

ABSTRACT

Yanti Alfianingsih 170211100254 *the effect of reward, self-efficacy on performance with targeting as an intervening variable during the Covid-19 pandemic (Case Study of Al Shafa Swalayan Ketapang). Recruitment and compensation for employee performance under the supervision of Dra. Hj. S. Anugrahini Irawati, M.M.*

This research is motivated by the reward system during the Covid-19 pandemic like today, Al Shafa Swalayan still has indications that it is not yet optimal in giving rewards, because during the Covid-19 Pandemic, rewards are given, which are usually open, at Al Shafa Swalayan has become very closed, so that many employees do not know about it, during the Covid-19 pandemic, giving rewards at Al Shafa Swalayan in the form of money, and not in the form of certificates or so on. Rewards can be used as a performance appraisal, for employees who have good performance or who have high achievement, so that the rewards given during the Covid-19 pandemic match the employee's performance. The object of this research is 60 employees of Al Shafa Swalayan. This study uses a quantitative approach, and the sample here is the total of 60 employees. The data used in this study are primary data, primary data obtained from interviews and questionnaires. The results of this study are (H1) Reward has a direct effect on employee performance with the tcount of reward variable above -1.328 with a significant level of $0.190 < 0.05$. With these results prove that rewards have a direct effect on employee performance. (H2) Self-Efficacy has a direct effect on employee performance with the tcount of reward variable above 0.713 with a significant level of $0.479 < 0.05$. With these results prove that Self Efficacy has a direct effect on Employee Performance. (H3) Reward has a positive and significant effect on Targeting with the tcount value of reward variable above -1.558 with a significant level of $0.125 < 0.05$. With these results prove that Reward has a positive and significant effect on Targeting. (4) Self-Efficacy has a positive and significant effect on Targeting with a t-count value of the Self Efficacy variable above 1.502 with a significant level of $0.139 < 0.05$. With these results prove that Self Efficacy has a positive and significant effect on targeting. (H5) Targeting has a positive and significant direct effect on employee performance with the tcount of the Targeting variable above 0.182 with a significant level of $0.856 < 0.05$. These results prove that targeting has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Reward, Self Efficacy, Targeting, and Employee Performance

ABSTRAK

Yanti Alfianingsih 170211100254 pengaruh reward, efikasi diri terhadap kinerja dengan targetting sebagai variabel intervening dimasa pandemic covid-19 (Studi Kasus Al Shafa Swalayan Ketapang).krutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan pengawasan dibawah bimbingan Dra. Hj. S. Anugrahini Irawati, M.M.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh sistem pemberian reward pada masa pandemi Covid-19 seperti sekarang ini, Al Shafa Swalayan masih terdapat indikasi yang belum optimal dalam pemberian reward, karena dimasa Pandemi Covid-19 saat ini dalam pemberian reward, yang biasanya bersifat terbuka, di Al Shafa Swalayan menjadi sangat tertutup sekali, sehingga banyak karyawan yang tidak tahu tentang hal tersebut, dimasa pandemi Covid-19 pemberian reward di Al Shafa Swalayan yaitu berupa uang, dan tidak berupa sertifikat atau sebagainya. Pemberian reward dapat dipakai sebagai penilaian kinerja, bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus atau yang memiliki prestasi tinggi, sehingga reward yang diberikan pada saat pandemi Covid-19 sesuai dengan kinerja karyawan tersebut. Objek penelitian ini adalah karyawan Al Shafa Swalayan yang berjumlah 60 Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan yang menjadi sampel disini yaitu keseluruhan dari karyawan yaitu 60 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuisioner. hasil penelitian ini adalah (H1) Reward berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan dengan Nilai t_{hitung} variabel Reward di atas -1,328 dengan tingkat signifikan $0,190 < 0,05$. Dengan hasil ini membuktikan bahwa *Reward* berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. (H2) Efikasi Diri berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan dengan Nilai t_{hitung} variabel Reward di atas 0,713 dengan tingkat signifikan $0,479 < 0,05$. Dengan hasil ini membuktikan bahwa Efikasi Diri berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. (H3) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Targetting* dengan Nilai t_{hitung} variabel *Reward* di atas -1,558 dengan tingkat signifikan $0,125 < 0,05$. Dengan hasil ini membuktikan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Targetting*. (4) Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Targetting dengan Nilai t_{hitung} variabel Efikasi Diridi atas 1,502 dengan tingkat signifikan $0,139 < 0,05$. Dengan hasil ini membuktikan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Targetting*. (H5) Targetting berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} variabel Targetting di atas 0,182 dengan tingkat signifikan $0,856 < 0,05$. Hasil ini membuktikan Targetting berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Reward, Efikasi Diri, Targetting, dan Kinerja Karyawan