

## BAB IV

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Jumlah Data

Berikut ini merupakan data yang diperoleh dari partisipan yang berpartisipasi dalam pengujian eksperimen ini.

##### 4.1.1. Jumlah Partisipan

Tabel 4.1.1. Jumlah Data Partisipan

Keterangan	Jumlah Partisipan
Partisipan yang berpartisipasi dalam eksperimen	70 orang
Partisipan yang tidak lolos cek manipulasi (Tahap I)	7 orang
Partisipan yang lolos cek manipulasi (Tahap I)	63 orang
Partisipan yang tidak lolos cek manipulasi (Tahap II)	0
Partisipan yang lolos cek manipulasi (Tahap II)	63 orang

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel diatas merupakan jumlah partisipan yang berpartisipasi dalam eksperimen. Dari data tersebut terdapat 70 orang yang berpartisipasi dalam eksperimen ini. Dari 70 orang yang berpartisipasi dalam eksperimen ini terdapat 7 orang yang tidak lolos cek manipulasi pada tahap pertama, sedangkan untuk tahap ke dua semua partisipan lolos cek uji manipulasi. Cek manipulasi tahap pertama saat memberikan respons mengenai

pertanyaan David Sutton (manajer yang dinilai oleh partisipan) adalah orang yang bersifat terbuka dan suka tersenyum kepada karyawannya, artinya partisipan yang telah melakukan kesalahan dalam menjawab dinyatakan tidak lolos cek manipulasi pada tahap tersebut.

## 4.2. Cek Manipulasi

### 4.2.1. Data Cek Manipulasi

Dalam penelitian ini, setiap tugas dilakukan dengan cek manipulasi. Pengecekan manipulasi ini dilakukan untuk dapat melihat apakah partisipan yang terlibat dalam eksperimen memahami dan mampu menginterpretasikan hasil dari manipulasi yang partisipan terima.

Pengecekan manipulasi ini dilakukan melalui dua tahapan yaitu tahap pertama dengan meminta partisipan merespons pertanyaan apakah David Sutton merupakan orang yang bersikap terbuka dan suka tersenyum terhadap karyawannya hal ini untuk melihat jika partisipan menjawab setuju bahwa David Sutton merupakan pribadi yang bersifat terbuka dan suka tersenyum kepada karyawannya, artinya partisipan partisipan tersebut telah lolos ke pengecekan manipulasi tahap selanjutnya., sedangkan pada tahap kedua (1) meminta para partisipan untuk memberikan penilaian mereka tentang kinerja penjualan relatif David Sutton

jika dibandingkan dengan manajer distrik lainnya dengan menggunakan skala penilaian 1 sampai 7 poin serta juga (2) meminta persetujuan para partisipan atas pernyataan bahwa respons wawancara dan catatan pribadi tentang manajer dapat memberikan pertimbangan yang memadai tentang kinerja administrasi kantor manajer yang bersangkutan; dan (3) meminta partisipan memperlihatkan tingkat keyakinan mereka terhadap penilaian yang telah dilakukan.

Hal tersebut dilakukan partisipan untuk dapat melihat seberapa besar tingkat keyakinan partisipan dalam menilai administrasi kantor David atau kinerja subjektif.

#### 4.1.2. Hasil Cek Manipulasi

Hasil cek manipulasi dinyatakan lolos apabila hasil tersebut melebihi titik tengah skala yang digunakan yaitu 3. Titik tengah skala tersebut diperoleh dari rumus:

$$\frac{(\text{Jumlah manipulasi tertinggi} - \text{jumlah manipulasi terendah})}{2},$$

sehingga perhitungan titik tengah skala tersebut  $\frac{7-1}{2} = 3$ . Dengan

demikian apabila hasil cek manipulasi memiliki nilai dibawah 3 maka dinyatakan tidak lolos cek manipulasi. Menurut Jogiyanto (2010), skala merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk membedakan nilai suatu variabel.

Tabel 4.1.2.2 Hasil Cek Manipulasi

Cek Manipulasi	Mean	Standard Deviasi
CM 1 (Skor Penjualan)	2,21	1,061
CM 2 (Hasil Wawancara)	4,71	0,919
CM 3 (Penjualan individual dan penilaian kinerja administrasi kantor)	4,20	1,336
CM 4 (Kemampuan manajer dalam berkomunikasi dengan para karyawan)	6,28	0,965
CM 5 (Kemampuan manajer berbagi ilmu)	5,98	0,999
CM 6 (Kemampuan manajer bekerja sama dengan pihak lain)	6,18	0,803
CM 7 (Kemampuan manajer meningkatkan semangat karyawan)	6,12	0,883
Tingkat Keyakinan Individu	5,11	0,860
Tingkat Keyakinan Kelompok	5,60	0,805

Sumber : Data primer yang diolah

Keterangan

CM 1 – 7 : Pengecekan manipulasi 1 - 7

TKIndividu : Tingkat keyakinan partisipan terhadap skor penilaian kinerja yang diberikan sebelum diskusi

TKKelompok : Tingkat keyakinan partisipan terhadap skor penilaian kinerja yang diberikan sesudah diskusi

Berdasarkan hasil dari pengecekan manipulasi yang perlihatkan pada tabel diatas. menunjukkan bahwa nilai *mean* pada CM 1 (Penilaian kinerja penjualan individual) yaitu sebesar 2,21 dapat dikatakan nilai yang diperoleh lebih rendah dari nilai titik

tengah yang digunakan yaitu 3. Hal tersebut memperlihatkan bahwa partisipan dapat memahami pernyataan tentang kinerja objektif David Sutton pada bagian penjualan dikarenakan hasil penjualan David Sutton merupakan terendah ke 2 dari total keseluruhan hasil penjualan manajer lainnya.

Pengecekan manipulasi selanjutnya yaitu CM 2 memperlihatkan nilai mean dengan nilai sebesar 4,71 yang artinya secara signifikan nilai tersebut lebih tinggi dari nilai titik tengah yang digunakan yaitu 3. Dengan hasil tersebut memperlihatkan bahwa partisipan yakin informasi tentang kinerja administrasi kantor yang disediakan cukup memadai untuk memberikan pertimbangan mengenai kinerja David Sutton.

Dalam hal ini hasil pengecekan manipulasi CM 3; CM 4; CM 5; CM 6 dan CM 7 memperlihatkan *mean* di atas nilai 3 dengan kata lain hal tersebut memperlihatkan bahwa secara signifikan lebih tinggi dari titik tengah dengan yang digunakan yaitu 3. Hasil ini memperlihatkan bahwa partisipan telah memberikan pertimbangan cukup dalam memberikan penilaian atas kinerja David Sutton sesuai dengan kriteria kinerja yang telah disediakan.

Hasil cek manipulasi selanjutnya yaitu tingkat keyakinan partisipan atas skor yang diberikan pada saat menilai sebelum melakukan aktivitas diskusi menunjukkan nilai *mean* yang

diperoleh sebesar 5,11. Tingkat keyakinan tersebut dalam memberikan skor penilaian pada saat menilai secara kelompok memperlihatkan nilai *mean* sebesar 5,60. Dari hasil *mean* tingkat keyakinan sebelum dan sesudah diskusi menunjukkan bahwa nilai tersebut secara signifikan lebih tinggi dari nilai tengah skala yang digunakan yaitu 3. Hal ini memperlihatkan bahwa pada saat partisipan memberikan penilaian, mereka yakin dengan skor yang diberikan.

#### 4.3. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini partisipan yang berpartisipasi merupakan mahasiswa aktif Unika Soegijapranata khususnya yang mengambil program studi akuntansi. Data ini didapatkan melalui tahapan eksperimen, peneliti mendapatkan jumlah data partisipan yang lolos uji pengecekan manipulasi sebanyak 63 partisipan. Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan gambaran umum partisipan:

Tabel 4.2.1. Gambaran Umum Responden

No	Keterangan	Jumlah (orang)
1.	Jenis Kelamin :	
	Laki – laki	9
	Perempuan	54
2.	Angkatan :	
	2014	32
	2016	31
3.	Usia :	
	18 – 19 tahun	29
	20 – 21 tahun	34
	<b>Total</b>	<b>63</b>

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel diatas menunjukkan partisipan yang berpartisipasi dalam eksperimen ini yang terdiri dari 9 laki-laki dan 54 perempuan. Hasil tersebut didapatkan dari jumlah mahasiswa aktif angkatan 2014 dan 2016. Dalam penelitian ini usia para partisipan lebih dominan antara usia 20 hingga 21 tahun dibandingkan dengan usia 18-19 tahun.

Tabel 4.2.2. Crosstab antara jenis kelamin, dan usia terhadap pemberian skor subjektif dengan diberi sistem insentif/hukuman dan tidak diberi sistem insentif/hukuman

No	Keterangan	Diberi sistem insentif/hukuman		Tidak diberi sistem insentif/hukuman		Total
		Jumlah	Mean	Jumlah	Mean	
1.	Jenis Kelamin :					
	Laki – laki	7	5.85	2	6.50	9
	Perempuan	24	6.50	30	6.46	54
2.	Usia :					
	18 – 19 tahun	30	6.40	0	-	29
	20 – 21 tahun	1	5.00	32	6.46	34

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel diatas menunjukkan perbandingan *treatment* dengan 2 perlakuan yang berbeda. Dalam hal ini rerata yang dihasilkan partisipan dari penilaian yang mereka berikan jika semakin besar maka partisipan dapat dikatakan *leniency bias*.

Pada saat partisipan jenis kelamin laki-laki menerima sistem insentif/hukuman dan kriteria kinerja subjektif hasil rerata menunjukkan

sebesar 5.85, hasil rerata tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan yang memperlihatkan hasil sebesar 6.50. Artinya saat partisipan memberikan penilaian jenis kelamin perempuan cenderung memberikan penilaian yang lebih tinggi dengan kata lain jenis kelamin perempuan memiliki bias kemurahan hati.

Dalam penelitian ini partisipan jenis kelamin perempuan saat tidak menerima sistem insentif/hukuman dan kriteria kinerja subjektif hasil rerata menunjukkan sebesar 6.46, hasil rerata tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki yang memperlihatkan hasil sebesar 6.50. Artinya saat partisipan memberikan penilaian jenis kelamin laki-laki cenderung memberikan penilaian yang lebih tinggi dengan kata lain jenis kelamin laki-laki memiliki bias kemurahan hati.

Partisipan yang mendapatkan *treatment* diberikan sistem insentif/hukuman dan kriteria kinerja subjektif rata-rata berusia antara 18 hingga 19 tahun yang memiliki nilai rerata sebesar 6.40, akan tetapi ada satu partisipan yang berusia 20-21 tahun yang memiliki rerata 5.00. Jumlah rerata partisipan yang berusia 20-21 tahun tersebut lebih kecil dibandingkan dengan partisipan yang berusia 18-19 tahun artinya partisipan yang berusia 20-21 tahun tersebut memiliki bias kemurahan hati yang rendah.

Sedangkan untuk partisipan yang mendapatkan *treatment* dengan tidak diberi sistem insentif/hukuman dan kriteria kinerja subjektif yang



berusia antara 20-21 tahun memiliki rerata sebesar 6.46. Nilai tersebut tidak bisa dibandingkan dengan partisipan yang berusia 18-19 tahun karena tidak ada satupun partisipan yang berusia antara 18-19 tahun.

Tabel 4.2.3. Perbandingan antara Usia dan Jenis kelamin terhadap pemberian skor dengan diberi sistem insentif/hukuman dan tidak diberi sistem insentif/hukuman

Keterangan	Mean		Sig.
	Diberi Insentif/hukuman	Tidak Diberi Insentif/hukuman	
Jenis Kelamin	6.35	6.46	<b>0,631</b>
Usia	6.34	6.40	<b>0,355</b>

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil dari tabel diatas menunjukkan perbandingan antara pemberian penilaian dengan diberikan sistem insentif/hukuman dan tidak diberikan sistem insentif/hukuman pada jenis kelamin dan usia. Pada jenis kelamin dari kondisi diberikannya insentif/hukuman menunjukkan rerata dengan nilai sebesar 6.35. Hasil tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan saat partisipan tidak diberi sistem insentif/hukuman dengan nilai 6.46. Dengan nilai signifikannya sebesar  $0,631 = 63,1\%$  yang artinya nilai yang dihasilkan lebih besar dari 5%. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa jenis kelamin tidak memiliki pengaruh terhadap pemberian skor

penilaian pada saat diberikan insentif/hukuman maupun saat tidak diberikan insentif/hukuman.

Demikian juga dengan hasil perbandingan terhadap pemberian skor dengan diberikan insentif/hukuman dan tidak diberikan insentif/hukuman pada usia. Dalam hal ini usia dari kondisi diberikannya insentif/hukuman menunjukkan rerata dengan nilai sebesar 6.34. Hasil tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan saat partisipan tidak diberi sistem insentif/hukuman dengan nilai 6.40. dengan nilai signifikansi sebesar  $0,355 = 35,5 \%$ . Nilai yang dihasilkan dari perbandingan tersebut lebih besar dari  $5 \%$  yang artinya dapat dikatakan usia juga tidak memiliki pengaruh terhadap pemberian skor dengan diberikan insentif/hukuman dan tidak diberikan insentif/hukuman.

#### 4.4. Uji Validitas Internal

Hasil dari pengujian yang telah ditampilkan pada tabel 4.2.3, dapat dikatakan bahwa partisipan yang ditempatkan atau mendapatkan *treatment* pada setiap kondisi memiliki kesamaan ciri pada saat memberikan penilaian.

Hal tersebut dilakukan untuk dapat memastikan ancaman terhadap validitas internal dalam bentuk seleksi dapat dikendalikan, dengan demikian dapat diyakini saat ada perbedaan hasil yang berasal dari perlakuan yang telah diterima bukan yang disebabkan karena ketidaksepadanan subjek. Terdapat beberapa hal yang dapat menjadi

ancaman terhadap validitas internal dalam penelitian eksperimen yaitu:

a. Maturasi

Maturasi atau waktu yang berlalu saat dilakukannya penelitian eksperimen dapat menyebabkan subjek menjadi bosan, lelah, dan sebagainya. Maturasi ini dapat mempengaruhi hasil eksperimen.

Dalam hal ini sebelum penelitian eksperimen dimulai agar menghemat waktu peneliti memberikan arahan berupa tindakan apa saja yang harus dilakukan pada saat responden melakukan penugasan eksperimen. Disamping itu saat responden memberikan penilaian mereka pada awal hingga akhir penelitian, peneliti terus memberikan arahan agar tidak timbul pertanyaan yang dapat menyita waktu.

b. Histori

Histori merupakan peristiwa yang terjadi antara periode sebelum dan sesudah tes dilakukan. Peristiwa tersebut biasanya dapat mempengaruhi hasil eksperimen.

Tahapan eksperimen ini terdiri dari dua fase utama yaitu fase pendahuluan dan fase menguji keperlakuan terhadap partisipan. Desain eksperimen tersebut dilakukan oleh peneliti hanya dalam satu kali percobaan.

### c. Pengujian

Efek dari sebuah manipulasi dapat mempengaruhi hasil dari pengujian selanjutnya karena adanya tahapan pembelajaran.

Penelitian eksperimen ini terdiri dari 70 orang yang berpartisipasi, terdapat 7 orang yang tidak lolos pengecekan manipulasi pada tahap cek manipulasi pertama dan kedua yaitu saat memberikan respons mengenai pertanyaan David Sutton adalah orang yang bersifat terbuka dan suka tersenyum pada karyawannya artinya partisipan yang melakukan kesalahan dalam menjawab dinyatakan tidak lolos cek manipulasi.

### d. Instrumentasi

Dampak dari pergantian instrumen pengamatan dalam eksperimen yang dapat memberikan hasil penelitian berbeda.

Dalam penelitian eksperimen ini peneliti tidak pernah mengganti pengamat dikarenakan waktu yang dimiliki tidak banyak mengingat partisipan merupakan mahasiswa. Jadi dipastikan hasil dari penelitian tidak ada perubahan.

### e. Seleksi

Seleksi dapat terjadi apabila subjek yang telah dipilih memiliki karakteristik yang berbeda antara yang berada di sampel kontrol dan di sampel eksperimen.

Dalam penelitian eksperimen ini dalam desain eksperimen fase ke dua yaitu menguji perlakuan terhadap partisipan dibagi menjadi sesi penilaian individual dan sesi penilaian grup. Tujuan dari sesi penilaian grup ini yaitu untuk memberikan kesempatan kepada semua anggota untuk dapat memberikan pendapat mereka, serta dapat mencegah masalah lain yang kemungkinan terjadi bila dilakukan secara tatap muka maupun kecenderungan sikap yang mendominasi yang dimiliki oleh individu tertentu.

f. Regresi

Dalam hal ini dapat terjadi jika subjek dalam sampel dipilih berdasarkan atas nilai ekstrim mereka. Validitas internal akan dapat terancam karena nilai subjek yang kecil akan dapat cenderung bergeser naik ke nilai yang besar dan begitu juga sebaliknya.

Dalam penelitian eksperimen ini pada saat partisipan menjawab dua puluh pertanyaan tentang kepribadian altruistik yang kemudian hasil tersebut muncul dua pilihan yang partisipan dengan kepribadian altruistik tinggi maupun rendah. Peneliti tidak mengelompokkan partisipan berdasarkan hasilnya akan tetapi memilih partisipan dijadikan menjadi satu kelompok.

g. Mortaliti Eksperimen

Ancam ini dapat terjadi apabila ada perubahan komposisi subjek dalam sampel selama pengujian eksperimen dilakukan.

Peneilitian yang dilakukan oleh peneliti tidak memiliki kendala pada partisipan yang tiba-tiba keluar dari penelitian eksperimen. Semua partisipan berpartisipasi dalam penelitian eksperimen ini.

#### **4.5. Hasil Pengujian Hipotesis**

##### **4.4.1. Pengujian Hipotesis 1**

Dalam pengujian ini, peneliti ingin melihat perbedaan skor yang diberikan partisipan saat sebelum aktivitas grup dengan diberikan informasi tentang kriteria kinerja subjektif dan sistem insentif/hukuman akan memberikan skor yang lebih rendah dari partisipan yang tidak diberikan sistem insentif/hukuman.

Hasil pengujian memperlihatkan perbedaan skor administrasi kantor sebelum aktivitas grup yang diberikan oleh partisipan yang memperoleh informasi tentang sistem insentif/hukuman dan kriteria kinerja subjektif dengan partisipan yang tidak memperoleh informasi mengenai sistem insentif/hukuman memperlihatkan nilai mean sebesar 6.468 artinya skor penilaian yang dinilai oleh partisipan yaitu tinggi, seharusnya partisipan memberikan penilaian rendah agar bias kemurahan hati

dapat berkurang karena telah memperoleh informasi mengenai kriteria kinerja subjektif dan sistem insentif/hukuman, sedangkan mean 5.776 pada artinya skor penilaian yang dinilai oleh partisipan yaitu rendah. Dengan nilai signifikan sebesar  $0.113 = 11,3\%$ . Nilai tersebut berada diatas  $5\%$  yang artinya  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  tidak diterima.

Tabel 4.4.1.1 Hasil Pengujian *beetween subject* - ANOVA

Kondisi (Sebelum aktivitas grup)	Leneve's Test	Mean	F	Sig.
Diberi sistem insentif/hukuman	3.583	6.468	2.571	0.113
Tidak Diberi sistem insentif/hukuman		5.776		

Sumber : Data primer yang diolah

Pengolahan data yang dihasilkan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang peneliti uji telah ditolak. Dengan demikian hipotesis dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan rerata skor antara partisipan yang memperoleh informasi tentang kriteria kinerja subjektif dan sistem insentif/hukuman dari partisipan tidak memperoleh sistem insentif/hukuman. Dengan kata lain informasi tentang kriteria kinerja subjektif dan sistem insentif/hukuman yang diberikan tidak dapat untuk mengurangi *leniency bias* yang dialami oleh penilai individu.

#### 4.4.2. Pengujian Hipotesis 2

Pada tahap pengujian hipotesis ini, peneliti ingin menguji perbedaan skor yang diberikan partisipan saat sesudah aktivitas

grup dengan diberikan informasi tentang kriteria kinerja subjektif dan sistem insentif/hukuman akan memberikan skor yang lebih rendah dari partisipan yang tidak diberikan sistem insentif/hukuman memperlihatkan nilai mean sebesar 5.289 artinya skor penilaian yang dinilai oleh partisipan yaitu rendah, hasil tersebut membuktikan bahwa penilaian yang diberikan partisipan dapat mengurangi bias kemurahan hati., sedangkan mean 6.093 pada artinya skor penilaian yang dinilai oleh partisipan yaitu tinggi. Dengan nilai signifikan sebesar  $0.021 = 2,1\%$ . Hasil pengujian menunjukkan lebih kecil dari 5 %, yang artinya dapat dikatakan  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima. Nilai signifikansi dalam pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.4.3.

Tabel 4.4.2.2 Hasil Pengujian *beetween subject* – ANOVA

Kondisi (Sesudah aktivitas grup)	Leneve's Test	Mean	F	Sig.
Diberi sistem insentif/hukuman	14.121	5.289	5.596	0.021
Tidak Diberi sistem insentif/hukuman		6.093		

Sumber : Data primer yang diolah

Pengujian data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang peneliti uji diterima. Hal ini berarti terdapat rerata bias antara partisipan yang memperoleh informasi tentang kriteria kinerja subjektif dan sistem insentif/hukuman dengan partisipan yang tidak memperoleh sistem insentif/hukuman.



Dengan demikian hipotesis dapat dikatakan bahwa partisipan yang tidak mendapatkan *treatment* sistem insentif/hukuman dan kriteria kinerja subjektif memiliki bias yang lebih tinggi dari pada partisipan yang memperoleh *treatment* sistem insentif/hukuman dan kriteria kinerja. Sehingga partisipan yang memperoleh informasi kriteria subjektif dan sistem insentif/hukuman dalam bentuk grup terbukti dapat mengurangi bias kemurahan hati,

#### 4.4.3. Pengujian Hipotesis 3

Pengujian ini memiliki tujuan untuk memprediksi bahwa kepribadian altruistik partisipan berpengaruh terhadap penilaian kinerja subjektif yang diberikan oleh partisipan. Untuk mengujinya maka dilakukan pengujian regresi antara tingkat altruistik dengan penilaian kinerja subjektif. Berikut ini merupakan hasil dari pengujian regresi:

Uji Normalitas *Kolmogorov – Smirnov Test* yang akan digunakan dalam pengujian eksperimen ini, hasil dari pengujian ini akan di tampilkan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4.3.1 Hasil Pengujian Uji *Kolmogorov – Smirnov Test*

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99163165
	Absolute	.174
Most Extreme Differences	Positive	.123
	Negative	-.174
Kolmogorov-Smirnov Z		1.355
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil pengujian diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.051 atau 5.1%. artinya nilai tersebut lebih besar dari 5% dengan demikian dapat dikatakan bahwa data residual terdistribusi normal.

Tabel 4.4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	5.412	1	5.412	5.237	0.025
Residual	70.267	68	1.033		

Uji Heterokedastisitas dapat terjadi apabila variabel independen signifikan secara statistik dapat mempengaruhi variabel dependen. Output pengujian ini menunjukkan signifikan sebesar 0.025 yang artinya variabel independen berpengaruh signifikan pada *absolut standardized residual*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat heterokedastisitas

Tabel 4.4.3.3 Hasil Pengujian Regresi

Variabel Independen	B	R <sup>2</sup>	t	p-value
Kepribadian Altruistik	1.490	0.375	3.337	0.001

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil tahapan pengujian regresi memperlihatkan bahwa kepribadian altruistik secara signifikan mempengaruhi penilaian kinerja subjektif yang diberikan oleh penilai. Hasil signifikan pengujian ini kurang dari 5 %, yang artinya Ha diterima dan H0 ditolak.

Tabel 4.4.3.4 Hasil Pengujian Beda Penilaian Kinerja Subjektif

Tingkat Altruistik	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
Tinggi	6.2609	1.65240	11.134	0.001
Rendah	4.7708	1.98899		

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil pengujian terhadap *mean* penilaian kinerja subjektif antara partisipan yang mempunyai kepribadian altruistik tinggi dengan kepribadian altruistik rendah menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.001 yang artinya nilai tersebut sama ( $p\text{-value} = 0,01$ ). Sesuai hipotesis, untuk partisipan yang mempunyai kepribadian altruistik tinggi penilaiannya lebih tinggi yaitu 6,26 dibandingkan dengan kepribadian altruistik rendah sebesar 4,77.

Tingginya kepribadian altruistik yang dimiliki oleh partisipan dapat dikatakan bahwa penialain yang diberikan bias dan dapat mempengaruhi penilaian yang diberikan. Dengan demikian hal tersebut dapat memperburuk proses yang dialami oleh penilai saat memberikan penilaian kinerja (Handojono & Sholihin, 2014). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian altruistik berpengaruh terhadap penilaian kinerja subjektif.

#### 4.6. Pembahasan Hipotesis

##### 4.6.1 Hipotesis 1

Penelitian ini memberikan bukti bahwa partisipan yang diberi *treatment* sistem insentif/hukuman dan kriteria kinerja subjektif tidak dapat mengurangi efek dari bias kemurahan hati. Saat individu membuat keputusan sendiri dengan menggunakan *treatment* tersebut tidak membedakan seberapa besar bias kemurahan hati terjadi.

Artinya dapat dikatakan bahwa alasan penolakan hipotesis dikarenakan *treatment* sistem insentif/hukuman tidak jelas konsekuensinya sehingga efek *treatment* ini tidak dipahami dengan baik meski partisipan mengetahui akan mendapatkan sistem insentif/hukuman. Seorang penilai individual dapat memberikan skor yang tinggi meskipun telah mendapatkan *treatment* mengenai kriteria kinerja subjektif dan sistem

insentif/hukuman, dengan demikian maka hipotesis telah ditolak karena seharusnya penilaian yang diberikan partisipan rendah. Menurut Berger et al. (2010) mengatakan bahwa penilaian yang diberikan oleh penilai dengan tidak berdasarkan pertimbangan atau dengan murah hati akan menghasilkan penilaian yang tinggi dengan kata lain hal tersebut merupakan sebuah penurunan kinerja.

#### 4.6.2 Hipotesis 2

Dalam penelitian ini memberikan bukti bahwa saat partisipan membentuk sebuah kelompok yang diberi *treatment* sistem insentif/hukuman dan kriteria kinerja subjektif mempunyai efek mengurangi *leniency bias* daripada grup yang tidak memperoleh *treatment* sistem insentif/hukuman dan kriteria kinerja subjektif. Dengan demikian kelompok yang terdiri dari para penilai telah berhasil memitigasi bias kemurahan hati karena skor yang diperoleh rendah. Hal ini juga sama dengan pernyataan yang dikatakan oleh Handojono & Sholihin (2014), bahwa sebuah kelompok penilai dapat mengurangi *leniency bias*. Jika dalam melakukan penilaian skor tersebut hanya terdapat satu individu, maka kemungkinan besar bias akan dapat terjadi.

#### 4.6.3 Hipotesis 3

Penelitian ini memberikan bukti bahwa kepribadian altruistik penilai berpengaruh terhadap skor administrasi kantor yang diberikan oleh partisipan. Dengan adanya kepribadian

altruistik yang dimiliki partisipan maka dapat menyebabkan *leniency bias* terjadi. Hal tersebut sama dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Giebe & Gurtler (2012), mengatakan bahwa kepribadian altruistik yang ada pada seorang individu dapat menyebabkan bias kemurahan hati karena individu tersebut akan berupaya untuk membantu dengan memberikan skor penilaian kinerja subjektif yang tinggi.

