pertanyaan. Pertanyaan tersebut dalam bentuk skala satu sampai lima (tidak pernah sampai sering).

### **3.5.1.2 Variabel Dependen**

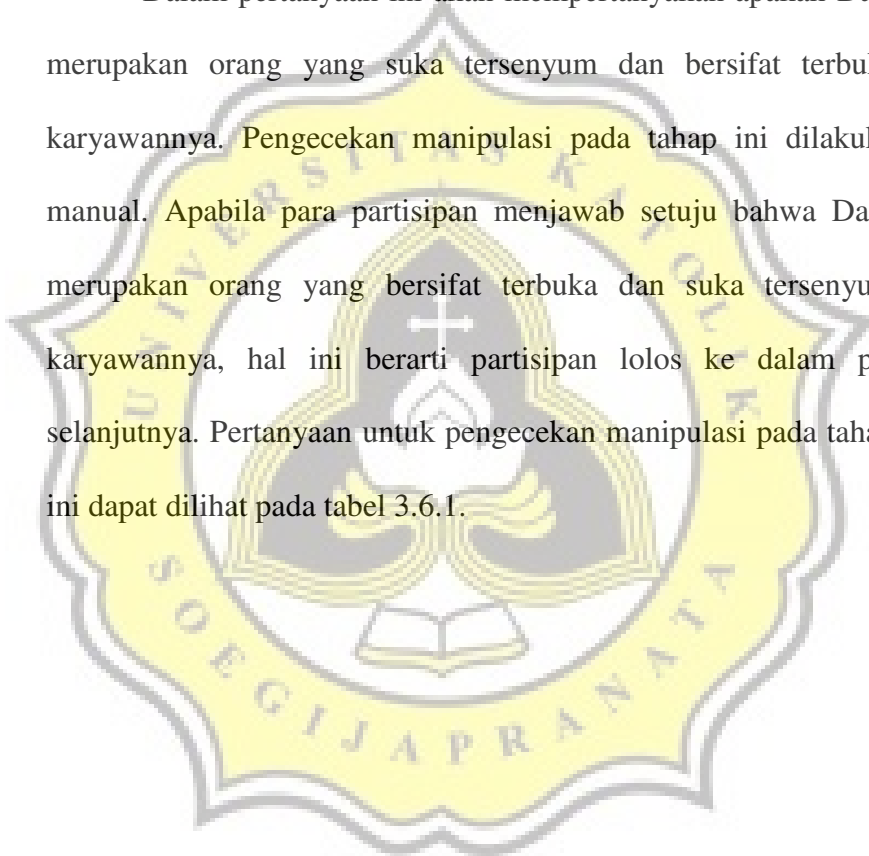
Penilaian kinerja subjektif adalah penilaian yang diberikan partisipan sesudah memperoleh informasi berdasarkan catatan pribadi dan hasil yang diperoleh dari wawancara, maka partisipan akan memberikan nilai terhadap kinerja manajer distrik di perusahaan tersebut dengan skala dari 0 sampai 10. Penilai grup dalam penelitian eksperimen ini didasarkan atas diskusi grup yang dilakukan, kemudian akan diberitahukan bahwa setiap anggota yang berada dalam grup akan memberikan penilaian kinerja dalam bentuk nilai terhadap kinerja manajer dengan cara berdiskusi bersama.

## **3.6. Uji Manipulasi**

Uji manipulasi adalah alat pengumpulan data untuk melakukan pengujian dalam penelitian eksperimen ini. Pengujian uji manipulasi ini dilakukan yang bertujuan untuk mengetahui apakah partisipan yang

terlibat dalam penelitian memahami betul tentang penugasan yang diberikan oleh peneliti. Penelitian ini, dilakukan dengan pengecekan manipulasi sebanyak dua kali. Tahap pertama akan dilakukan dengan memberikan sebuah pertanyaan kepada partisipan dan meminta partisipan untuk merespons pertanyaan tersebut.

Dalam pertanyaan ini akan mempertanyakan apakah David Sutton merupakan orang yang suka tersenyum dan bersifat terbuka kepada karyawannya. Pengecekan manipulasi pada tahap ini dilakukan secara manual. Apabila para partisipan menjawab setuju bahwa David Sutton merupakan orang yang bersifat terbuka dan suka tersenyum kepada karyawannya, hal ini berarti partisipan lolos ke dalam pengecekan selanjutnya. Pertanyaan untuk pengecekan manipulasi pada tahap pertama ini dapat dilihat pada tabel 3.6.1.



Tabel 3.6.1. Pengecekan manipulasi tahap 1

<p>Mohon jawab beberapa pertanyaan berikut ini!</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah respons wawancara atau catatan pribadi tentang David Sutton memperlihatkan bahwa dia selalu tersenyum lebar?             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Ya</li> <li>b. Tidak</li> <li>c. Sangat tidak ingat</li> </ol> </li> <li>2. Apakah respons wawancara dapat menggambarkan bahwa David Sutton lebih tertutup atau terbuka kepada para staff administrasi kantor?             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Lebih terbuka</li> <li>b. Lebih tertutup</li> <li>c. Tidak keduanya</li> <li>d. Saya tidak ingat</li> </ol> </li> </ol>
--

Dalam pengecekan manipulasi pada tahap berikutnya yaitu pada tahap kedua dilakukan dengan memberikan tujuh pertanyaan kepada para partisipan dan meminta respons para partisipan dari pertanyaan yang diberikan. Dari tujuh pertanyaan diberikan tersebut, peneliti meminta para partisipan untuk memberikan penilaian mereka tentang kinerja penjualan relatif David Sutton jika dibandingkan dengan manajer distrik lainnya yang menggunakan skala 1 hingga 7 poin, yang dapat dilihat pada tabel 3.6.2 pertanyaan pada nomor 1.

Dalam hal ini juga peneliti akan meminta persetujuan para partisipan dalam memberikan pertimbangan tentang kinerja administrasi

David Sutton berdasarkan dari hasil wawancara dan catatan pribadi menggunakan skala 1 sampai 7 poin, yang dapat dilihat pertanyaan tersebut pada nomor 2.

Peneliti juga meminta para partisipan tentang pentingnya kriteria kinerja subjektif dalam hal membantu para partisipan dalam membuat pertimbangan keputusan ketika melakukan penilaian dengan skala 1 sampai 7 poin, hal tersebut dapat dilihat dalam pertanyaan nomor 3 yang terletak pada tabel 3.5.2. Sesudah menjawab pertanyaan tersebut, partisipan diminta untuk memberikan penilaian berupa tingkat keyakinan partisipan dalam memberikan penilaian tentang kinerja subjektif atau administrasi kantor David Sutton. Pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel 3.5.2. di bawah ini.

Tabel 3.6.2. Pengecekan manipulasi tahap 2

1. Bagaimana skor penjualan individual David Sutton jika dibandingkan dengan manajer distrik lainnya?						
<b>1</b> <b>Secara</b> <b>relatif</b> <b>rendah</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b> <b>Secara</b> <b>relatif</b> <b>tinggi</b>
2. Saya berpikir bahwa hasil wawancara dan catatan pribadi tentang David Sutton telah memberikan saya pertimbangan yang layak tentang kinerja administrasi kantornya.						
<b>1</b> <b>Sangat</b> <b>tidak</b> <b>setuju</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b> <b>Sangat</b> <b>setuju</b>
3. Saya mengerti bahwa dua tolak ukuran penilaian (yakni penilaian kinerja administrasi kantor dan penjualan individual)						

tidak saling berhubungan satu sama lain.

1	2	3	4	5	6	7
<b>Sangat tidak setuju</b>						<b>Sangat setuju</b>

4. Saya mengerti bahwa kemampuan seorang manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawannya adalah hal yang sangat penting.

1	2	3	4	5	6	7
<b>Sangat tidak setuju</b>						<b>Sangat setuju</b>

5. Saya mengerti bahwa kemampuan seorang manajer untuk berbagi pengetahuan dengan para karyawannya merupakan hal yang penting.

1	2	3	4	5	6	7
<b>Sangat tidak setuju</b>						<b>Sangat setuju</b>

6. Saya mengerti bahwa kemampuan seorang manajer untuk dapat bekerja sama dengan pihak lain adalah hal yang penting.

1	2	3	4	5	6	7
<b>Sangat tidak setuju</b>						<b>Sangat setuju</b>

7. Saya mengerti bahwa kemampuan seorang manajer untuk dapat meningkatkan moral dan semangat karyawannya adalah hal yang penting.

1	2	3	4	5	6	7
<b>Sangat tidak setuju</b>						<b>Sangat setuju</b>

Pada skala 1 sampai 7 dibawah ini, silahkan berikan penilaian tentang tingkat keyakinan saudara terhadap skor penilaian yang saudara berikan :

<b>1</b> <b>Sangat</b> <b>tidak</b> <b>yakin</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b> <b>Sangat</b> <b>yakin</b>

### 3.6.3. Alat Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian eksperimen ini akan menggunakan alat pengujian hipotesis *Analysis of Variance* (ANOVA). Pengujian ini dilakukan untuk dapat mengetahui hubungan antar variabel serta pengaruhnya terhadap suatu perlakuan yang diberikan. Uji ANOVA adalah salah satu pengujian pada tahap statistika, untuk dapat melakukan pengujian ini harus ada hubungan antar dua faktor, yang membandingkan rata-rata lebih dari dua sampel.

#### Menyatakan Hipotesis Statistik

Hipotesis dalam penelitian eksperimen ini merupakan hipotesis yang komparatif yang bertujuan untuk menguji perbedaan nilai rata-rata antar penilai yang mendapatkan perlakuan berbeda.

Perumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Sebelum aktivitas diskusi grup dilakukan, partisipan yang memperoleh informasi tentang kriteria kinerja subjektif dan sistem insentif/hukuman dapat memberikan skor penilaian yang lebih rendah dari partisipan yang tidak memperoleh informasi tentang sistem insentif/hukuman.

**H0 :  $\mu$  diberi sistem insentif/hukuman =  $\mu$  tidak diberi diberi sistem insentif/hukuman,** artinya tidak ada perbedaan Sebelum aktivitas diskusi grup dilakukan, partisipan yang memperoleh informasi tentang kriteria kinerja subjektif dan sistem insentif/hukuman dapat memberikan skor penilaian yang lebih rendah dari partisipan yang tidak memperoleh informasi tentang sistem insentif/hukuman.

**Ha :  $\mu$  diberi diberi sistem insentif/hukuman  $\neq$   $\mu$  tidak diberi sistem insentif/hukuman,** artinya ada perbedaan penilaian kinerja subjektif antara partisipan yang diberi sistem insentif/hukuman dengan yang tidak diberi sistem insentif/hukuman.

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

H2 : Setelah aktivitas diskusi grup dilakukan, partisipan yang memperoleh informasi tentang kriteria kinerja subjektif dan sistem insentif/hukuman dapat memberikan skor penilaian yang lebih rendah dari partisipan yang tidak memperoleh informasi tentang sistem insentif/hukuman.



**H0 :  $\mu$  diberi sistem insentif/hukuman =  $\mu$  tidak diberi sistem insentif/hukuman,** artinya tidak ada perbedaan. Setelah aktivitas diskusi grup dilakukan, partisipan yang memperoleh informasi tentang kriteria kinerja subjektif dan sistem insentif/hukuman dapat memberikan skor penilaian yang lebih rendah dari partisipan yang tidak memperoleh informasi tentang sistem insentif/hukuman.

**Ha :  $\mu$  diberi sistem insentif/hukuman  $\neq$   $\mu$  tidak diberi sistem insentif/hukuman,** artinya ada perbedaan sesudah aktivitas diskusi grup, antara partisipan yang mendapatkan informasi tentang kriteria kinerja subjektif dan sistem insentif/hukuman akan memberikan skor penilaian berbeda dari partisipan yang tidak mendapatkan informasi tentang sistem insentif/hukuman.

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

**H3 : Kepribadian altruistik berpengaruh terhadap penilaian kinerja subjektif partisipan.**

**H0 :  $\beta \leq 0$ ,** artinya kepribadian altruistik tidak berpengaruh terhadap penilaian kinerja subjektif partisipan.

**$H_a$  :  $\beta > 0$** , artinya kepribadian altruistic berpengaruh terhadap penilaian kinerja subjektif partisipan.

**Jika Sig < 5 %**, artinya  **$H_0$  ditolak** sedangkan  **$H_a$  diterima**.

