

INTISARI

Hubungan antara imbalan (*reward*) dan kinerja merupakan sesuatu hal yang banyak dibahas dalam penelitian penerapan imbalan. Oleh karena studi sebelumnya tidak menghasilkan hasil yang meyakinkan, maka dianggap penting untuk menguji level pekerjaan karyawan dan strategi organisasi dalam hubungan antara imbalan moneter dan kinerja individual.

Penelitian ini menguji efek imbalan moneter terhadap kinerja individual dengan memasukkan variabel level pekerjaan karyawan dan strategi organisasi sebagai variabel pemoderasi. Kuesioner melalui surat disebarkan kepada 305 karyawan yang bekerja di perusahaan menengah dan perusahaan besar di Indonesia. Tingkat respon penelitian ini adalah 27,87%. Empat kategori variabel yang dibahas dan dianalisis dalam penelitian ini adalah: imbalan moneter, level pekerjaan karyawan, strategi yang mengarah ke TQM dan kinerja individual.

Hasil-hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara statistis strategi yang mengarah ke TQM memainkan peranan langsung dalam hubungan antara imbalan moneter dan kinerja individual. Dengan kata lain dengan semakin sering seseorang menerima imbalan moneter didukung dengan peningkatan strategi yang mengarah ke TQM akan menghasilkan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja individual..

Kata Kunci: Kinerja individual, Imbalan moneter, Strategi yang mengarah ke TQM, Level pekerjaan karyawan dalam organisasi.

ABSTRACT

The relationship between reward and performance has been the subject of much discussion in reward practices research. Because of prior studies didn't give conclusive results, so it's important to examine level of employee's position and organizational strategy in the relationships between monetary reward and individual performance_

This study examines the effect of monetary reward on individual performance, by examining level of employee's position and organizational strategy as moderating variable. Mailed questionnaires were distributed to 305 employees in mid-sized companies and big companies in Indonesia. The response rate of this research is 27,87%. Four categories of research variables are discussed and analyzed: monetary reward, level of employee's position in organization, total quality management based strategy and individual performance.

The results indicated that statistically the total quality management based strategy seems to play direct role in the relationships between monetary reward and individual performance. In other word the greater monetary reward, spured by increasing total quality management based strategy leads to more direct influence on individual performance.

Key Words: *Individual Performance, Monetary Reward, TQM based Strategy, Level of Employee's Position in Organization.*