

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Responden sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah mereka yang telah bekerja atau memiliki pekerjaan dari berbagai latar belakang usia dan pengalaman lama bekerja dengan total responden sebanyak 145 responden. Data responden diambil secara online melalui media google form yang dibagikan pada akses link berikut <https://bit.ly/IndividualPerformance-Questionnaire>.

Tabel 4.1 Demografi Responden

Deskriptif		Jumlah	Persentase	N
Jenis Kelamin	Laki-laki	82	56.55%	145
	Perempuan	63	43.45%	
Pekerjaan	Dosen	1	0.69%	145
	Freelance	5	3.45%	
	Wiraswasta	20	13.79%	
	Pegawai Swasta	115	79.31%	
	Pegawai Negeri	4	2.76%	
Lama Bekerja	1-5 Tahun	56	38.62%	145
	5-10 Tahun	54	37.24%	
	>10 Tahun	35	24.14%	

Sumber : Data yang diolah

Berdasar tabel diatas diketahui bahwa total responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 145 responden dari berbagai latar belakang profesi. Dari 145 total responden terdapat 82 responden laki-laki dan 63 responden perempuan atau 56.5% responden dalam penelitian adalah laki-laki dan 43.5% lainnya adalah perempuan. Sementara itu 115

responden dalam penelitian ini adalah berprofesi sebagai pegawai swasta atau mencakup 80% dari total seluruh responden penelitian, sementara lainnya 20 responden (13.8%) berasal dari wiraswasta, 5 responden (4%) berprofesi sebagai *freelance*, 4 responden sebagai pegawai negeri (3%), dan dosen 1 responden (1%). Dilihat dari lamanya bekerja 35 responden atau 24% dari total seluruh responden telah bekerja selama > 10 tahun, sementara 54 responden atau 37% telah bekerja selama 5-10 tahun dan 56 responden lainnya atau 39% bekerja selama 1-5 tahun, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden atau lebih dari 60% responden bekerja dibawah kurang dari 10 tahun.

Atribut Responden

Beberapa profesi responden yang ikut sebagai responden dalam penelitian ini adalah Dosen, *Freelance*, Wiraswasta, Pegawai Negeri dan Pegawai Swasta, untuk ke 5 profesi ini sama-sama mensyaratkan adanya interaksi sosial dalam dilakukan melalui kegiatan profesi mereka baik interaksi sosial internal seperti kepada karyawan atau bawahan maupun interaksi sosial secara eksternal seperti Bersama partner bisnis, vendor/pemasuk, customer, kompetitor dan lain sebagainya. Untuk kemudian Interaksi ini menciptakan perspektif mereka akan bentuk model dari pekerjaan secara kerjasama maupun individu atau kompetitif yang kemudian digunakan dalam penelitian ini.

Dalam hal ini meski pekerjaan *freelance* bukan merupakan pekerjaan yang dilakukan dalam lingkup organisasi dan juga profesi wiraswasta

yang mana menjalankan posisi tertinggi dalam suatu organisasi namun keduanya tetap dapat diikuti sebagai sampel responden didalam penelitian ini, sementara itu point pengawasan kinerja keduanya dapat dilakukan dari pengguna jasa mereka untuk mereka yang berprofesi sebagai *freelance* dan juga *feedback* dapat diperoleh dari pembeli untuk seorang wiraswasta. Pembeli dan pengguna jasa banyak memberikan *feedback* dan pengawasan terhadap jasa atau produk yang dihasilkan dari seorang *freelancer* maupun wiraswasta, mereka dapat berperan sebagai atasan yang mengawasi hasil kerja bagi profesi *freelance* dan wiraswasta seperti hubungan atasan bawahan pada profesi lainnya. Maka, dari hal tersebut mereka dinilai dapat menjawab kuesioner pada point penilaian kinerja oleh atasan yang diberikan dalam penelitian ini

4.2. Analisis dan Pengujian Data

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang digunakan telah valid dan tepat untuk mengukur variabel penelitian yang hendak diteliti. Uji validitas penting dilakukan untuk menghindari pertanyaan-pertanyaan atau kuesioner yang tidak memiliki korelasi terhadap variabel penelitian yang hendak diteliti.

Uji validitas diukur dengan menggunakan teknik pengujian korelasi Bivariate person melalui program SPSS. Dengan mengkorelasikan atau saling menghubungkan masing-masing

kuesioner terhadap jumlah skor total. Kuesioner penelitian dapat dikatakan valid jika $R \text{ hitung} \geq R \text{ tabel}$ melalui sig 0.05.

4.2.1.1. Uji Validitas Kuesioner Model Penugasan

Uji Validitas Kuesioner Model Penugasan

Tahap 1

Tabel 4.2. Validitas Kuesioner Model Penugasan Fase 1

Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Hasil
Coop X1.1	0.129	0.1631	Tidak Valid
Coop X1.2	0.148	0.1631	Tidak Valid
Coop X1.3	0.137	0.1631	Tidak Valid
Coop X1.4	0.191	0.1631	Valid
Coop X1.5	0.066	0.1631	Tidak Valid
Coop X1.6	0.227	0.1631	Valid
Coop X1.7	0.14	0.1631	Tidak Valid
Coop X1.8	0.124	0.1631	Tidak Valid
Comp X1.1	0.349	0.1631	Valid
Comp X1.2	0.259	0.1631	Valid
Comp X1.3	0.365	0.1631	Valid
Comp X1.4	0.355	0.1631	Valid
Comp X1.5	0.357	0.1631	Valid
Comp X1.6	0.348	0.1631	Valid
Comp X1.7	0.429	0.1631	Valid
Comp X1.8	0.274	0.1631	Valid
Comp X1.9	0.404	0.1631	Valid
Comp X1.10	0.197	0.1631	Valid
Comp X1.11	0.365	0.1631	Valid

Sumber : IBM SPSS Statistik

Dilihat dari hasil pengujian validitas kuesioner model penugasan tahap 1 pada tabel diatas diketahui bahwa sejumlah 6 Kuesioner dari pertanyaan model penugasan *cooperative* atau kerjasama adalah tidak valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih kecil dari nilai r tabel sebesar 0.1631. Nilai r tabel diperoleh 0.1631

berdasarkan pada tabel level r statistik $N - 2 = 145 - 2 = 143$, signifikansi 5%, 2 tailed.

Ke 6 pertanyaan tidak valid dikeluarkan dalam instrumen penelitian untuk kemudian dilakukan pengukuran validitas ulang.

Uji Validitas Kuesioner Model Penugasan

Tahap 2

Tabel 4.3. Validitas Kuesioner Model Penugasan Fase 2

Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Hasil
Coop X1.4	0.797	0.1631	Valid
Coop X1.6	0.795	0.1631	Valid
Comp X1.1	0.809	0.1631	Valid
Comp X1.2	-0.01	0.1631	Tidak Valid
Comp X1.3	0.384	0.1631	Valid
Comp X1.4	0.873	0.1631	Valid
Comp X1.5	0.64	0.1631	Valid
Comp X1.6	0.489	0.1631	Valid
Comp X1.7	0.887	0.1631	Valid
Comp X1.8	0.625	0.1631	Valid
Comp X1.9	0.724	0.1631	Valid
Comp X1.10	-0.074	0.1631	Tidak Valid
Comp X1.11	0.611	0.1631	Valid

Sumber : IBM SPSS Statistik

Dilihat dari hasil pengujian validitas kuesioner model penugasan tahap 2 (setelah dikeluarkan 6 instrumen kuesioner yang tidak valid pada pengujian tahap 1) pada tabel diatas diketahui bahwa masih terdapat 2 kuesioner penelitian dari kuesioner model penugasan *competitive* atau kompetisi yang tidak valid dimana nilai r hitung lebih kecil dibanding pada nilai r tabel, maka 2 item

kuesioner ini mesti dikeluarkan dari pengujian data dan dilakukan pengukuran validitas ulang.

Uji Validitas Kuesioner Model Penugasan

Tahap 3

Tabel 4.4. Validitas Kuesioner Model Penugasan Fase 3

Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Hasil
Coop X1.4	0.791	0.1631	Valid
Coop X1.6	0.805	0.1631	Valid
Comp X1.1	0.84	0.1631	Valid
Comp X1.3	0.4	0.1631	Valid
Comp X1.4	0.886	0.1631	Valid
Comp X1.5	0.66	0.1631	Valid
Comp X1.6	0.533	0.1631	Valid
Comp X1.7	0.894	0.1631	Valid
Comp X1.8	0.638	0.1631	Valid
Comp X1.9	0.749	0.1631	Valid
Comp X1.11	0.626	0.1631	Valid

Sumber : IBM SPSS Statistik

Setelah dilakukan pengujian validitas sampai pada tahap ke 3 dari tabel diatas diketahui bahwa keseluruhan item kuesioner yang digunakan untuk model penugasan telah valid dan dapat dilakukan untuk pengujian selanjutnya. Maka dapat disimpulkan bahwa dari total 8 kuesioner model penugasan kerjasama terdapat 6 total kuesioner yang tidak valid dan dikeluarkan dalam pengujian selanjutnya sementara dari 11 Pertanyaan pada kuesioner model penugasan kompetisi terdapat 2 kuesioner yang tidak valid untuk dihilangkan dalam tahapan selanjutnya.

4.2.1.2. Uji Validitas Kuesioner Iklim Kepedulian

Uji Validitas Iklim Kepedulian

Tabel 4.5. Validitas Kuesioner Iklim Kepedulian

Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Hasil
Item X2.1	0.955	0.1631	Valid
Item X2.2	0.947	0.1631	Valid
Item X2.3	0.959	0.1631	Valid

Sumber : IBM SPSS Statistik

Dilihat dari hasil uji validitas iklim kepedulian pada tabel diatas diketahui bahwa keseluruhan kuesioner penelitian untuk iklim kepedulian dinyatakan valid dimana nilai r hitung \geq nilai r tabel.

Maka keseluruhan kuesioner iklim kepedulian valid digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.2.1.3. Uji Validitas Kuesioner Informasi Kinerja Relatif

Uji Validitas Informasi Kinerja Relatif

Tahap 1

Tabel 4.6. Validitas Kuesioner Informasi Kinerja Relatif

Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Hasil
Item X3.4	0.905	0.1631	Valid
Item X3.5	0.917	0.1631	Valid
Item X3.6	0.937	0.1631	Valid
Item X3.7	0.886	0.1631	Valid

Sumber : IBM SPSS Statistik

Pada uji validitas informasi kinerja relatif tahap 1 didapat bahwa keseluruhan kuesioner telah valid dan dapat digunakan sebagai

instrumen penelitian untuk pengujian selanjutnya dimana nilai r hitung $\geq r$ tabel.

4.2.1.4. Uji Validitas Kinerja

Uji Validitas Kinerja

Tabel 4.7. Validitas Kuesioner Kinerja

Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Hasil
Item Y1	0.87	0.1631	Valid
Item Y2	0.857	0.1631	Valid
Item Y3	0.871	0.1631	Valid
Item Y4	0.803	0.1631	Valid
Item Y5	0.791	0.1631	Valid
Item Y6	0.816	0.1631	Valid
Item Y7	0.878	0.1631	Valid
Item Y8	0.889	0.1631	Valid
Item Y9	0.861	0.1631	Valid
Item Y10	0.826	0.1631	Valid
Item Y11	0.887	0.1631	Valid
Item Y12	0.794	0.1631	Valid
Item Y13	0.882	0.1631	Valid
Item Y14	0.754	0.1631	Valid
Item Y15	0.811	0.1631	Valid
Item Y16	0.885	0.1631	Valid
Item Y17	0.654	0.1631	Valid
Item Y18	0.827	0.1631	Valid

Sumber : IBM SPSS Statistik

Dari hasil uji validitas kuesioner kinerja pada tabel diatas diketahui bahwa keseluruhan kuesioner valid dan lolos uji validitas. Maka keseluruhan kuesioner kinerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian pada pengujian selanjutnya.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel atau tepat dalam

mengukur data penelitian sebagai instrumen penelitian , Sugiharto dan Situnjak (2006). Data kuesioner diuji dengan membandingkan hasil nilai Cronbach's alpha dengan nilai r tabel, apabila nilai cronbach's alpha \geq nilai r tabel maka dapat dikatakan kuesioner yang digunakan reliabel, dan sebaliknya apa bila nilai cronbach's alpha \leq nilai r tabel dapat dikatakan kuesioner tidak reliabel sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas Kuesioner Model Penugasan

Tabel 4.8. Uji Reliabilitas

Reliabilitas Test	Cronbach's Alpha	R Tabel	Hasil
Model Penugasan	0.909	0.1631	Reliabel
Iklm Kepedulian	0.950	0.1631	Reliabel
Informasi Kinerja	0.932	0.1631	Reliabel
Kinerja	0.973	0.1631	Reliabel

Sumber : IBM SPSS Statistik

Diketahui dari nilai *cronbach's alpha* uji reliabilitas kuesioner model penugasan diatas $0.909 \geq$ nilai r tabel. Maka dapat dikatakan kuesioner model penugasan reliabel sebagai instrumen penelitian. Sementara itu nilai *cronbach's alpha* uji reliabilitas kuesioner iklim kepedulian diatas $0.950 \geq$ nilai r tabel 0.1631. Maka dapat dikatakan kuesioner iklim kepedulian reliabel sebagai instrumen penelitian.

Sedangkan nilai *cronbach's alpha* uji reliabilitas kuesioner iklim kepedulian adalah sebesar 0.932, nilai ini lebih besar dari nilai r

tabel 0.1631. Maka dapat dikatakan kuesioner informasi kinerja relatif reliabel sebagai instrumen penelitian. Hal serupa terlihat pada nilai *cronbach's alpha* uji reliabilitas kuesioner Kinerja diatas $0.973 \geq$ nilai r tabel 0.1631. Maka dapat dikatakan kuesioner kinerja reliabel sebagai instrumen penelitian.

4.2.3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran nilai dari masing-masing kelompok responden dari berbagai perspektif identitas responden.

Tabel 4.9. *Compare Mean* Responden

Compare Mean

Identitas Responden		N	Kompetisi	Kerjasama	Iklm Org	Informasi Ki	Kinerja
			Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Jenis Kelamin	Laki-laki	82	3.20	3.71	3.39	3.39	3.58
	Perempuan	63	3.55	4.00	3.43	3.19	3.73
Pekerjaan	Dosen	1	3.00	3.67	4.00	4.00	4.39
	Freelance	5	3.10	4.22	3.73	3.40	3.31
	Wiraswasta	20	3.10	3.71	3.23	3.30	3.93
	Pegawai Swasta	115	3.40	3.83	3.40	3.27	3.59
	Pegawai Negeri	4	3.63	4.06	3.75	4.00	3.96
Lama Bekerja	1-5 Tahun	56	3.30	3.93	3.49	3.15	3.66
	5-10 Tahun	54	3.42	3.83	3.33	3.52	3.68
	>10 Tahun	35	3.36	3.88	3.42	3.33	3.67

Sumber : IBM SPSS Statistik

Apabila kita lihat dari tabel compare mean diatas dari segi gender perempuan lebih cenderung memiliki perspektif kompetisi maupun kerjasama yang kuat dibandingkan laki-laki, sementara itu perempuan secara rata-rata juga memiliki iklim kepedulian organisasi yang lebih kuat meski berada pada perspektif transparansi informasi kinerja yang lebih rendah dibandingkan

dengan laki-laki. Sementara dari dimensi kinerja perempuan terlihat memiliki rata-rata kinerja lebih baik dibanding laki-laki.

Sementara bila dilihat dari aspek pekerjaan, profesi pegawai negeri memiliki perspektif kompetisi dan kerjasama yang lebih tinggi dibanding profesi atau pekerjaan lainnya, Namun dari aspek iklim kepedulian profesi dosen memiliki iklim kepedulian lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan atau profesi lainnya, dan dari aspek kinerja dosen juga memiliki nilai rata-rata kinerja lebih tinggi apabila dibanding dengan profesi atau pekerjaan lainnya.

Bila dilihat dari nilai terendah dapat terlihat bahwa profesi dosennya lah yang paling tidak memiliki perspektif kerjasama dan kompetisi bila dibandingkan dengan pekerjaan atau profesi lainnya, sementara itu profesi wiraswasta menjadi peringkat terendah dalam hal dimensi iklim kepedulian organisasi, dan pegawai swasta memiliki peringkat paling rendah dimana transparansi informasi kinerja diberikan, terakhir *freelance* memiliki peringkat kinerja terendah dibanding profesi atau pekerjaan lainnya.

Kemudian bila dilihat dari lama pengalaman bekerja perspektif kompetisi lebih cenderung pada responden dengan pengalaman bekerja 5-10 Tahun sementara itu 1-5 Tahun lama bekerja untuk perspektif kerjasama, karyawan baru pada rentang lama bekerja

1-5 Tahun lebih memiliki iklim kepedulian yang tinggi dibandingkan dengan karyawan dari pengalaman lama bekerja lainnya. Karyawan dengan pengalaman bekerja 5-10 Tahun memiliki pengalaman informasi kinerja yang dibagikan, seiring dengan itu rata-rata kinerja mereka pun tergolong lebih tinggi bila dibandingkan dengan rata-rata kinerja pada rentang lama bekerja lainnya.

Tabel 4.10. Cross Tabulation Statistik Deskriptif Gender

		Kerjasama			Kompetisi			Iklim Kepedulian			Info Kinerja			Kinerja			
		Rendah	Moderat	Tinggi	Rendah	Moderat	Tinggi	Rendah	Moderat	Tinggi	Rendah	Moderat	Tinggi	Rendah	Moderat	Tinggi	
Gender	Laki-laki	Count	0	74	8	0	69	13	6	45	31	0	50	32	0	43	39
		Expected Count	0	74.6	7.4	0	65	17	6.2	43.5	32.2	0	53.7	28.3	0	40.2	41.8
		% within Gender	0%	90%	10%	0%	84%	16%	7%	55%	38%	0%	61%	39%	0%	52%	48%
		% within kerjasama1	0%	56%	62%	0%	60%	43%	55%	58%	54%	0%	53%	64%	0%	61%	53%
		% of Total	0%	51%	6%	0%	48%	9%	4%	31%	21%	0%	35%	22%	0%	30%	27%
	Perempuan	Count	0	58	5	0	46	17	5	32	26	0	45	18	0	28	35
		Expected Count	0	57.4	5.6	0	50	13	4.8	33.5	24.8	0	41.3	21.7	0	30.8	32.2
		% within Gender	0%	92%	8%	0%	73%	27%	8%	51%	41%	0%	71%	29%	0%	44%	56%
		% within kerjasama1	0%	44%	39%	0%	40%	57%	46%	42%	46%	0%	47%	36%	0%	39%	47%
		% of Total	0%	40%	3%	0%	32%	12%	3%	22%	18%	0%	31%	12%	0%	19%	24%
	Total	Count	0	132	13	0	115	30	11	77	57	0	95	50	0	71	74
		Expected Count	0	132	13	0	115	30	11	77	57	0	95	50	0	71	74
		% within Gender	0%	91%	9%	0%	79%	21%	8%	53%	39%	0%	66%	35%	0%	49%	51%
		% within kerjasama1	0%	100%	100%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	100%	100%
		% of Total	0%	91%	9%	0%	79%	21%	8%	53%	39%	0%	66%	35%	0%	49%	51%

Sumber : IBM SPSS Statistic

Dilihat pada tabel cross tabulation gender diatas dapat diketahui bahwa baik pada responden sampel laki-laki maupun perempuan cenderung memiliki perspektif kerjasama dan kompetisi yang moderat hal itu terlihat didalam tabel menunjukkan bahwa jumlah partisipan laki-laki yang berada pada level kerjasama moderat adalah sebanyak 74 responden sementara 8 lainnya berada pada lingkungan kerjasama yang tinggi. Nilai expected count dalam tabel menunjukkan prakiraan nilai yang diharapkan, semakin tinggi perbedaan nilai antara actual count dengan expected count

menghasilkan nilai residual yang lebih tinggi. Sementara itu iklim kepedulian baik laki maupun perempuan memiliki tingkat moderat-tinggi yang berimbang. Informasi kinerja dan kinerja cenderung pada tingkat moderat-tinggi baik laki-laki maupun perempuan.

Tabel 4.11. Cross Tabulation Statistik Deskriptif Pekerjaan

Job		Kerjasama			Kompetisi			Iklim Kepedulian			Info Kinerja			Kinerja				
		Rendah	Moderat	Tinggi	Rendah	Moderat	Tinggi	Rendah	Moderat	Tinggi	Rendah	Moderat	Tinggi	Rendah	Moderat	Tinggi		
Dosen	Count	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	
	Expected Count	0	0.9	0.1	0	0.8	0.2	0.1	0.5	0.4	0	0.7	0.3	0	0.5	0.5	0.5	
	% within Gender	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	100%	
	% within kerjasama1	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	2%	0%	0%	1%	0%	1%	
	% of Total	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	1%	
	Freelance	Count	0	5	0	0	3	2	0	3	2	0	4	1	0	4	1	1
		Expected Count	0	4.6	0.4	0	4	1	0.4	2.7	2	0	3.3	1.7	0	2.4	2.6	2.6
		% within Gender	0%	100%	0%	0%	60%	40%	0%	60%	40%	0%	80%	20%	0%	80%	20%	20%
		% within kerjasama1	0%	4%	0%	0%	3%	7%	0%	4%	4%	0%	4%	2%	0%	6%	1%	1%
		% of Total	0%	3%	0%	0%	2%	1%	0%	2%	1%	0%	3%	1%	0%	3%	1%	1%
	Pegawai Negeri	Count	0	4	0	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	1	3	3
		Expected Count	0	3.6	0.4	0	3.2	0.8	0.3	2.1	1.6	0	2.6	1.4	0	2	2	2
		% within Gender	0%	100%	0%	0%	50%	50%	0%	50%	50%	0%	50%	50%	0%	25%	75%	75%
		% within kerjasama1	0%	3%	0%	0%	2%	7%	0%	3%	4%	0%	2%	4%	0%	1%	4%	4%
		% of Total	0%	3%	0%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	2%	2%
	Pegawai Swasta	Count	0	103	12	0	91	24	11	57	47	0	76	39	0	58	57	57
		Expected Count	0	104.7	10.3	0	91.2	23.8	8.7	61.1	45.2	0	75.3	39.7	0	56.3	58.7	58.7
		% within Gender	0%	90%	10%	0%	79%	21%	10%	50%	41%	0%	66%	34%	0%	50%	50%	50%
		% within kerjasama1	0%	78%	92%	0%	79%	80%	100%	74%	83%	0%	80%	78%	0%	82%	77%	77%
		% of Total	0%	71%	8%	0%	63%	17%	8%	39%	32%	0%	52%	27%	0%	40%	39%	39%
Wiraswasta	Count	0	19	1	0	18	2	0	14	6	0	13	7	0	8	12	12	
	Expected Count	0	18.2	1.8	0	15.9	4.1	1.5	10.6	7.9	0	13.1	6.9	0	9.8	10.2	10.2	
	% within Gender	0%	95%	5%	0%	90%	10%	0%	70%	30%	0%	65%	35%	0%	40%	60%	60%	
	% within kerjasama1	0%	14%	8%	0%	16%	7%	0%	18%	11%	0%	14%	14%	0%	11%	16%	16%	
	% of Total	0%	13%	1%	0%	12%	1%	0%	10%	4%	0%	9%	5%	0%	6%	8%	8%	
Total	Count	0	132	13	0	115	30	11	77	57	0	95	50	0	71	74	74	
	Expected Count	0	132	13	0	115	30	11	77	57	0	95	50	0	71	74	74	
	% within Gender	0%	91%	9%	0%	79%	21%	8%	53%	39%	0%	66%	35%	0%	49%	51%	51%	
	% within kerjasama1	0%	100%	100%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	100%	100%	100%	
	% of Total	0%	91%	9%	0%	79%	21%	8%	53%	39%	0%	66%	35%	0%	49%	51%	51%	

Sumber : IBM SPSS Statistic

Bila dilihat pada tabel cross tabulation pekerjaan diatas diketahui bahwa profesi dosen memiliki kecenderungan kerjasama dan kompetisi yang moderat, lingkungan iklim kepedulian yang moderat, informasi kinerja dan hasil kinerja yang tinggi. Sementara pada pekerjaan *freelance* memiliki kecenderungan perpektif kerjasama yang moderat, level moderat – tinggi untuk

dimensi kompetisi, moderat – tinggi untuk iklim kepedulian, serta level moderat untuk informasi kinerja dan hasil kinerja.

profesi pegawai negeri memiliki kecenderungan kerjasama yang moderat dan level moderat tinggi untuk kecenderungan kompetisi, sementara itu untuk iklim kepedulian, informasi kinerja, dan hasil kinerja profesi pegawai negeri sama-sama pada tingkat moderat-tinggi.

Tidak Berbeda jauh dari pegawai negeri responden dengan latar belakang pegawai swasta juga memiliki perspektif kerjasama dan kompetisi yang moderat, bila dilihat dari iklim kepedulian 90% responden pegawai swasta berada pada iklim kepedulian moderat – tinggi, aspek informasi kinerja dan hasil kinerja juga pada tingkat moderat-tinggi.

Profesi wiraswasta memiliki kecenderungan kompetisi dan kerjasama yang moderat, tapi mereka memiliki kecenderungan iklim kepedulian yang tinggi, sementara itu lingkungan informasi kinerja yang moderat dan juga hasil kinerja yang tinggi.

Tabel 4.12. Cross Tabulation Statistik Deskriptif Lama Bekerja

			Kerjasama			Kompetisi			Iklim Kepedulian			Info Kinerja			Kinerja		
			Rendah	Moderat	Tinggi	Rendah	Moderat	Tinggi	Rendah	Moderat	Tinggi	Rendah	Moderat	Tinggi	Rendah	Moderat	Tinggi
Experience	1 - 5 Tahun	Count	0	50	6	0	45	11	1	35	20	0	45	11	0	29	27
		Expected Count	0	51	5	0	44.4	11.6	4.2	29.7	22	0	36.7	19.3	0	27.4	28.6
		% within Gender	0%	89%	11%	0%	80%	20%	2%	63%	36%	0%	80%	20%	0%	52%	48%
		% within kerjasama1	0%	38%	46%	0%	39%	37%	9%	46%	35%	0%	47%	22%	0%	41%	37%
		% of Total	0%	35%	4%	0%	31%	8%	1%	24%	14%	0%	31%	8%	0%	20%	19%
	5 - 10 Tahun	Count	0	50	4	0	40	14	6	26	22	0	30	24	0	26	28
		Expected Count	0	49.2	4.8	0	42.8	11.2	4.1	28.7	21.2	0	35.4	18.6	0	26.4	27.6
		% within Gender	0%	93%	7%	0%	74%	26%	11%	48%	41%	0%	56%	44%	0%	48%	52%
		% within kerjasama1	0%	38%	31%	0%	35%	47%	55%	34%	39%	0%	32%	48%	0%	37%	38%
		% of Total	0%	35%	3%	0%	28%	10%	4%	18%	15%	0%	21%	17%	0%	18%	19%
	> 10 Tahun	Count	0	32	3	0	30	5	4	16	15	0	20	15	0	16	19
		Expected Count	0	31.9	3.1	0	27.8	7.2	2.7	18.6	13.8	0	22.9	12.1	0	17.1	17.9
		% within Gender	0%	91%	9%	0%	86%	14%	11%	46%	43%	0%	57%	43%	0%	46%	54%
		% within kerjasama1	0%	24%	23%	0%	26%	17%	36%	11%	26%	0%	21%	30%	0%	23%	26%
		% of Total	0%	22%	2%	0%	21%	3%	2%	11%	10%	0%	14%	10%	0%	11%	13%
	Total	Count	0	132	13	0	115	30	11	77	57	0	95	50	0	71	74
		Expected Count	0	132	13	0	115	30	11	77	57	0	95	50	0	71	74
		% within Gender	0%	91%	9%	0%	79%	21%	8%	53%	39%	0%	66%	35%	0%	49%	51%
		% within kerjasama1	0%	100%	100%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	100%	100%
		% of Total	0%	91%	9%	0%	79%	21%	8%	53%	39%	0%	66%	35%	0%	49%	51%

Sumber : IBM SPSS Statistic

Berdasar tabel cross tabulation lama bekerja diatas terlihat bahwa responden dengan lama bekerja 1-5 tahun memiliki perspektif kerjasama dan kompetisi yang moderat , sementara iklim kepedulian memiliki dominasi moderat – tinggi, dari informasi kinerja responden penelitian berada pada informasi kinerja yang moderat, dan hasil kinerja berada pada level moderat-tinggi.

Tidak berbeda jauh dengan responden yang baru saja bekerja, responden dengan lama bekerja 5-10 Tahun juga memiliki perspektif kerjasama dan kompetisi yang moderat, sementara itu iklim kepedulian memiliki dominasi moderat-tinggi, informasi kinerja juga didominasi oleh kecenderungan moderat-tinggi sementara itu hasil kinerja menunjukkan tingkat moderat-tinggi untuk responden ini.

Responden dengan lama bekerja yang lebih senior yaitu > 10 Tahun juga memiliki perspektif kerjasama dan kompetisi yang

moderat , hampir > 85% responden pekerja senior berada pada perspektif level ini , sementara itu iklim kepedulian memperlihatkan kondisi yang berimbang pada moderat-tinggi, informasi kinerja juga didominasi oleh kecenderungan moderat-tinggi, serta hasil kinerja memperlihatkan responden dengan pekerja senior lebih dari 10 tahun memiliki kecenderungan kinerja pada tingkat moderat-tinggi.

4.2.4. Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk memastikan bahwa data telah terdistribusi secara normal dengan baik. Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah sebaran data telah terdistribusi dengan normal. Uji normalitas dilakukan dengan metode Komolgorov Smirnov uji signifikansi normalitas dengan hasil seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13. Uji Normalitas Model Penelitian

Interaksi Variabel	Normalitas	Hasil
	Sig	
Kerjasama --> Iklim Kepedulian	0.054	Normal
Kompetisi --> Iklim Kepedulian	0.086	Normal
Kerjasama --> Kinerja	0.200	Normal
Kerjasama --> Iklim Kepedulian --> Kinerja	0.200	Normal
Kompetisi --> Kinerja	0.250	Normal
Kompetisi --> Iklim Kepedulian --> Kinerja	0.362	Normal
Iklim Kepedulian*Informasi Kinerja --> Kinerja	0.100	Normal

Sumber : IBM SPSS Statistic

Dilihat dari hasil uji sig normalitas tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi uji normalitas sebaran data untuk masing-masing interaksi variabel memiliki nilai sig > 0.05, hal itu menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal dan tidak terjadi masalah normalitas pada data yang digunakan.

4.2.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas (Independen) terhadap variabel terikat (dependen). Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat data statistic SPSS pada nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*), data dikatakan tidak terjadi Multikolinearitas apabila nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10.

Tabel 4.14. Uji Multikolinearitas Model Penelitian

Interaksi Variabel	Multikolinearitas		Hasil
	Sig		
Kerjasama --> Iklim Kepedulian --> Kinerja	0.998		Tidak terjadi multikol
Kompetisi --> Iklim Kepedulian --> Kinerja	0.998		Tidak terjadi multikol
Iklim Kepedulian*Informasi Kinerja --> Kinerja	1.000		Tidak terjadi multikol

Sumber : IBM SPSS Statistik

Dilihat pada tabel pengujian multikolinearitas diatas diketahui bahwa nilai *collinearity tolerance* untuk variabel interaksi Model kerjasama, iklim kepedulian terhadap kinerja adalah sebesar 0.998, interaksi model kompetisi, iklim kepedulian terhadap

kinerja adalah 0.998 dan interaksi model iklim kepedulian, informasi kinerja terhadap kinerja adalah sebesar 1.000. angka *collinearity tolerance* menunjukkan angka > 0.1 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

4.2.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berada pada titik area yang sama Ghozali (2016).

Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode park pada data statistic SPSS. Model penelitian dapat dikatakan memiliki Heteroskedastisitas yang baik apabila memiliki nilai signifikansi > 0.05 . berikut terlampir hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan terhadap variabel data penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.15. Uji Heteroskedastisitas Model Penelitian

Interaksi Variabel	Heteroskedastisitas	Hasil
	Sig	
Kerjasama --> Iklim Kepedulian	0.973	Tidak terjadi Hetero
Kompetisi --> Iklim Kepedulian	0.284	Tidak terjadi Hetero
Kerjasama --> Kinerja	0.235	Tidak terjadi Hetero
Kerjasama --> Iklim Kepedulian --> Kinerja	0.564	Tidak terjadi Hetero
Kompetisi --> Kinerja	0.124	Tidak terjadi Hetero
Kompetisi --> Iklim Kepedulian --> Kinerja	0.163	Tidak terjadi Hetero
Iklim Kepedulian*Informasi Kinerja --> Kinerja	0.454	Tidak terjadi Hetero

Sumber : IBM SPSS Statistik

Dilihat pada data uji heteroskedastisitas diatas dapat diketahui bahwa nilai sig uji heteroskedastisitas > 0.05 hal ini menunjukkan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model dalam penelitian ini memiliki heteroskedastisitas yang baik.

4.2.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi menggunakan model regresi linier berganda dimana terdapat lebih dari 1 variabel independen yang memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian *hypothesis* berdasarkan pada Uji F dan Uji T dimana pada pengujian ini melihat signifikansi nilai, apabila nilai signifikansi nilai lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan hipotesis diterima dan sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka hipotesis ditolak.

4.2.5.1. Pengujian Hypothesis 1a

Hipotesis 1a mengukur pengaruh atau dampak dari model penugasan kompetisi (X1.1) terhadap iklim kepedulian (X2).

Tabel 4.16. Uji Regresi Model Kompetisi pada Iklim Kepedulian

	R Square	T Sig	F Hit	β
Model Kompetisi --> Iklim Kepedulian	0.002	0.69	0.161	-0.045

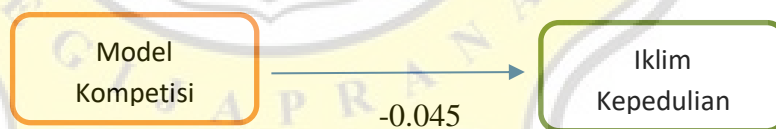
Sumber : IBM SPSS Statistik

Apabila dilihat dari nilai F Hitung untuk pengujian hipotesis 1 pada tabel diatas, nilai F Hitung adalah sebesar 0.161 nilai ini $<$ nilai F Tabel yaitu 2.67 Maka dapat dikatakan bahwa model

kompetisi secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen iklim kepedulian.

Pada tabel diketahui pula nilai R Square sebesar 0.002 nilai ini menunjukkan bahwa variabel Model penugasan kompetisi hanya dapat memiliki pengaruh terhadap iklim kepedulian sebesar 2%. Nilai β menunjukkan -0.045 hal ini menunjukkan nominal besaran pengaruh dari model penugasan kompetisi terhadap iklim kepedulian, angka beta negatif didalam tabel menunjukkan pengaruh yang berlawanan artinya bahwa semakin tinggi lingkungan kompetisi nilai kepedulian menjadi lebih rendah. Sementara pada nilai signifikansi menunjukkan angka 0.690 nilai ini ≥ 0.05 artinya bahwa H1 ditolak dan tidak terdapat pengaruh signifikan antara model penugasan kompetisi terhadap iklim kepedulian.

Nilai F Tabel : (K ; N-K) : (3 ; 142) = 2.67



4.2.5.2 Pengujian Hipotesis 1b

Hipotesis 1b mengukur pengaruh atau dampak dari model penugasan Kerjasama (X1.2) terhadap iklim kepedulian (X2).

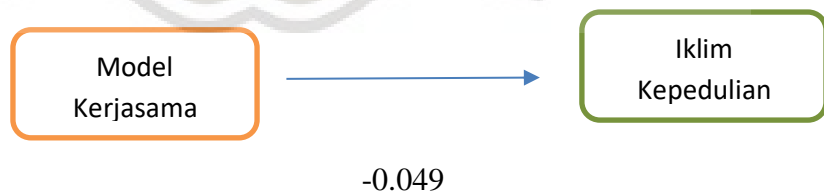
Tabel 4.17. Uji Regresi Model Kerjasama pada Iklim Kepedulian

	R Square	T Sig	F Hit	β
Model Kerjasama --> Iklim Kepedulian	0.002	0.66	0.194	-0.049

Sumber : IBM SPSS Statistik

Dilihat dari nilai F Hitung untuk pengujian hipotesis 1 nilai F Hitung adalah sebesar 0.194 nilai ini < nilai F Tabel yaitu 2.67 atau dapat dikatakan bahwa variabel model kerjasama secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel iklim kepedulian.

Dari tabel diketahui pula bahwa nilai R Square sebesar 0.002 nilai ini menunjukkan bahwa variabel Model penugasan kerjasama dapat memiliki pengaruh terhadap iklim kepedulian sebesar 2% yang mampu dijelaskan. Nilai β menunjukkan -0.049 hal ini menunjukkan nominal besaran pengaruh dari model penugasan Kerjasama terhadap iklim kepedulian, nilai negatif didalam tabel menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerjasama iklim kepedulian menjadi lebih rendah. Sementara pada nilai signifikansi menunjukkan angka 0.660 nilai ini ≥ 0.05 artinya bahwa H2 ditolak dan tidak terdapat pengaruh signifikan antara model penugasan kerjasama terhadap iklim kepedulian.



4.2.5.3. Pengujian Hipotesis 2a

Model Hipotesis 2a menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara subyek dengan model penugasan kompetisi terhadap kinerja melalui iklim kepedulian sebagai variabel mediasi.

Uji Pengaruh Langsung

Tabel 4.18. Uji Pengaruh Langsung Model Kompetisi pada Kinerja

	R Square	T Sig	F Hit	β
Model Kompetisi --> Kinerja	0.218	0.000	22.272	-0.467

Sumber : IBM SPSS Statistik

Dilihat dari tabel diatas nilai F Hitung untuk pengujian pengaruh langsung hypothesis 2a nilai F Hitung adalah sebesar 22.272 nilai ini > nilai F Tabel yaitu 2.67 atau secara simultan model penelitian kompetisi secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja.

Kemudian uji pengaruh langsung dari model penugasan kompetisi terhadap kinerja menunjukkan nilai β sebesar -0.467 nilai ini menunjukkan pengaruh langsung dari model penugasan kompetisi terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetisi kinerja akan memberikan efek semakin rendah hasil kinerja.

Sementara nilai sig menunjukkan 0.00 angka ini lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05 artinya bahwa terdapat pengaruh langsung signifikan model penugasan kompetisi terhadap kinerja individu.

Uji Pengaruh Tidak Langsung (Melalui Variabel Iklim Kepedulian)

Tabel 4.19. Uji Pengaruh Tidak Langsung Model Kompetisi pada Kinerja

	R Square	T Sig	F Hit	β
Model Kompetisi --> Iklim Kepedulian	0.002	0.69	0.161	-0.045
Iklim Kepedulian --> Kinerja	0.003	0.621	0.247	-0.055

Sumber : IBM SPSS Statistik

apabila dilihat dari nilai F Hitung untuk pengujian pengaruh tidak langsung hipotesis 2a nilai F Hitung adalah sebesar 0.161 & 0.247 nilai ini < nilai F Tabel yaitu 2.67 hal ini menunjukkan variabel independen kompetisi dan iklim kepedulian secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen kinerja.

Sementara itu tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig iklim kepedulian terhadap kinerja adalah sebesar 0.621 nilai ini lebih tinggi dari 0.05 artinya bahwa iklim kepedulian tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja individu.

jika kita lihat pada nilai β Model kompetisi terhadap iklim kepedulian adalah sebesar -0.045, sedangkan β pada pengaruh atas iklim kepedulian terhadap kinerja adalah minus -0.055. maka nilai dari pengaruh tidak langsung ini secara keseluruhan adalah sebesar -0.002 (-0.045 x -0.055) angka ini lebih rendah dari nilai β pada pengaruh langsung yaitu sebesar -0.467 hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh model penugasan terhadap kinerja melalui iklim kepedulian sebagai variabel mediasi atau

dapat dikatakan H3 ditolak, nilai pengaruh negatif menunjukkan hubungan yang terjadi antar variabel adalah berlawanan.



4.2.5.4. Pengujian Hipotesis 2b

Model Hipotesis 2b menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara subyek dengan model penugasan kerjasama terhadap kinerja melalui iklim kepedulian sebagai variabel mediasi

Uji Pengaruh Langsung

Tabel 4.20. Uji Pengaruh Langsung Model Kerjasama pada Kinerja

	R Square	T Sig	F Hit	β
Model Kerjasama --> Kinerja	0.309	0.000	35.804	-0.556

Sumber : IBM SPSS Statistik

Apabila dilihat dari nilai F Hitung untuk pengujian pengaruh langsung diatas diketahui bahwa nilai F Hitung adalah sebesar 35.804 nilai ini > nilai F Tabel yaitu 2.67 hal ini menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan variabel model kerjasama terhadap kinerja.

Kemudian dilihat dari tabel diatas uji pengaruh langsung dari model penugasan terhadap kinerja menunjukkan nilai β sebesar -0.556 nilai ini menunjukkan pengaruh langsung dari model

penugasan Kerjasama terhadap kinerja yang mana memiliki hubungan negatif berlawanan artinya bahwa semakin tinggi tingkat kerjasama kinerja menjadi lebih rendah.

Sementara nilai sig menunjukkan 0.000 angka ini lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05 artinya bahwa terdapat pengaruh langsung secara signifikan antara model penugasan Kerjasama terhadap kinerja individu.

Uji Pengaruh Tidak Langsung (Melalui Variabel Iklim Kepedulian)

Tabel 4.21. Uji Pengaruh Tidak Langsung Model Kerjasama pada Kinerja

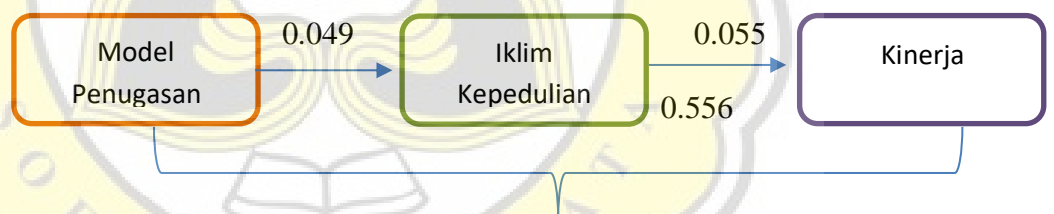
	R Square	T Sig	F Hit	β
Model Kerjasama --> Iklim Kepedulian	0.002	0.66	0.194	-0.049
Iklim Kepedulian --> Kinerja	0.003	0.621	0.247	-0.055

Sumber : IBM SPSS Statistik

Apabila dilihat dari nilai F Hitung untuk pengujian pengaruh tidak langsung hipotesis 2b nilai F Hitung adalah sebesar 0.194 & 0.247 nilai ini < nilai F Tabel yaitu 2.67 didalam model penelitian, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen model kerjasama dan iklim kepedulian secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja.

Kemudian dilihat dari *indirect effect* tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig iklim kepedulian terhadap kinerja adalah sebesar 0.621 nilai ini \geq 0.05 artinya bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan iklim kepedulian terhadap kinerja individu.

Sementara itu jika kita lihat pada nilai β Model penugasan Kerjasama terhadap iklim kepedulian adalah sebesar 0.049, sedangkan β pada pengaruh atas iklim kepedulian (subyek Kerjasama) terhadap kinerja adalah minus 0.055. maka nilai dari pengaruh tidak langsung ini secara keseluruhan adalah sebesar 0.002 (-0.049×-0.055) angka ini lebih kecil dari nilai β pada pengaruh langsung yaitu sebesar 0.556 hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh model penugasan Kerjasama terhadap kinerja melalui iklim kepedulian sebagai variabel mediasi atau dapat dikatakan H4 ditolak, sementara itu nilai hubungan negatif menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi didalamnya, diantara variabel adalah saling berlawanan.



4.2.5.5. Pengujian Hipotesis 3

Model Hipotesis 3 menyatakan terdapat pengaruh iklim kepedulian dari subyek model penugasan kompetisi terhadap kinerja individu dengan informasi kinerja relatif sebagai variabel moderasi.

Anova Table Regresi

Tabel 4.22. Uji Pengaruh Iklim Kepedulian pada Kinerja dan Informasi Kinerja

	R Square	T Sig	F Hit	β
Iklim Kepedulian + Informasi Kinerja --> Kinerja	0.236	0.000	24.761	0.486

Sumber : IBM SPSS Statistik

Apabila dilihat dari nilai F Hitung untuk pengujian hipotesis 3 nilai F Hitung adalah sebesar 24.761 nilai ini > nilai F Tabel yaitu 2.67 hal ini dapat dikatakan bahwa variabel independent iklim kepedulian dan informasi kinerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja.

Bila dilihat dari hasil uji regresi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0.236 nilai ini menunjukkan bahwa 2 variabel iklim kepedulian + informasi kinerja relatif dapat memiliki pengaruh sebesar 23.6%. Sementara itu nilai Sig = 0.00 nilai ini ≤ 0.05 artinya bahwa H5 diterima atau terdapat pengaruh iklim kepedulian terhadap kinerja individu dengan informasi kinerja relatif sebagai variabel moderasi.

4.2.6. Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh atas model penugasan kerjasama dan kompetisi terhadap kinerja melalui variabel iklim kepedulian dan informasi kinerja sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model penugasan baik

kerjasama maupun kompetisi tidak memiliki pengaruh terhadap iklim kepedulian organisasi, sementara itu model penugasan baik kerjasama maupun kompetisi dapat memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja,

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Summiya Ahmad & Rekan (2008) yang menguji efek model penugasan kerjasama dan kompetisi terhadap kinerja, kinerja individu menjadi lebih baik pada kondisi penugasan kompetitif dibandingkan kondisi tanpa motivasi. Hal ini juga sejalan dengan prinsip kompetisi dan kerjasama yang dikemukakan oleh Deustch (1949) dimana kondisi model penugasan yang berbeda antara kompetisi dan kerjasama akan menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda.

Iklim kepedulian tidak dapat menjadi variabel mediasi pada hubungan antara model penugasan baik kerjasama maupun kompetisi terhadap kinerja, nilai pengaruh tidak langsung sebesar -0.002 (-0.045 x -0.055) nilai ini lebih rendah dari hubungan langsung sebesar -0.467. maka iklim kepedulian tidak dapat memberikan pengaruh pada hubungan model penugasan terhadap kinerja, sementara itu model penugasan dapat memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja.

Hypothesis 3 pada penelitian juga menyatakan hubungan pengaruh atas iklim kepedulian terhadap kinerja

dengan informasi kinerja relatif sebagai variabel moderasi. Hasil uji sig SPSS menunjukkan nilai $0.00 \leq 0.05$, artinya bahwa Informasi kinerja relatif dapat memoderasi hubungan pengaruh antara iklim kepedulian terhadap kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tafkov (2013) menunjukkan bahwa adanya informasi kinerja relatif dapat berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal serupa ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Theodorus Radja Ludji (2018), yang menguji efek dari informasi kinerja relatif terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja menjadi lebih tinggi ketika karyawan menerima informasi kinerja relatif, dibanding dengan karyawan yang tidak menerima informasi kinerja relatif.

Hasil penelitian juga mendukung *theory social comparison* dimana menurut teori perbandingan sosial seseorang akan membandingkan dirinya sendiri terhadap orang lain untuk kemudian melakukan suatu evaluasi kekurangan dirinya dibanding orang lain untuk kemudian termotivasi untuk melakukan perubahan.