

ABSTRACT

JAMES TANADY

03011180018

THE INFLUENCE OF REWARDS AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV TINTA MAS, MEDAN

(xxi+89 pages; 10 figures; 43 tables; 8 appendixes)

In this globalization era, there has been great competition among organizations. One way to achieve competitive advantage is to have a good human resource management and implement human resource management strategy well for the development of the company sustainability and growth. CV Tinta Mas is facing problem such poor quality and ineffective employee performance regarding the high rate of turnover and absenteeism. As for the problem in this research, this study aims to determine the influence of rewards and punishment on employee performance at CV Tinta Mas, Medan. The population is 32 people with a sample of 32 employees of CV Tinta Mas, Medan.

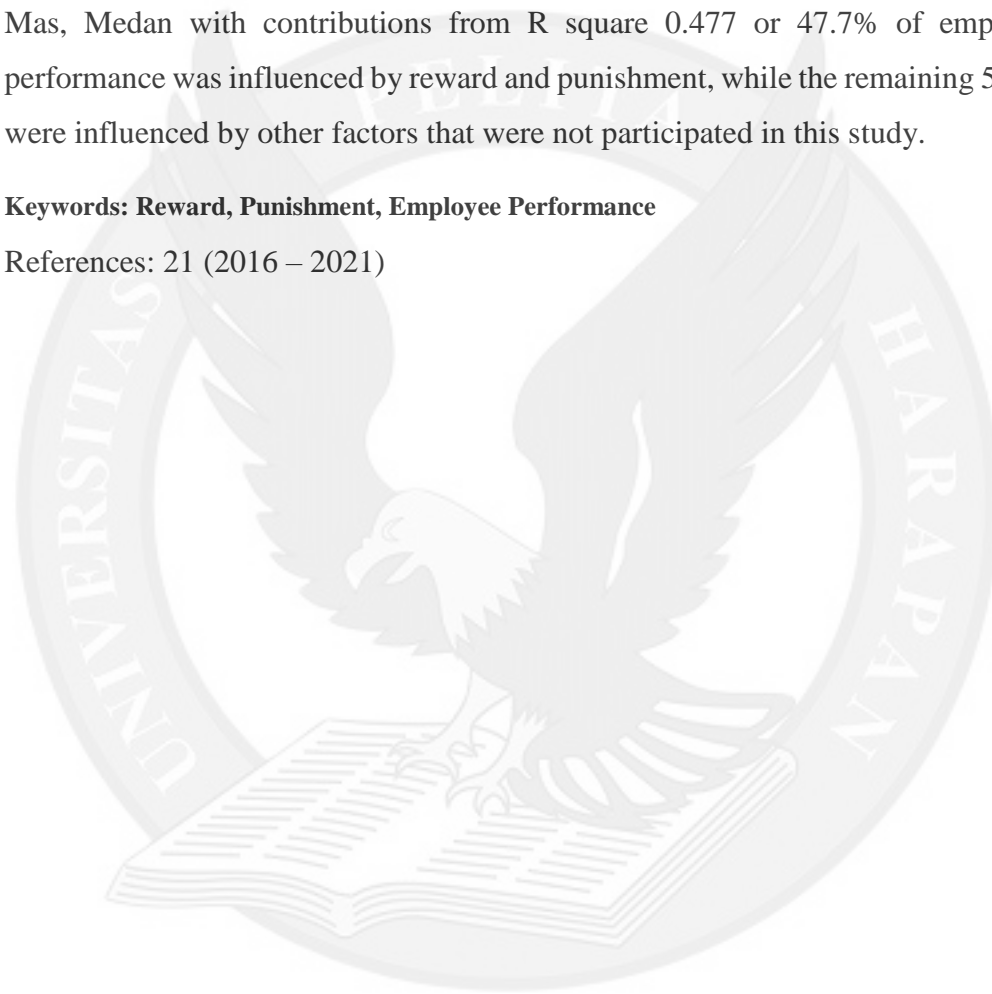
The data analysis model uses descriptive statistic, data quality test, classical assumption test, hypothesis test and determinant coefficient test. The method used is quantitative methods of processing the data using Statistical Product and Service solution (SPSS). Data was collected by distributing questionnaires to 32 respondents.

The test result showed that all the questionnaires are valid and reliable, normally distributed, free from multicollinearity, no heteroscedasticity characteristic, linearity relationship between independent variable and dependent variable, with multiple linear regression test shows $Y = 5.760 + 0.264X_1 + 0.451X_2$

with the value of the regression coefficient of the reward variable (X1) = 0.264, the coefficient of the punishment variable (X2) = 0.451. T – Test result obtained reward variable (X1) $t \text{ count} < t \text{ table}$ ($1.511 < 2.042$) and sig value of 1.42, punishment variable (X2) $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($2.201 > 2.042$) and sig value of 0.36. The result showed that variable reward and punishment simultaneously influence employee performance and had a positive effect on the employee performance at CV Tinta Mas, Medan with contributions from R square 0.477 or 47.7% of employee performance was influenced by reward and punishment, while the remaining 52.3% were influenced by other factors that were not participated in this study.

Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance

References: 21 (2016 – 2021)



ABSTRAK

JAMES TANADY

03011180018

PENGARUH PENGHARGAAN DAN HUKUMAN PADA KINERJA KARYAWAN DI CV TINTA MAS, MEDAN

(xxi+89 halaman; 10 gambar; 43 tabel; 8 lampiran)

Di era globalisasi ini, persaingan antar organisasi sangat ketat. Salah satu cara untuk mencapai keunggulan bersaing adalah dengan memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia dengan baik untuk pengembangan keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan. CV Tinta Mas menghadapi masalah seperti kualitas yang buruk dan kinerja karyawan yang tidak efektif terkait dengan tingginya tingkat pergantian karyawan dan absensi. Adapun masalah dalam penelitian ini, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan pada CV Tinta Mas Medan. Populasi adalah 32 orang dengan sampel 32 karyawan CV Tinta Mas Medan.

Model analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif pengolahan data menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 32 responden.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua kuesioner valid dan reliabel, berdistribusi normal, bebas dari multikolinearitas, tidak ada karakteristik heteroskedastisitas, hubungan linieritas antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan uji regresi linier berganda menunjukkan $Y = 5.760 + 0.264X_1 + 0.451X_2$

dengan nilai koefisien regresi variabel penghargaan (X_1) = 0,264, koefisien variabel hukuman (X_2) = 0,451. Hasil uji t diperoleh variabel penghargaan (X_1) t hitung < t tabel ($1,511 < 2,042$) dan nilai sig 1,42, variabel hukuman (X_2) t hitung > t tabel ($2,201 > 2,042$) dan nilai sig 0,36. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penghargaan dan hukuman secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV Tinta Mas, Medan dengan kontribusi dari R square 0,477 atau 47,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh reward and punishment, sedangkan sisanya 52,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Penghargaan, Hukuman, Kinerja Karyawan

Referensi: 21 (2016 – 2021)

