

PAPER NAME

Pengaruh Kompetisi dan Kerjasama Terhadap Kinerja Individu dengan Iklim Kepedulian Sebagai Variabel

AUTHOR

Monika Palupi Murniati

WORD COUNT

4770 Words

CHARACTER COUNT

31929 Characters

PAGE COUNT

17 Pages

FILE SIZE

414.2KB

SUBMISSION DATE

Jul 8, 2023 10:15 PM GMT+7

REPORT DATE

Jul 8, 2023 10:15 PM GMT+7

● 12% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 10% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 5% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Manually excluded sources

PENGARUH KOMPETISI DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA INDIVIDU DENGAN IKLIM KEPEDULIAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI SERTA INFORMASI KINERJA RELATIF SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Yudi Hartono

**Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Soegijapranata
21g30010@student.unika.ac.id**

Monika Palupi Murniati

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Soegijapranata

Abstract

This study aims to measure the effect of cooperation and competition on individual performance through a caring climate as a mediating variable and relative performance information as a moderating variable. The research was carried out with the quantitative methods and data was collected directly using a scale measurement survey to the research participants. The results of the regression analysis on this study show the empirical evidence that the cooperation and competition assignments can have a direct effect on performance. Meanwhile the caring climate variable can't mediate the effect of competition and cooperation model to the individual performance. In the other hand, relative performance information can has a significant influence on the relationship between caring climate and performance.

Keywords: Cooperation and Competition, Caring Climate, Performance Information.

PENDAHULUAN

Pada umumnya perusahaan memiliki dua tipe penugasan yaitu tipe penugasan yang dikerjakan secara individu dan tipe penugasan yang dikerjakan secara Bersama atau kelompok. Pada tipe penugasan secara individu, kompetisi dapat terjadi diantara individu sebagai karyawan di perusahaan. Karyawan menganggap karyawan lain sebagai rival. Kondisi ini dapat memberikan dampak positif, yaitu terbentuknya motivasi untuk memiliki kinerja yang lebih baik dari karyawan lain. Berbeda halnya dengan kondisi penugasan yang diberikan secara kelompok, dalam penugasan ini seorang karyawan dapat berdiskusi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok. Deutsch (2006: 31) menyebutkan bahwa pada dasarnya ada dua bentuk interaksi sosial, yaitu kerjasama dan kompetisi yang keduanya saling bertolak belakang. Kerja sama melibatkan adanya persamaan diantara ke dua pihak, sedangkan kompetisi menimbulkan perbedaan kemampuan diantara semua pihak yang terlibat dalam pencapaian tujuan.

Dua kondisi penugasan ini menciptakan perilaku yang berbeda dari para karyawan, praktik ini dijelaskan oleh teori kerjasama dan kompetisi yang dikemukakan oleh Morton Deutsch (1949). Teori kerjasama dan kompetisi menyatakan bahwa dalam situasi kerjasama

tindakan karyawan satu dengan karyawan lainnya akan saling menunjang untuk mencapai tujuan bersama, dan sebaliknya dalam situasi persaingan, karyawan satu dengan karyawan lain akan saling bersaing dalam mencapai tujuan. Kedua kondisi berbeda ini akan menciptakan suatu kinerja yang berbeda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tauer (2004) yang menguji efek dari kerjasama dan kompetisi terhadap kinerja menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja secara signifikan antara partisipan yang diberi penugasan secara individu dengan partisipan yang diberi penugasan secara berkelompok. Hal ini menunjukkan inkonsistensi terhadap teori kompetisi dan kerjasama.

Terdapat beberapa masalah dan keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan oleh Tauer (2004) diantaranya sebagai berikut: pelaksanaan eksperimen dilakukan dengan pengambilan sampel secara random dan bebas di lapangan basket dan tidak berasal dari partisipan dengan latar belakang pendidikan tertentu hal ini berdampak pada logika pikir dan sudut pandang individu dalam mengerjakan penugasan, selain itu penugasan yang diberikan dengan cara shooting bola basket tidak merefleksikan seperti pada penugasan karyawan kantor pada umumnya.

Social Comparison Theory (Festinger, 1954) menekankan pentingnya keberadaan informasi kinerja relatif untuk evaluasi kinerja, teori ini menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi untuk membuat penilaian mereka sendiri dengan cara membandingkan dirinya dengan hasil kemampuan orang lain, konsekuensi dari proses perbandingan ini adalah adanya informasi mengenai penilaian kinerja yang lebih baik atau lebih buruk dari orang lain. Studi yang dilakukan oleh Tafkov (2013) menunjukkan bahwa adanya informasi kinerja relatif dapat berpengaruh positif terhadap kinerja. Melalui pemberian informasi hasil kinerja, Masing-masing karyawan dapat mengetahui secara langsung posisi kinerja mereka dibandingkan dengan hasil kinerja karyawan lainnya. Hal ini dapat memberikan efek positif bagi karyawan karena karyawan dapat mengevaluasi diri mereka sendiri secara langsung dan mengejar ketertinggalan. 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. Dalam penelitian ini social comparison theory akan menjadi dasar penambahan variabel independent tambahan yaitu informasi kinerja relatif.

Bartels et al, (1998) menjelaskan bahwa iklim etis didalam sebuah organisasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan produktivitas individu melalui pedoman perilaku kerja

yang baik. Iklim etis mempengaruhi bagaimana individu bersikap dan berinteraksi dengan individu lainnya yang pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja individu tersebut. (Elci dan Alpkann, 2009). Deshpande.Satish P, George Elizabeth (2000) menyatakan bahwa kepedulian merupakan iklim etis yang memungkinkan karyawan untuk memikirkan kepentingan bersama dalam pencapaian tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Fu & Deshpande (2014), yang menguji efek dari iklim kepedulian terhadap kinerja menunjukkan hasil bahwa iklim kepedulian memiliki dampak langsung secara signifikan terhadap kinerja. Hasil yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Dinc & Plakalovic (2016), yang menguji dampak dari iklim kepedulian terhadap kinerja, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa iklim kepedulian memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim kepedulian dapat memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja individu. Kepedulian terhadap orang lain, membuat para anggota tidak hanya memikirkan kepentingan diri sendiri melainkan kepentingan bersama dan orang lain, hal ini menumbuhkan sikap saling bantu-membantu untuk pencapaian tujuan bersama (Laratta, 2009). Pada kondisi iklim kepedulian apa yang penting adalah kebaikan dan nilai-nilai yang diperoleh bagi orang banyak (Fu et al., 2011). Lebih dalam lagi Kaplan et al. (2013) mengungkapkan bahwa iklim kepedulian mengutamakan kesejahteraan bagi seluruh anggota dalam organisasi dalam pencapaian tujuan.

Penelitian ini akan mengembangkan dan memperbaiki keterbatasan penelitian yang dilakukan oleh Tauer (2004) yang mengukur efek kompetisi dan kerjasama terhadap kinerja. Pengembangan dalam penelitian ini dilakukan dengan menambah variabel baru yaitu iklim kepedulian serta informasi kinerja relatif. Melalui Riset ini perbaikan penelitian sebelumnya dapat dilakukan, perbaikan dilakukan dengan menambah kepedulian sebagai variabel mediasi serta informasi kinerja relatif sebagai variabel moderasi yang menjelaskan pencapaian kinerja pada model penugasan yang berbeda. Riset ini dilakukan dengan mengambil data secara langsung menggunakan kuesioner yang diberikan kepada sampel penelitian. Pada akhirnya hasil dari riset ini dapat digunakan untuk memperbaiki praktik yang digunakan perusahaan untuk menciptakan kondisi penugasan yang dapat memberikan nilai maksimum bagi perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Social Comparison Theory (Teori Perbandingan Sosial)

Teori perbandingan sosial pertama kali dikemukakan oleh Festinger (1954) yang menyatakan pentingnya evaluasi diri berdasar perbandingan terhadap orang lain. Karyawan akan melihat perbandingan dirinya terhadap orang lain untuk mencari kesamaan dan perbedaan

diantara mereka agar dapat mengejar ketertinggalan. Kruglanski dan Mayless (dalam Kaplan dan Stiles, 2004) melihat perbandingan sosial sebagai proses dimana satu individu membandingkan status sosial dirinya terhadap individu lain pada beberapa dimensi tertentu termasuk didalamnya adalah pencapaian kinerja.

Informasi Kinerja Relatif

Informasi kinerja relatif merupakan suatu proses membandingkan hasil kinerja yang dilakukan oleh individu satu dengan individu lainnya (James 1992). Luft dan Mahlendorf dalam Ludji 2018 menjelaskan bahwa sistem Informasi kinerja relatif menyediakan informasi mengenai kinerja relatif dari individu satu dengan individu lain, atau kelompok satu dengan kelompok lainnya dari informasi ini individu atau kelompok dapat membandingkan hasil kinerjanya untuk tujuan evaluasi. Proses perbandingan ini menjadi sangat penting karena dapat mempengaruhi penilaian pribadi individu atau kelompok dibanding lainnya (Festinger, 1954; McFarland & Miller, 1994).

Teori Kerjasama dan kompetisi

Teori kerjasama dan kompetisi pertama kali dikemukakan oleh Kurt Lewin yang kemudian dikembangkan oleh Deutsch (1949), teori ini mengemukakan 2 kondisi model penugasan yang berbeda dari bentuk kerjasama dan persaingan. Pada kondisi model penugasan kerjasama individu satu dengan individu lain akan bekerja secara bersama saling menunjang satu sama lain untuk mencapai tujuan berbeda dengan kondisi penugasan persaingan dimana individu satu dengan individu lain akan bersaing untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Teori Iklim Etika

Teori iklim etika dicetuskan pertama kali oleh Victor dan Cullen pada tahun 1988, Teori ini berpendapat bahwa kondisi lingkungan etik didalam suatu organisasi akan dapat mempengaruhi sikap dan tindakan para anggota guna mencapai tujuan organisasi. Pada akhirnya iklim etika dalam sebuah organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja para anggota karena hal ini berkaitan dengan bagaimana budaya diskusi dan kerja sama tim dibangun dalam lingkungan organisasi yang ada. Iklim etika yang baik menunjang anggota didalam organisasi untuk saling berdiskusi, bekerja sama dan berbagi pengetahuan yang dimiliki melalui dasar-dasar pedoman etik tertentu (Tseng & Fang, 2011). Iklim kepedulian merupakan sikap saling peduli, tidak hanya berfokus pada kepentingan diri sendiri namun juga kepentingan orang banyak selama proses pencapaian tujuan (Laratta, 2009).

Kinerja

McCloy dkk (1994) mengutarakan pengertian kinerja mengacu kepada sekumpulan aktivitas dan tindakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut kamus besar bahasa indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai “(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang di perlihatkan; (3) kemampuan kerja”. Kinerja merupakan tindakan-tindakan yang didasarkan kepada keterampilan, kemampuan, sikap, persepsi serta pengetahuan dan motivasi dalam pencapaian tujuan (Fattah, 2001).

Model penugasan yang diberikan melalui skema kompetisi dan kerjasama menjadi hal yang menarik untuk ditelaah lebih dalam pada era industri penuh persaingan seperti ini. Penelitian yang dilakukan oleh Summiya Ahmad & Rekan (2008) yang menguji efek dari kerjasama dan kompetisi terhadap kinerja memperlihatkan hasil bahwa terdapat perbedaan kinerja secara signifikan pada responden yang diberi model penugasan kerjasama dibanding dengan responden pada model penugasan kompetisi. Kinerja responden menjadi lebih baik pada kondisi kompetitif dibandingkan dengan kondisi tanpa motivasi, dan kinerja responden menjadi tinggi pada kondisi penugasan kerjasama dibandingkan kondisi tanpa motivasi. Hasil penelitian tersebut 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 pula karena sifat dari kedua model penugasan tersebut yang memiliki ciri saling bertolak belakang antara mendukung dan bersaing.

Kondisi kompetisi dan kerjasama mesti didukung dengan iklim etika organisasi yang memadai. Didalam teori etika yang dikemukakan oleh Victor dan Cullen (1998) menyatakan bahwa iklim etika akan mengatur hubungan dan sikap dari para anggota organisasi karena didalamnya berisi prosedur etik serta kebijakan-kebijakan yang mesti ditaati untuk berperilaku dalam organisasi, hal ini terkait dengan bagaimana hubungan intra organisasi dapat dibangun serta kerja sama dan diskusi diantara para anggota dapat tercapai. Deshpande.Satish P, George Elizabeth (2000) menerangkan bahwa kepedulian merupakan iklim etis yang memungkinkan karyawan untuk memikirkan kepentingan bersama dalam pencapaian tujuan.

H1a : Terdapat pengaruh model penugasan kompetisi terhadap iklim kepedulian

H1b : Terdapat pengaruh model penugasan kerjasama terhadap iklim kepedulian

Informasi kinerja relatif merupakan salah satu alat pengendalian kinerja yang memberikan informasi hasil kinerja individu satu dengan lainnya untuk kemudian individu dapat melakukan evaluasi dari informasi kinerja yang diberikan. Hal ini dijelaskan dalam Social Comparison Theory yang dikemukakan oleh Festinger (1954) yang menyatakan bahwa pada

dasarnya orang akan termotivasi untuk membandingkan dan membuat penilaian (self image) dari dirinya dibandingkan orang lain, melalui informasi kinerja relatif hasil kinerja satu individu dengan lainnya akan diberikan secara transparan, dari informasi ini dapat dijadikan sebagai dasar penilaian individu dibanding dengan individu lainnya dan membuat penilaian pribadi mengenai penilaian kinerja.

Tafkov (2013) menguji dampak adanya informasi kinerja relatif terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa keduanya berhubungan secara positif dan mempengaruhi kinerja. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Theodorus Radja Ludji (2018), yang menunjukkan kinerja menjadi lebih tinggi ketika informasi kinerja relatif diberikan dibandingkan dengan tidak adanya informasi kinerja relatif.

H2a : Terdapat pengaruh antara subyek pada model penugasan kompetisi terhadap kinerja melalui iklim kepedulian

H2b : Terdapat pengaruh antara subyek pada model penugasan kerjasama terhadap kinerja melalui iklim kepedulian

Informasi kinerja relatif merupakan alat yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi dan perbandingan baik / buruk kelompok terhadap kelompok lainnya. Melalui usaha Bersama individu satu dengan lainnya pada model bentuk penugasan kerjasama individu akan lebih termotivasi apabila mengetahui hasil yang telah diraih oleh kelompoknya hal ini mendorong individu untuk berupaya lebih besar lagi bagi kelompok yang pada akhirnya akan meningkatkan iklim kepedulian kelompok secara keseluruhan dan kinerja yang dicapai.

H3 : Terdapat pengaruh iklim kepedulian terhadap kinerja dengan informasi kinerja relatif sebagai variabel moderasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif dimana data diambil secara langsung dari partisipan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah responden yang telah bekerja atau memiliki profesi. Karena populasi penelitian yaitu masyarakat umum yang telah bekerja / memiliki profesi tidak diketahui dengan pasti jumlahnya, maka pengambilan sampel akan menggunakan Teknik sesuai dengan teori Malhotra (2006:291) dengan jumlah sampel penelitian yaitu 145 sampel penelitian.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja mengacu kepada hasil yang telah dicapai oleh individu atau kelompok. Dessler (2006), mengembangkan beberapa indikator atas beberapa aspek untuk pengukuran kinerja, diantaranya adalah : 1). Kualitas kinerja, 2). Produktivitas, 3). Kemampuan bekerja, 4). Keterpercayaan, 5). Ketersediaan, 6).

Kebebasan. Kinerja diukur menggunakan instrumen kuesioner yang dikembangkan oleh Dessler (2006), variabel ini diukur dengan skala Likert 1 – 5 dimana 1 mengacu pada kondisi sangat tidak setuju terhadap pernyataan hingga 5 adalah sangat setuju.

Variabel independen dalam penelitian ini mengacu kepada bentuk model penugasan yang ada pada lingkungan kerja responden. Ada 2 bentuk model penugasan yaitu model penugasan kompetisi (Individu) dan kerjasama (Kelompok). Variabel model penugasan ini diukur menggunakan skala kompetisi dan kerjasama yang dikembangkan oleh Tang (1998). Survey terdiri atas 19 pertanyaan mengenai pandangan individu terhadap kerjasama dan kompetisi serta lingkungan kerja mereka. 8 pertanyaan dalam survey mengukur pandangan individu terhadap kerjasama dan 11 lainnya atas kompetisi. Pengukuran dilakukan menggunakan skala likert dimana skala 1 menunjukkan sangat tidak setuju atas kondisi sampai skala 5 adalah sangat setuju.

Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah informasi kinerja relatif. Responden yang berada pada lingkungan keterbukaan informasi kinerja, akan menerima informasi mengenai hasil kerja yang telah diselesaikan. Informasi kinerja relatif merupakan persepsi mengenai ketersediaan informasi kinerja individu atau kelompok lain yang tersedia sebagai pembanding untuk dapat digunakan sebagai kajian evaluasi individu tau kelompok. Variabel ini diukur berdasarkan 7 buah pertanyaan berdasarkan poin-poin penting yang terapat pada teori perbandingan social (Social Comparison Theory), variabel ini diukur menggunakan skala Likert (5 = sangat setuju ; 1 = sangat tidak setuju).

Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah iklim kepedulian. Iklim kepedulian diartikan sebagai sikap memberikan perhatian dan mengharapkan yang terbaik bagi orang lain (Kaplan et al., 2013) variabel ini diukur berdasarkan 3 buah pertanyaan yang dikembangkan oleh Dinc dan Vesna Plakalovic (2016) menggunakan skala Likert (5 = sangat setuju ; 1 = sangat tidak setuju) untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi sikap peduli dari para responden riset.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 hypothesis diterima dan sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka hypothesis ditolak. Dengan ekonometrika model penelitian sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_2.X_3$$

11 Keterangan :

- Y : Nilai prediksi terhadap variabel kinerja
- B₁, b₂ : Koefisien variabel bebas
- X₁ : Model penugasan
- X₂ : Iklim kepedulian
- X₃ : Informasi kinerja

Tabel 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 primer diolah dengan excel

Total responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 145 responden dari berbagai latar belakang profesi.

Tabel 2

Uji validitas kuesioner model penugasan.

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

25 Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari tabel diatas diketahui 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 kompetensi terdapat 2 kuesioner yang tidak valid yang telah dikeluarkan dalam tabel untuk tahapan selanjutnya.

Tabel 3

Uji 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

2 Sumber : Data diolah dengan SPSS

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

Tabel 4

Uji 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

2 Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dilihat pada tabel diatas diketahui bahwa keseluruhan kuesioner penelitian untuk iklim informasi kinerja relatif dinyatakan valid.

Tabel 5

Uji validitas 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

2 Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dilihat pada tabel diatas diketahui bahwa keseluruhan kuesioner penelitian untuk kinerja dinyatakan valid.

Tabel 6

Uji reliabilitas model penelitian

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

18 Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari tabel uji reliabilitas diatas dapat dikatakan bahwa keseluruhan variabel penelitian adalah reliabel dimana nilai Cronbach alpha \geq nilai r tabel.

Tabel 7

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 : Data diolah dengan SPSS

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.

Tabel 8

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

9 Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig uji multikolinearitas untuk keseluruhan variabel adalah > 0.1 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 9.

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 : Data diolah dengan SPSS

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.

Tabel 10

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 : Data diolah dengan SPSS

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. 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.

Tabel 11

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 : Data diolah dengan SPSS

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. 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.

Tabel 12.

Uji pengaruh langsung model kompetisi terhadap kinerja

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 13

Uji pengaruh tidak langsung model kompetisi terhadap kinerja melalui iklim kepedulian

	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 : Data diolah dengan SPSS

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×-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.

Tabel 14

Uji pengaruh langsung model kerjasama terhadap kinerja

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 15

Uji pengaruh tidak langsung model kerjasama terhadap kinerja melalui iklim kepedulian

	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 : Data diolah dengan SPSS

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.

Tabel 16

Uji pengaruh iklim kepedulian dan informasi kinerja pada kinerja

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS

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. 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.

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.

Sementara itu hasil penelitian juga menunjukkan 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.

KESIMPULAN

Studi ini mendapatkan bukti empiris mengenai beberapa hal terkait dengan kinerja. lingkungan kompetisi dan kerjasama dapat memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja, meski begitu keduanya tidak memiliki pengaruh apapun terhadap iklim kepedulian dalam suatu organisasi, disisi lain informasi kinerja (transparansi) dapat memberikan pengaruh

pada hubungan iklim kepedulian organisasi terhadap kinerja, meski begitu iklim kepedulian tidak dapat menjadi variabel untuk memediasi pengaruh atas kerjasama dan kompetisi terhadap kinerja.

Beberapa keterbatasan yang ada didalam penelitian ini adalah peneliti hanya berfokus pada aspek luar yang terlihat seperti kerjasama dan kompetisi tetapi belum melihat aspek spiritual seperti kepribadian responden yang dapat berpengaruh terhadap iklim kepedulian organisasi. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan aspek pengukuran kepribadian yang dapat mempengaruhi kondisi iklim kepedulian organisasi, selain itu faktor *goal setting* atau penetapan tujuan juga dapat ditambahkan terkait halnya dengan peningkatan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Nugroho, Yakobus (2018), “Pengaruh caring climate, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan referent power terhadap kinerja karyawan”, <http://journal.unika.ac.id/index.php/jab/article/view/2839>.
- Ahmed Said, Marhoon and Khairuneezam (2017). “*The Effect of Motivation on Employees Performance And Employees Comitment*”. *The Journal of Leadership & Management. Published, University Sains Islam Malaysia*.
http://www.iraz.in/journal/journal_file/journal_pdf/14-407-151186821439-43.pdf.
- Ardian, Yunus (2020). “Pengaruh Caring Climate, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Gender sebagai Variabel Moderasi”. Dalam *Journal Busniess and Management. Soegijapranata Catholic University*. (hlm. 89 – 95)
<http://repository.unika.ac.id/21503/>
- Buer, T. (2009). “Organizational Complexity: The Athletics Department and the University. *New Directions for Higher Education*, 2009(148), hlm. 109-116 .
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/he.374>
- Cooke, Michael Andrew (2010). “The Effects of Competition on Performance and the Underlying Psychophysiological Mechanism”. *The Journal of Leadership & Management. Published, the University of Brimingham*. Hlm. 87-93 & 101-104.
https://etheses.bham.ac.uk/id/eprint/1125/1/Cooke_10_PhD.pdf.
- Deshpande, S. P. (1996). *The Impact of Ethical Climate Types on Facets of Job Satisfaction: An Empirical Investigation*. *Journal of Business Ethics*, 15(1), 655-660.
<https://link.springer.com/article/10.1007/BF00411800>.

- Deshpande.Satish P, George Elizabeth, J. Jacob. (2000). Ethical climates and managerial success in Russian organizations. *Journal of Business Ethics*, hlm 211-217. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1005943017693>.
- Deutsch, Morton (1949). "The Theory of Competition and Cooperation On Performance". <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/001872674900200204>.
- Fakhri, Nurfitriany (2017), "Konsep dasar dan implementasi teori perbandingan sosial", <https://ojs.unm.ac.id/talenta/article/view/34%20-%2044/7592> ,
- Festinger, Leon (1954). "*The Social Comparison Theory & Processes*". Published, Journal of Human Relations.. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001872675400700202>.
- Festinger, L. (1954). "A theory of social comparison processes. Human Relations, 7(2), 117-140. <http://dx.doi.org/10.1177/001872675400700202>
- Frederickson, J.R. (1992). Relative performance information: the effects of common uncertainty and contract type on agent effort. *The accounting review*, 72(5), 700-713. <https://www.jstor.org/stable/248317>.
- Hertanto, Yudhi (2018), "Memahami Model Kerjasama dan Kompetisi", <https://www.kompasiana.com/yudhihertanto/5b14b1ee16835f0cb37fe223/memahami-kerjasama-dan-kompetisi> , diakses pada 06 Juli 2021.
- John M Tauer, dan Harackiewicz Judith, 2004. "*the Effects of Cooperation and Competition on Intrinsic Motivation and Performance*". *Journal of Personality and Social Psychology, the University of Wisconsin-Madison*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15149259>.
- Kramer, S., Maas, V.S., & van Rinsum, M. (2016). Relative performance information , rank ordering and employee performance: A research note. *Management Accounting Research*, 33, 21-27. <http://dx.doi.org/10/1016/j.mar.2016.03.004>
- Kusumawati, Erna (2017), "Iklim Etika, Ethical Behavior Planned dan Kinerja Berkelanjutan" , <https://doi.org/10.33480/jitk.v2i2> , diakses pada 23 Juli 2021.
- Latham, G.P., & Locke, E.A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 212-247. <http://dx.doi.org/10.1002/bdm.1835>
- Murthy, US., & Schafer, B.A. (2011). "the Effects of Relative Performance Information and Framed Information Systems Feedback on Performance in a Production Task. *Journal of Information Systems*, 25(1), 159-184. <http://dx.doi.org/10.2308/jis.2011.25.1.159>
- Philippe Aghion, Stefan Bechtold, Lea Caesar (2014). "The Causal Effects of Competition on Innovation: Experimental Evidence". *The Journal of Economic & Management*.

- Published, the Harvard University* . Hlm. 54-58 & 87-95.
<https://academic.oup.com/jleo/article/34/2/162/4919662>.
- Puryantini, Arfati, Tjahjadi (2017). “Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi dimediasi Inovasi dalam Organisasi Penelitian Pemerintah”. *Journal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Universitas Airlangga. Hlm. 65-71.
https://repository.unair.ac.id/94662/1/Bambang%20Tjahjadi_Karya%20Ilmiah%208.pdf
- Schmutzler, A. (2009). “*Is Competition Good for Innovation? A Simple Approach to an Unresolved Question. Foundations and Trends in Microeconomics*” *Business Journal*. 5(6), hlm 355-428.
https://www.researchgate.net/publication/49249408_Is_Competition_Good_for_Innovation_A_Simple_Approach_to_an_Unresolved_Question.
- Summiya Ahmad, Hayat Bangash, dan Ijaz Ahmad Khan, 2008. “*Cooperation and Competition : An Experimental Study On Children in Peshawar City*”. *Journal of Pshycology Department, University of Peshawar*.
https://www.aup.edu.pk/sj_pdf/COOPERATION%20AND%20COMPETITION%20AN%20EXPERIMENTAL%20STUDY%20ON.pdf.
- Susanty, Ety (2013), “Iklim Organisasi dan Manfaatnya Bagi Organisasi”, <http://repository.ut.ac.id/4918/1/fekon2012-22.pdf> , diakses pada 22 Juli 2021.
- Tang, S. (1999). “Cooperation or Competition: A Comparison of US and Chinese College Student”. *The Journal of Psychology*, 133:4, 413-423.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00223989909599752>.
- Theodorus, Radja. 2018. “*Experimental Examination of RPI to Goal Setting*”. *Journal Economic & Business, Monash University*.
https://www.researchgate.net/publication/333371630_Experimental_Examination_of_the_Relationship_between_Relative_Performance_Information_Goal_Setting_and_Performance.
- Troy, Peters (2020). “*An Examination of the Cooperative and Competitive Mindsheet on High School Coaches*”. *The Journal of Leadership & Management. Published, Goucher College United States*.
<https://mdsoar.org/bitstream/handle/11603/19199/An%20Examination%20of%20the%20Cooperative%20and%20Competitive%20Mindset%20of%20High%20School%20Coaches.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

Victor & Cullen (1988). *An Theory of Ethical Climate*. “*The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment of Its Development and Validity*”. Published by the *Economic Journal*, Washington State University.
https://www.researchgate.net/publication/228162800_The_Ethical_Climate_Questionnaire_An_Assessment_of_Its_Development_and_Validty.

Wood, J.V. (1996). What is social comparison and how should we study it? *Personality and social psychology bulletin*, 22(5), 520-537.
<http://dx.doi.org/10.1080/00224540309598441>

● 12% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 10% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 5% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	jurnal.stie-aas.ac.id Internet	4%
2	Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia on 2015-10-16 Submitted works	<1%
3	iGroup on 2018-12-07 Submitted works	<1%
4	eprints.uny.ac.id Internet	<1%
5	coursehero.com Internet	<1%
6	ejournal.unklab.ac.id Internet	<1%
7	docobook.com Internet	<1%
8	Rahman, Arif. "Analisis Ability to Pay (ATP) dan Willingness to Pay (WT..." Publication	<1%

9	Universitas Jenderal Soedirman on 2023-06-09	<1%
	Submitted works	
10	Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya on 2017-...	<1%
	Submitted works	
11	Universitas Putera Batam on 2018-12-05	<1%
	Submitted works	
12	journal.stieputrabangsa.ac.id	<1%
	Internet	
13	096f1f92-e556-4ff2-a3f3-8c44f3921514.filesusr.com	<1%
	Internet	
14	Syiah Kuala University on 2021-12-11	<1%
	Submitted works	
15	Universitas Putera Batam on 2021-03-10	<1%
	Submitted works	
16	digilib.uns.ac.id	<1%
	Internet	
17	id.123dok.com	<1%
	Internet	
18	repo.usni.ac.id	<1%
	Internet	
19	repository.umsu.ac.id	<1%
	Internet	
20	docs.google.com	<1%
	Internet	

21	ejournal.mandalanursa.org Internet	<1%
22	iGroup on 2017-08-03 Submitted works	<1%
23	konsultasiskripsi.com Internet	<1%
24	scilit.net Internet	<1%
25	scribd.com Internet	<1%

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Manually excluded sources
- Quoted material
- Small Matches (Less than 10 words)

EXCLUDED SOURCES

ejournal.undip.ac.id	98%
Internet	
jurnal.stie-aas.ac.id	91%
Internet	
repository.unika.ac.id	55%
Internet	
123dok.com	25%
Internet	