

PENGARUH ASIMETRI INFORMASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN STRATEGI ORGANISASI TERHADAP HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI BERBASIS INSENTIF DENGAN KINERJA

Lutfi¹⁾, Ratih Kusumastuti²⁾, Misni Erwati³⁾

Program Studi Akuntansi, Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Jambi, Indonesia^{1,2,3)}

e-mail: lutfi@unja.ac.id¹⁾, rathikusumastuti@unja.ac.id²⁾, misniaja31@gmail.com³⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menemukan bukti empiris mengenai pengaruh asimetri informasi, komitmen organisasi, dan strategi organisasi terhadap hubungan antara penerapan kompensasi berbasis insentif dengan kinerja manajerial. Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh manajer perusahaan jasa dan manufaktur yang beroperasi di Indonesia. Teknik penyampelan metode purposive sampling yang menjadi sampel penelitian adalah 57 manajer responden. Data diambil dari hasil pengisian kuisioner survey. Instrumen diuji validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian membuktikan kompensasi berbasis insentif berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Asimetri informasi berpengaruh pada hubungan antara kompensasi berbasis insentif dengan kinerja manajerial. Komitmen organisasi tidak berpengaruh pada hubungan antara kompensasi berbasis insentif dengan kinerja manajerial. Strategi organisasi tidak berpengaruh pada hubungan antara kompensasi berbasis insentif dengan kinerja manajerial.

Kata kunci : *Kompensasi berbasis insentif, asimetri informasi, komitmen organisasi, strategi organisasi, kinerja manajerial.*

Abstract

This study aims to find empirical evidence regarding the effect of information asymmetry, organizational commitment, and organizational strategy on the implementation of incentive-based compensation to managerial performance. The population of this research consists of all managers in service and manufacturing companies operating in Indonesia. Using purposive sampling as the sampling technique, the study involved 57 manager respondents. Data were collected through a survey questionnaire. The instrument was tested for validity and reliability. Hypothesis 1 tested using Regression Analysis. The results of the study provide evidence that incentive-based compensation has a positive effect on managerial performance. Information asymmetry strengthen the effect between incentive based compensation on managerial performance. Organizational commitment does not effect the implementation of incentive based compensation on managerial performance. Organizational strategy also does not effect the implementation of incentive based compensation on managerial performance.

Keywords : *Incentive based compensation, information asymmetry, organizational commitment, organizational strategy, managerial performance.*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan modern di era pasar global yang sangat kompetitif akan menghadapi problem yang semakin besar. Salah satunya adalah tuntutan karyawan berupa kenaikan gaji

dan insentif. Hal tersebut mendorong pemilik perusahaan dan manajemen sebagai pemegang kendali berusaha menjadikan organisasi yang dipimpinnya agar lebih efektif dan efisien. Peningkatan kinerja perusahaan dapat dicapai melalui penerapan kompensasi berbasis insentif. Kompensasi berbasis insentif memiliki dua fungsi penting. Pertama, penerapan Kompensasi berbasis insentif diyakini oleh beberapa peneliti mampu menjembatani kepentingan karyawan dan kepentingan pemilik perusahaan. Melalui Kompensasi berbasis insentif, perusahaan mampu mengevaluasi kinerja karyawannya (Wang et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Chong dan Eggleton (2007) menyatakan bahwa tidak semua individu secara positif dipengaruhi oleh penerapan kompensasi berbasis insentif. Temuan-temuan yang bertentangan antara peneliti yang satu dengan yang lainnya berkaitan dengan kompensasi dan kinerja diduga disebabkan perbedaan sampel dan populasi serta penggunaan variabel pemoderasi yang berbeda. Temuan yang berbeda-beda tersebut mendorong untuk melakukan penelitian mengenai hubungan penerapan kompensasi berbasis insentif dengan kinerja manajerial menggunakan tiga variabel pemoderasi yaitu asimetri informasi, komitmen organisasi dan strategi organisasi.

Asimetri informasi kerap terjadi pada perusahaan yang memiliki sebaran yang luas, produk yang beragam, ketidakpastian lingkungan tinggi dan kebutuhan teknologi mutakhir. Pada kondisi tersebut manajemen biasanya memiliki pemahaman dan pengetahuan yang kurang memadai berkaitan dengan operasional teknis, sementara agen sebagai pelaksana tugas lebih mengetahui informasi mengenai kondisi perusahaan secara spesifik. melalui pemberian kompensasi akan terjadi *win-win solution* antara atasan dan bawahan. Bawahan mau berbagi mengenai informasi mengenai informasi lokalnya sementara atasan memperoleh informasi yang akan membantu mamprediksi masa depan perusahaan. Sehingga asimetri informasi dapat dikurangi, atau diharapkan tidak terdapat asimetri informasi antara atasan dan bawahan.

Perbedaan informasi yang dimiliki oleh atasan dan bawahan akan menimbulkan salah pengertian antara atasan dan bawahan yang pada gilirannya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Asimetri informasi yang tinggi akan menurunkan tingkat komitmen organisasi, asimetri informasi dan komitmen organisasi berhubungan secara negatif. Komitmen organisasi yang rendah akan menurunkan kinerja. Bawahan dengan komitmen organisasi tinggi kemungkinan akan menggunakan informasi lokalnya untuk kepentingan pribadinya (Nouri dan Parker, 1996). Penerapan kompensasi berbasis insentif dengan komitmen organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja.

Sistem kompensasi berbasis insentif dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan strategi bisnis. Organisasi harus bisa memformulasikan sistem kompensasi yang tepat untuk memotivasi karyawan. Desain sistem kompensasi berbasis insentif dan implementasi kerja akan sangat efektif jika disesuaikan dengan strategi bisnis perusahaan. Kinerja perusahaan yang tinggi berkaitan dengan semakin besarnya pemahaman dan pengimplementasian strategi oleh masing-masing individu dalam organisasi. Prinsip-prinsip yang telah ditetapkan dalam strategi perusahaan apabila dilaksanakan oleh karyawan tentu akan menghasilkan kinerja yang baik. Penerapan kompensasi berbasis insentif dan pemahaman yang baik mengenai prinsip-prinsip strategi organisasi diharapkan akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Keagenan

Teori keagenan menjelaskan mengenai hubungan keagenan, yaitu sebuah kontrak antara *prinsipal* dan *agent* (Jensen dan Meckeling, 1976; Fama dan Jensen, 1983 dalam

Chong dan Eggleton, 2007). Secara khusus teori keagenan membahas masalah antara *principal* dan *agent* yang timbul karena pihak-pihak yang bekerjasama (*principal* dan *agent*) memiliki tujuan dan pembagian kerja yang berbeda. Perilaku manipulatif oleh agen (manajer) yang berawal dari konflik kepentingan dapat diminimumkan melalui suatu mekanisme monitoring yang bertujuan untuk menyelaraskan perbedaan kepentingan tersebut. Mekanisme monitoring memerlukan biaya yang disebut *agency cost* dalam jumlah yang besar, alternatif yang bisa ditempuh untuk menekan atau menghilangkan *agency cost* adalah dengan pemberian kompensasi sehingga menimbulkan insentif manajemen untuk menunjukkan prestasi yang konsisten dalam memaksimalkan kinerja.

Kompensasi Berbasis Insentif

Halim dan Tjahjono (2000) menyatakan kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja. kompensasi adalah semua bentuk *return* finansial yang diterima karyawan karena kontribusi yang disumbangkan ke perusahaan. Kompensasi dapat berupa gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar, dan sebagainya.

Kinerja Manajerial

Mahoney et al. (1963) menyatakan kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja manajerial merupakan kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial antara lain: perencanaan, investigasi, koordinasi, pengaturan staf, negosiasi, dan lain-lain.

Asimetri Informasi

Asimetri informasi mengacu pada situasi agen memiliki informasi lokal dibandingkan *principal* (atasan) sehubungan dengan area yang menjadi tanggung jawabnya (Dunk, 1993). Asimetri informasi adalah suatu kondisi ketika satu pihak dalam suatu transaksi atau hubungan memiliki informasi yang lebih banyak, lebih akurat, atau lebih relevan dibandingkan pihak lainnya. Ketimpangan informasi ini bisa menyebabkan pengambilan keputusan yang tidak optimal, ketidakadilan, atau bahkan manipulasi.

Komitmen Organisasi

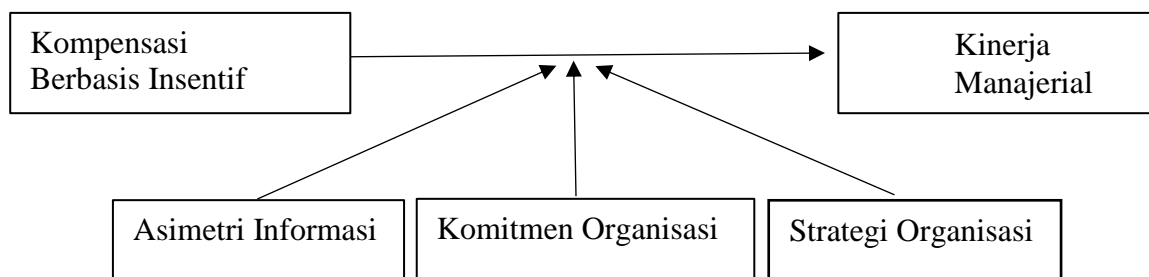
Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai-nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi (Mowday et al. 1979). Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta berusaha untuk mencapai tujuan organisasi (Porter et al., 1974). Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen organisasi mencerminkan seberapa besar karyawan merasa terhubung secara psikologis dengan organisasi dan seberapa besar keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Strategi Organisasi

Strategi organisasi adalah tindakan yang diambil oleh perusahaan untuk mencapai satu atau lebih tujuan (Hill dan Jones, 2001). Ada 4 prinsip strategi organisasi Total Quality Management (TQM) (Kreitner dan Kinicki, 2001): (1) kerjakan dengan sebaik-baiknya untuk mengurangi pengulangan pekerjaan yang mahal; (2) dengar dan belajarlh dari konsumen dan karyawan; (3) selalu membuat perbaikan berkelanjutan setiap hari; (4) bangun kerja tim, kepercayaan dan saling menghormati. Strategi TQM sebagai budaya organisasi yang didedikasikan untuk pelatihan (training), perbaikan berkelanjutan dan kepuasan konsumen. Strategi TQM merupakan *employee driven* karena produk / jasa tidak

dapat secara berkelanjutan diperbaiki tanpa pembelajaran yang aktif dan partisipasi dari tiap karyawan. Untuk meningkatkan partisipasi dan komitmen karyawan diberikan kompensasi untuk menimbulkan insentif karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja. Dalam program perbaikan kualitas yang berhasil, prinsip-prinsip TQM terkait dengan kompensasi berbasis insentif.

Model Penelitian



Hipotesis Penelitian

- H1 : Kompensasi berbasis insentif berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
- H2 : Asimetri informasi akan memperkuat pengaruh positif kompensasi berbasis insentif terhadap kinerja.
- H3 : Komitmen organisasi akan memperkuat pengaruh positif kompensasi berbasis insentif terhadap kinerja.
- H4 : Strategi organisasi akan memperkuat pengaruh positif kompensasi berbasis insentif terhadap kinerja.

3.METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh manajer perusahaan jasa dan manufaktur yang beroperasi di Indonesia. Sampel yang menjadi target penelitian adalah 57 manajer perusahaan jasa dan manufaktur di Jambi.

Metode Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil pengisian kuisioner mengenai variabel penelitian. Teknik analisis data melalui tahapan uji validitas dan reliabilitas instrumen, pengujian asumsi klasik normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi yang kemudian dilanjutkan dengan pembahasan hasilnya.

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Hasil pengujian Validitas yang dilakukan terhadap variabel independen, variabel pemoderasi dan variabel dependen dapat dilihat dari tabel 4.4 berikut;

Tabel 1. Hasil pengujian Validitas

No.	Variabel	Factor Loading	Jumlah pertanyaan	Keterangan
1	Insentif	0,685 – 0,962	6	Valid
2	Asimetri informasi	0,788 – 0,971	6	Valid
3	Komitmen organisasi	0,765 – 0,860	6	Valid
4	Strategi organisasi	0,626 – 0,888	6	Valid
5	Kinerja organisasi	0,677 – 0,855	7	Valid

Uji Validitas terhadap masing-masing instrument dari variabel independen, variabel dependen serta tiga variabel pemoderasi menunjukkan *factor loading* yang cukup untuk diakomodasi dalam analisis faktor dengan MSA yaitu diatas 0,5.

Pengujian Reliabilitas

Hasil pengujian kekonsistenan dan kestabilan alat pengukur yang dilakukan terhadap variabel independen, variabel pemoderasi dan variabel dependen menunjukkan *cronbach alpha* diatas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat dari tabel 4.5 berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach alpha	Jumlah pertanyaan	Keterangan
1	Insentif	0,866	6	Reliabel
2	Asimetri informasi	0,935	6	Reliabel
3	Komitmen organisasi	0,907	6	Reliabel
4	Strategi organisasi	0,838	6	Reliabel
5	Kinerja organisasi	0,852	7	Reliabel

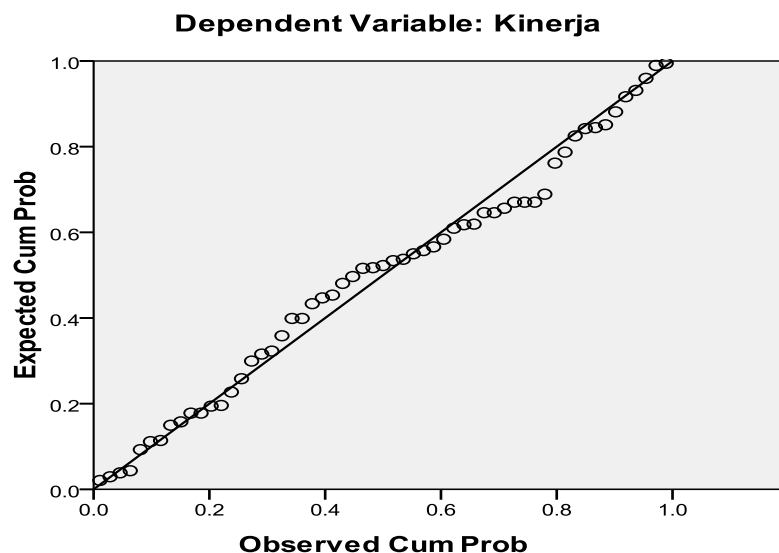
Uji Asumsi Klasik

Uji ini digunakan untuk mengetahui normalitas data, ada tidaknya Multikolinearitas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi yang pada akhirnya digunakan untuk mengetahui apakah ada penyimpangan asumsi klasik pada model penelitian ini

Uji Normalitas

Sebuah persamaan regresi yang baik adalah harus terdistribusi normal. Untuk mengetahui persamaan regresi berdistribusi normal haruslah dengan uji normalitas. Uji persamaan normalitas persamaan regresi dapat dilihat dari grafik plot standardized residual regresi sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Grafik Plot Standardized Residual Regresi Antara Variable Bebas Dan Terikat

Berdasarkan gambar di atas maka model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas. Hal ini bisa dilihat dari persebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan di mana satu atau lebih variabel bebas dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel bebas lainnya. Ada berbagai cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas diantaranya dengan menggunakan program SPSS. Multikolinearitas adalah suatu keadaan di mana satu atau lebih variabel bebas dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel bebas lainnya. Ada berbagai cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas diantaranya dengan menggunakan program SPSS. Multikolinearitas terjadi jika nilai R^2 dan F hitung besar. Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

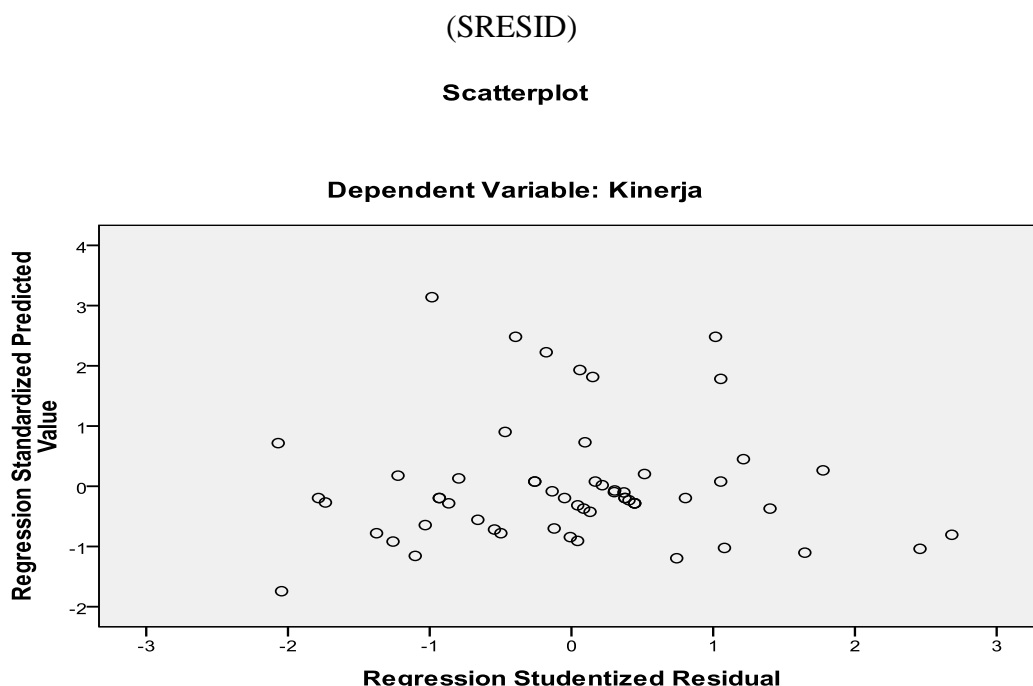
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.635	1.907		.858	.395		
Insentif	.203	.538	.386	.378	.707	.009	109.977
Asimetri	-.337	.274	-.619	-1.231	.224	.038	26.608
Komitmen	.181	.236	.405	.766	.448	.034	29.394
Strategi	.573	.331	.897	1.731	.090	.035	28.265
Insentif & Asimetri	.132	.077	1.325	1.719	.092	.016	62.551
Insentif & Komitmen	-.025	.068	-.263	-.362	.719	.018	55.305
Insentif & Strategi	-.101	.093	-.947	-1.088	.282	.013	79.813

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya gejala multikolinier dilakukan dengan memperhatikan nilai pada kolom VIF. Suatu variabel dapat dikatakan multikolinier apabila VIF nya lebih besar dari 5 (Santoso; 2001) atau 10 (Ghozali, 2002). Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel bebas penelitian terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain itu tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika yang terjadi adalah sebaliknya disebut heterokedastisitas. Apabila semua variabel independen signifikan secara statistik, maka dalam model tersebut terdapat heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2002), salah satu uji untuk mendeteksi adanya heterokodesitas adalah melalui uji grafis residu, yaitu membuat plot grafis antara nilai prediksi variable terikat (Z_{pred}) dengan residualnya (SRESID). Hasil uji heterokodesitas adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (Zpred) dengan residualnya

Berdasarkan uji grafis di atas, grafik plot tidak memperlihatkan pola yang sistematis baik hubungan linear antara variabel X dengan residual kuadrat atau hubungan kuadratik, serta tersebar di atas dan di bawah angka nol menurut Ghazali (2002) hal ini menunjukkan tidak adanya heterokodesitas dalam model.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan di mana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain, dengan kata lain variabel gangguan tidak random. Menurut Gujarati (2007), untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson Statistik. Setelah dilakukan pengolahan dengan SPSS diperoleh Durbin Watson Statistik sebesar 1,910, Jumlah observasi 57, $K= 5$, $dl = 1,333$ dan $du = 1,69$. Karena Durbin Watson Statistik lebih besar dari du namun kurang dari $4-du$ dari Tabel Durbin Watson maka dapat dikatakan tidak ada autokorelasi dalam model regresi ini.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 ^a	.634	.468	.2987673	1.916

a. Predictors: (Constant), Insentif, Asimetri, Komitmen, Strategi, Insentif&Asimetri, Insentif&Komitmen, Insentif&Strategi

b. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian Hipotesis 1

Pengujian untuk hipotesis 1 yaitu kompensasi berbasis insentif berpengaruh positif terhadap kinerja akan menggunakan *Simple Regresion Analysis* dan hasilnya diringkas dalam tabel 4.4 berikut ;

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Variabel	β	T	F	Adjusted R Square	P
Konstanta	3,219				
Insentif	0,210	3.223	10,390	0,144	0,002

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,399 ^a	0,159	0,144	0,37898739752

Tabel 4.4 menjelaskan model regresi Kinerja = 3,219 + 0,210 Insentif + ϵ .

Dalam tabel 4.4 terlihat bahwa variabel insentif memiliki nilai koefisien yang positif sebesar 0,210 dan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan insentif akan menaikkan kinerja juga. Nilai t hitung sebesar 3,223 lebih besar dari t tabel 1,684 dan nilai F hitung sebesar 10,390 dengan nilai probabilitas 0,002 dan lebih kecil dari 0,10 maka diambil Kesimpulan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pada tabel 4.5 hasil pengujian menunjukkan koefisien korelasi antara kompensasi berbasis insentif dengan kinerja manajerial adalah sebesar 0,399 dengan arah yang positif, artinya semakin besar insentif maka kinerja akan semakin tinggi. Nilai adjusted R square menunjukkan angka 0,144 yang berarti kontribusi kompensasi berbasis insentif terhadap kinerja adalah 14,4 persen, sedangkan sisanya yaitu sebesar 85,6 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Hasil output analisis regresi untuk hipotesis 1 berhasil memperoleh bukti empiris dan dapat membuktikan bahwa hipotesis 1 diterima.

Hasil pengujian menunjukkan koefisien korelasi antara kompensasi berbasis insentif dengan kinerja manajerial adalah sebesar 0,399 dengan arah yang positif, artinya semakin besar insentif maka kinerja akan semakin tinggi. Tingkat signifikansi adalah 0,002, sehingga disimpulkan bahwa korelasi antara kompensasi berbasis insentif dengan kinerja manajerial signifikan.

Pengujian Hipotesis 2, Hipotesis 3, dan Hipotesis 4

Pengujian hipotesis 2, hipotesis 3, dan hipotesis 4 adalah untuk menjelaskan dan menganalisis efek interaksi dari variabel pemoderasi asimetri informasi, komitmen organisasi dan strategi organisasi yang akan memperkuat pengaruh positif kompensasi berbasis insentif terhadap kinerja. Metode statistik yang digunakan untuk pengujian adalah Moderated Regression Analysis (MRA). Ringkasan hasil pengujian hipotesis 2, hipotesis 3 dan hipotesis 4 dengan uji interaksi dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis 2, Hipotesis 3 dan Hipotesis 4

	B	T	P
Konstanta	3,778	49,078	0,000
Insentif	0,203	0,378	0,707
Asimetri	-0,337	-1,231	0,224
Komitmen	0,181	0,766	0,448
Strategi	0,573	1,731	0,900
Insentif&Asimetri	0,132	1,719	0,092
Insentif&Komitmen	-0,025	-0,362	0,719
Insentif&Strategi	-0,101	-0,088	0,282
Adj R2 = 0,568		F = 8,031	

Pada tabel 4.6 dijelaskan model regresi Kinerja = $3,778 + 0,2023 \text{ Insentif} - 0,337 \text{ Asimetri} + 0,181 \text{ Komitmen} + 0,573 \text{ Strategi} + 0,132 \text{ Insentif\&Asimetri} - 0,025 \text{ Insentif\&Komitmen} - 0,101 \text{ Insentif\&Strategi} + \varepsilon$.

Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2, dilakukan agar dapat menjelaskan efek interaksi variabel pemoderasi asimetri informasi yang akan memperkuat pengaruh positif kompensasi berbasis insentif terhadap kinerja. Hasil pengujian regresi memperlihatkan angka probabilitas 0,092 yang berada dibawah 0,10 maka disimpulkan secara statistik signifikan. Hasil pengujian regresi menjelaskan bahwa hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini memperoleh bukti empiris yang cukup dan hipotesis 2 diterima.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 yang diuji dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi akan memperkuat pengaruh positif kompensasi berbasis insentif terhadap kinerja. Hasil pengujian regresi memperlihatkan angka probabilitas 0,719 yang berada diatas 0,10 maka disimpulkan secara statistik tidak signifikan. Hasil pengujian regresi menjelaskan bahwa hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini tidak terdukung oleh data penelitian, sehingga tidak berhasil menolak hipotesis nol.

Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis 4 yang diuji dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi akan memperkuat pengaruh positif kompensasi berbasis insentif terhadap kinerja. Hasil pengujian regresi memperlihatkan angka probabilitas 0,282 yang berada diatas 0,10 maka disimpulkan secara statistik tidak signifikan. Hasil pengujian regresi menjelaskan bahwa hipotesis 4 yang diajukan dalam penelitian ini tidak terdukung oleh data penelitian, sehingga tidak berhasil menolak hipotesis nol.

Pembahasan

Hipotesis 1 yang menjelaskan hubungan antara penerapan sistem kompensasi berbasis insentif berpengaruh positif terhadap kinerja terbukti secara statistik signifikan. Hasil penelitian ini mendukung temuan Wang et al. (2022), Chow(1983) dalam Chong dan Eggleton (2007), dan Sprinkle (2000). Penelitian tersebut menyatakan bahwa individu akan termotivasi dengan adanya insentif, ketika mereka percaya bahwa tambahan usaha yang dilakukan akan menaikkan kinerjanya. Temuan tersebut sekaligus menolak temuan Gerhard dan Milkovich (1992), Kohn (1993) dan Jenkins et al (1998) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak selalu mendorong kinerja individu, justru kinerja menjadi lebih buruk.

Hipotesis 2 ingin menguji apakah asimetri informasi akan memperkuat pengaruh positif kompensasi berbasis insentif terhadap kinerja. Hasil uji interaksi yang diperoleh menghasilkan koefisien yang signifikan, sehingga berhasil mengkonfirmasi temuan Chong dan Eggleton (2007) dan Chow et al. (1998) yang menyatakan bahwa kinerja akan meningkat dalam kondisi penerapan kompensasi dengan asimetri informasi yang tinggi. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa asimetri informasi akan memperkuat pengaruh positif kompensasi berbasis insentif terhadap kinerja, dikarenakan manajer yang menjadi responden penelitian ini memiliki tingkat asimetri informasi yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan informasi yang cukup besar pada bidang yang dikelola oleh manajer yang menjadi responden penelitian atau terdapat asimetri informasi yang tinggi antara atasan dan bawahan. Temuan ini menolak temuan Kaplan dan Atkinson (1998) yang menyatakan bahwa kompensasi mampu mengurangi masalah berkaitan dengan informasi antara atasan dan bawahan sehingga akan meningkatkan kinerja manajerial.

Hipotesis 3 ingin menguji bahwa komitmen organisasi akan memperkuat pengaruh positif kompensasi berbasis insentif terhadap kinerja. Uji interaksi yang diperoleh menghasilkan koefisien yang tidak signifikan, sehingga temuan tersebut gagal mengkonfirmasi temuan-temuan terdahulu, misalnya penelitian oleh Shields dan Shields (1998) yang menggunakan komitmen organisasi sebagai pemoderasi (dalam hubungan antara kompensasi dengan kinerja) untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, penelitian ini juga gagal mengkonfirmasi temuan oleh Chong dan Eggleton (2007) yang menyatakan bahwa kinerja akan meningkat dalam kondisi diterapkannya insentif dan manajer memiliki komitmen organisasi.

Hipotesis 4 menguji hubungan antara kompensasi berbasis insentif terhadap kinerja dengan strategi organisasi sebagai variabel pemoderasi. Hasil uji interaksi yang diperoleh menghasilkan koefisien yang tidak signifikan, sehingga penelitian ini gagal mengkonfirmasi temuan Govindarajan, V., & Gupta, A. K. (2001) yang menemukan hubungan positif antara pemberian insentif dengan efektifitas penerapan strategi organisasi akan menghasilkan kinerja yang meningkat. Penelitian lainnya yang sesuai dengan penelitian ini Simons (2000) menemukan bahwa pembayaran insentif kurang efektif jika diterapkan pada perusahaan dengan strategi bisnis tertentu, menggunakan strategi *build* atau *prospector* (dalam konsep Miles dan Snow, 1978) atau *differentiation* (dalam konsep Porter, 1980).

5.KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi berbasis insentif berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
2. Asimetri informasi memperkuat pengaruh positif kompensasi berbasis insentif terhadap kinerja.
3. Komitmen organisasi tidak memperkuat pengaruh positif kompensasi berbasis insentif terhadap kinerja.
4. Strategi organisasi tidak memperkuat pengaruh positif kompensasi berbasis insentif terhadap kinerja.

Saran

Organisasi perlu mengembangkan penguatan desain insentif sistem kompensasi berbasis insentif yang berorientasi pada kinerja objektif, jelas, dan terukur. Sistem ini sebaiknya disesuaikan dengan karakteristik jabatan manajerial. Penelitian selanjutnya dengan tema yang sama diharapkan menggunakan indikator yang berbeda dalam mengukur variabel-variabel penelitian. Penelitian mendatang dapat menguji faktor-faktor lain yang mungkin lebih relevan sebagai variabel pemoderasi, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau tingkat kompleksitas tugas. Selain itu, eksplorasi terhadap konteks industri atau sektor publik vs. swasta maupun organisasi profit dan non profit juga dapat memperkaya pemahaman mengenai efektivitas insentif dalam berbagai kondisi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Wang, X., Fan, M., Fan, Y., Li, Y., and Tang, X. (2022). R&D investment, financing constraints and corporate financial performance: Empirical evidence from China. *Front. Environ. Sci.* 10, 2022.
- Chong, V.K, Eggleton, I.R.C, 2007. The impact of reliance on incentive-base compensation schemes, information asymmetry and organizational commitment on managerial performance. *Management Accounting Research.* 18, 312-342.
- Nouri, Hossein and Parker, Robert J., 1996. The Effect of Organizational Commitment on The Relation Between Budgetary Participation and Budgetary Slack, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 8, 1996, Printed in USA, pp. 74 – 90.

- Jensen, M. and W. Meckling. 1976. "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency, and Ownership Structure." *Journal of Financial Economics*. Vol.3. October, p.305-360.
- Halim, A., & Tjahjono, A. (2000). *Budgeting: Perencanaan Kerja, Koordinasi, dan Pengawasan Kerja Manajemen*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mahoney, T.A., T.H. Jerdee dan S.J. Carroll (1963). "Development of Managerial performance: A Research approach". Cincinnati. OH: Southwestern publishing Co.
- Dunk, A.S. (1993). The effect of budget emphasis and information asymmetry on the relationship between budgetary participation and slack. *The accounting review*, pp. 400-410.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, CA: Academic Press.
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). Separation of ownership and control. *The Journal of Law and Economics*, 26(2), 301–325.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, pp. 603-609.
- Hill, C. W. L., & Jones, G. R. (2001). *Strategic management: An integrated approach* (5th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Kreitner, R., Kinicki, A., 2001. *Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill Companies Inc.
- Santoso, S. (2001). *Menguasai Statistik dengan SPSS 10 untuk Windows*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ghozali, I. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2007). *Basic Econometrics* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Chow, G. C. (1983). China's economic reform and growth. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1983(2), 203–250.
- Sprinkle, G.B., 2000. The effect of incentive contracts on learning and performance. *Accounting Review*. 75 (3), 299-326.
- Gerhard, B., Milkovich, G.T., 1992. Employee Compensation: research and practice. In: Dunette, M.D., Hough, L.M., *Handbook of industrial and organizational psychological press*, 481-559.
- Kohn, A., 1993. Why incentive plans can not work. *Harvard Business Review*. 54-63
- Jenkins Jr., G.D., 1986. Financial Incentives. In: Kreitner, R. Kinicki, A., 2001. *Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill Companies Inc.
- Chow, C. W., Chau, G. K., & Gray, S. J. (1998). Accounting reforms in China: Cultural constraints on implementation and development. *Accounting and Business Research*, 28(1), 29–49.
- Kaplan dan Atkinson 1998 Kaplan, Robert S. dan Anthony A. Atkinson. 1998. *Advanced Management Accounting*. Third Edition. Prentice-Hall International, Inc., New Jersey.
- Shields, J. F., & Shields, M. D. (1998). Antecedents of participative budgeting. *Accounting, Organizations and Society*, 23(1), 49–76.
- Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (2001). Converting global presence into global competitive advantage. Dalam H. W. Lane, M. Maznevski, M. E. Mendenhall, & J. McNett (Eds.), *The Blackwell Handbook of Global Management: A Guide to Managing Complexity* (hlm. 273–286). Oxford: Blackwell.

- Simon, H. A. (2000). Bounded rationality in social science: Today and tomorrow. *Mind & Society*, 1(1), 25–39.
- Miles, R. E., & Snow, C. C. (1978). *Organizational strategy, structure, and process*. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*. New York: Free Press.