

PENGARUH SKEMA KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN UMPAN BALIK DAN ORIENTASI TUJUAN SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

Oleh:

Fadhla Khanifa
18/432886/PEK/24152

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kausalitas antara skema kompensasi, umpan balik, serta orientasi tujuan individual yang terbagi menjadi *mastery-oriented* dan *performance-oriented* dengan kinerja dalam konteks tugas multidimensional. Penelitian ini merupakan upaya pengembangan dari penelitian sebelumnya yang menguji umpan balik sebagai variabel pemoderasi pada hubungan kausalitas antara kompensasi dan kinerja dalam konteks tugas multidimensional. Penelitian ini memandang bahwa perlu adanya faktor individual yang diikutsertakan dalam model penelitian karena individual dengan *performance-oriented* cenderung menunjukkan perilaku rabun jauh yang pada waktu tertentu akan merugikan perusahaan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksperimen dengan menggunakan desain faktorial $2 \times 2 \times 2$. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disajikan secara online melalui sebuah situs yang dimodifikasi. Sebanyak 120 mahasiswa S1 Akuntansi di Yogyakarta telah berpartisipasi dalam penelitian eksperimen. Data yang terkumpul diolah menggunakan ANOVA –*General Linear Model*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi skema kompensasi, umpan balik, dan orientasi tujuan mampu memberikan pengaruh positif pada kinerja khususnya akan lebih efektif pada orang dengan orientasi tujuan individual kinerja (*performance-oriented*) dengan kata lain efektivitas dari insentif yang diberikan oleh atasan berupa kompensasi yang pada penelitian ini disebut skema kompensasi dan umpan balik memang ditentukan oleh bagaimana orientasi tujuan masing – masing karyawan.

Kata Kunci: Skema Kompensasi, Umpan Balik, Orientasi Tujuan, *Mastery-oriented*, *Performance-oriented*, Kinerja

THE EFFECT OF COMPENSATION SCHEME ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH FEEDBACK AND GOAL ORIENTATION AS MODERATING VARIABLE

By:

Fadhla Khanifa
18/432886/PEK/24152

Abstract

This study aims to examine the causal relationship between compensation schemes, feedback, and individual goal orientation which is divided into mastery-oriented and performance-oriented with performance in the context of multidimensional tasks. This study is an attempt to develop from previous research that examines feedback as a moderating variable on the causal relationship between compensation and performance in the context of a multidimensional task as well. This study considers that it is necessary to include individual factors in the research model because individuals with performance-oriented tendencies tend to exhibit myopic behavior which at certain times will be detrimental to the company.

This research is an experimental research using a 2×2×2 factorial design. Data collection was carried out using a questionnaire that was presented online through a modified site. A total of 120 undergraduate accounting students in Yogyakarta have participated in experimental research. The collected data was then processed using ANOVA – General Linear Model.

The results showed that the interaction of compensation schemes, feedback, and goal orientation was able to have a positive influence on performance, especially for people with individual performance-oriented goals, in other words, the effectiveness of incentives provided by superiors in the form of compensation which was in this research is called a compensation scheme and the feedback is determined by how the goal orientation of each employee is.

Keywords: *Compensation Scheme, Feedback, Goal Orientation, Mastery-oriented, Performance-oriented, Performance*