

## **Intisari**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh umpan balik terhadap kinerja karyawan dengan peran moderasi insentif negatif. Metode penelitian yang digunakan adalah eksperimen berbasis website dengan desain 2x2 antarsubjek. Umpan balik dan insentif negatif masing-masing dimanipulasi menjadi dua kelompok. Sedangkan kinerja karyawan diukur berdasarkan jumlah tugas yang dikerjakan dengan benar. Partisipan adalah 81 mahasiswa akuntansi. Data eksperimen diuji menggunakan ANOVA dan uji beda independen untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa umpan balik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan umpan balik negatif menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada umpan balik positif. Insentif negatif ditemukan tidak memengaruhi hubungan umpan balik dan kinerja. Kinerja paling tinggi ditunjukkan saat karyawan mendapatkan umpan balik negatif dan bobot insentif negatif berat. Penelitian ini sejalan dengan teori penetapan tujuan dalam menjelaskan umpan balik dan kinerja karyawan. Bias negativitas juga menjelaskan bahwa informasi negatif lebih memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya.

Kata kunci: umpan balik, insentif negatif, kinerja karyawan

## **Abstract**

*This study aims to examine the effect of feedback on employee performance with negative incentives as a moderator. This study is a website-based experiment with a 2x2 between-subject design. Feedback and negative incentive are respectively manipulated into two groups. In contrast, employee performance is measured based on the number of tasks done correctly. Participants in this experiment are 81 accounting undergraduate students. The experimental data is examined by using ANOVA to analyze the main and interaction effect. The results show that feedback has a significant positive effect on employee performance, and negative feedback results from higher performance than positive feedback. A negative incentive is found to insignificantly affects the relationship between feedback and employee performance. The highest performance is shown when employees get negative feedback, and the weight of negative incentives is heavy. This study is in line with goal setting theory in explaining employee feedback and performance. The negativity bias also explains that negative information motivates a person to improve their performance.*

**Keywords:** *feedback, negative incentives, employee performance*