PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Skripsi Oleh

PAVITA LIA CHANDRA

01031381621170

Akuntansi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama	: Pavita Lia Chandra
Nim	: 01031381621170
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Akuntansi
Bidang Kajian	: Sistem Pengendalian Manajemen

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan	Dosen Pembimbing
Tanggal	Ketua
: 18 Februari 2020	
	Dra. Hj. Kencana Dewi, M.Sc., Ak NIP. 195707081987032006
Tanggal	Anggota
: 5 Februari 2020	
	Dr. Emylia Yuniartie, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS NIP. 197106021995032002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama	: Pavita Lia Chandra
Nim	: 01031381621170
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Akuntansi
Bidang Kajian	: Sistem Pengendalian Manajemen

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 30 Juni 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 30 Juni 2020

Ketua	Anggota	Anggota
Dra. Hj. Kencana Dewi, M.Sc., Ak	Dr. Emylia Yuniartie, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS	Efva Octavina Donata G., S.E., M.Si., Ak
NIP. 195707081987032006	NIP. 197106021995032002	NIP. 198610262015042002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi

Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 197303171997031002

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:
Nama : Pavita Lia Chandra
NIM : 01031381621170
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian : Sistem Pengendalian Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Pembimbing:
Ketua : Dra. Hj. Kencana Dewi, M.Sc., Ak
Anggota : Dr. Emylia Yuniartie, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS
Tanggal Ujian : 30 Juni 2020

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 30 Juni 2020
Pembuat Pernyataan,

Pavita Lia Chandra
NIM. 01031381621170

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Terkadang situasi terburuk ternyata menjadi kesempatan terbaik”

“Kesuksesanku adalah buah dari kerja kerasku, keyakinanku akan kemampuanku, doaku dan doa orang-orang di sekelilingku”

(*Merlin Tjandera*)

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- ♥ **Papa dan Mama tercinta**
- ♥ **Kedua kakakku Merlin Tjandera dan Dedy Chandra tersayang**
- ♥ **Teman-teman yang mendukungku**
- ♥ **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas karunia Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan kasih-Nya, penulis bisa menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam memperoleh gelar Ekonomi program Strata Satu (S-1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai respon yang terjadi pada kinerja sekelompok karyawan saat diberikan stimulus berupa *reward* dan *punishment*. Peneliti ingin melihat apakah ada pengaruh saat *reward* sebagai insentif positif dan *punishment* sebagai insentif negative diberikan kepada karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dan memberikan saran kepada perusahaan mengenai hasil penelitian peneliti sebagai bahan evaluasi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat minimnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Namun berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Palembang, 30 Juni 2020

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan dorongan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dari penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang terlibat, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku rector Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Univesitas Sriwijaya.
3. Bapak Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak. selaku Pengelola Akademik Jurusan Akuntansi Kampus Palembang.
5. Ibu Ermadiani selaku dosen pembimbing akademik yang senantiasa memberikan nasihat dan motivasi dari awal penulis kuliah sampai saat ini.
6. Ibu Kencana Dewi selaku dosen pembimbing skripsi I yang senantiasa memberikan banyak saran yang membangun kepada penulis;
7. Ibu Emylia Yuniartie selaku dosen pembimbing skripsi II yang senantiasa memberikan dukungan moril kepada penulis.
8. Ibu Efva Octavina Donata Gozali selaku dosen penguji yang senantiasa memberikan saran dan membantu penulis melengkapi skripsi yang belum sempurna ini.

9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membekali penulis ilmu dan pengetahuan selama mengikuti perkuliahan.
10. Bapak Andy Leonard M.P.S selaku Manager Diklat PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan pengambilan data dan melakukan penelitian di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
11. Papa dan Mama yang senantiasa memberikan doa, materi, dukungan yang luar biasa, dan kasih sayang yang tak terhingga;
12. Kedua kakakku, Merlin Tjandera dan Dedy Chandra yang senantiasa menemani, memberikan semangat dan motivasi, serta mendengarkan keluh kesah penulis selama ini;
13. Teman-temanku Anggi, Audrey, Dela, Devina, Evlin, Monic, dan teman-teman Akuntansi 2016 lainnya yang selalu berbagi informasi, membantu, dan memberikan dukungan sampai saat ini;
14. Teman seperjuangan Tria Yuliyanti, yang selalu menyemangati dan mendengarkan curahan hati penulis saat menghadapi kesulitan.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dari awal perkuliahan sampai saat ini.

Palembang, 30 Juni 2020

Penulis

Pavita Lia Chandra

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Oleh:

Pavita Lia Chandra; Dra. Hj. Kencana Dewi, M.Sc., Ak; Dr. Emylia Yuniartie, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu diperoleh dari jawaban responden terhadap angket yang dibagikan kepada karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Metode pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, dimana kuesioner tersebut terdiri dari dua puluh pernyataan. Subjek penelitian ini adalah 93 responden. Metode analisis data menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis, sementara itu pengolahan datanya menggunakan IBM Statistic 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pemberian *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Reward*, *Punishment*, Kinerja Karyawan

Ketua,	Anggota,
Dra. Hj. Kencana Dewi, M.Sc., Ak	Dr. Emylia Yuniartie, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIP. 195707081987032006	NIP. 197106021995032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi

Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 197303171997031002

ABSTRACT

THE EFFECT OF GIVING REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFOMANCE OF PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

By:

Pavita Lia Chandra; Dra. Hj. Kencana Dewi, M.Sc., Ak;
Dr. Emylia Yuniartie, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS

This research aims to know the effect of giving reward and punishment on employee performance of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. This study uses quantitative research method. The type of data uses primary data that acquired from questionnaires which distributed to employees of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. The method of collection data uses questionnaire technique which consists of twenty statements. The subject of this research is 93 respondents. The method of data analysis uses instrument test, classic assumption test, multiple regressions linear, and hypothesis test, meanwhile the method of data processing uses IBM Statistic 22. The result of this study shows that the giving of reward does not affect the employee performance, while the giving punishment affects the employee performance.

***Keywords**: Reward, Punishment, Employee Performance*

Chairman,	Member,
Dra. Hj. Kencana Dewi, M.Sc., Ak	Dr. Emylia Yuniartie, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIP. 195707081987032006	NIP. 197106021995032002

Acknowledge,
Head of Accounting Department

Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 197303171997031002

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa:

Nama Mahasiswa	*: Pavita Lia Chandra*
NIM	*: 01031381621170*
Fakultas	*: Ekonomi*
Jurusan	*: Akuntansi*
Bidang Kajian Konsentrasi	*: Akuntansi Manajemen*
Judul	*: Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang*

Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, 30 Juni 2020

Ketua,	Anggota,
Dra. Hj. Kencana Dewi, M.Sc., Ak	Dr. Emylia Yuniartie, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIP. 195707081987032006	NIP. 197106021995032002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi

Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak

NIP. 197303171997031002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa	: Pavita Lia Chandra
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	: Palembang, 7 April 1998
Agama	: Buddha
Status	: Belum Menikah
Alamat Rumah	: Jalan Sukabangun 2 Komplek Nuansa Puspita Blok AC 2 RT 44 RW 02 Kelurahan Sukajaya Kecamatan Sukarami Palembang
Alamat Email	: liapavita@gmail.com

Pendidikan Formal

Tahun ajaran 2004-2010	: SD Methodist 1 Palembang
Tahun ajaran 2010-2013	: SMP Xaverius 1 Palembang
Tahun ajaran 2013-2016	: SMA Xaverius 1 Palembang
Tahun ajaran 2016-2020	: Universitas Sriwijaya Palembang

Pendidikan Non Formal

Kursus Bahasa Inggris LBPP LIA Palembang

Pengalaman Organisasi

UKM Bahasa Universitas Srwiwijaya

Keluarga Mahasiswa Buddhis Palembang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF ii

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI iii

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH iv

MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

KATA PENGANTAR vi

UCAPAN TERIMA KASIH vii

ABSTRAK ix

ABSTRACT x

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK xi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP xii

DAFTAR ISI xiii

DAFTAR TABEL xvii

DAFTAR GAMBAR xviii

DAFTAR LAMPIRAN xix

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 5

1.3 Ruang Lingkup Penelitian 6

1.4 Tujuan Penelitian 6

1.5 Manfaat Penelitian 7

1.6 Sistematika Penulisan 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10

2.1 Landasan Teori 10

2.1.1 *Reward* 10

2.1.1.1 Definisi *Reward* 10

2.1.1.2 Indikator *Reward* 11

2.1.2 Punishment 11

2.1.2.1 Definisi *Punishment* 11

2.1.2.2 Indikator *Punishment* 12

2.1.3 Kinerja Karyawan 12

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan 12

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan 13

2.2 Teori yang Relevan 14

2.2.1 Teori *Reinforcement* 14

2.2.2 Teori Ekspektasi (Teori Harapan) 15

2.3 Penelitian Terdahulu 16

2.4 Kerangka Pemikiran 24

2.5 Hipotesis 24

2.5.1 Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan 24

2.5.2 Pengaruh Pemberian *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan 25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 28

3.1 Pendekatan Penelitian 28

3.2 Sumber Data 29

3.3 Populasi dan Sampel 29
3.4 Teknik Pengumpulan Data 31
3.5 Definisi Operasional 32
3.6 Kisi-kisi Instrumen Penelitian 34
3.7 Teknik Analisis Data 35
3.7.1 Uji Instrumen 35
3.7.2 Uji Asumsi Klasik 36
3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda 37
3.7.4 Uji Hipotesis 38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 41
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 41
4.2 Deskripsi Data Penelitian 43
4.3 Karakteristik Responden 43
4.3.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 44
4.3.2 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja 44
4.3.3 Data Responden Berdasarkan Usia 45
4.3.4 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir 46
4.4 Hasil Penelitian 47
4.4.1. Uji Instrumen 47
4.4.2. Uji Asumsi Klasik 49
4.4.3. Uji Regresi Linear Berganda 53
4.4.4. Uji Hipotesis 55
4.5. Pembahasan 60

4.5.1. Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan 60

4.5.2. Pengaruh Pemberian *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan 62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 64

5.1. Kesimpulan 64

5.2. Saran 65

Daftar Pustaka 66

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional 31

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....33

Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 44

Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....45

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia 46

Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir 46

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen 48

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....49

Tabel 4.7 Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*.....50

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas 51

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 53

Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t) 55

Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F).....58

Tabel 4.12 Nilai Koefisien Determinasi (R^2).....59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas 52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....69

Lampiran 2 Jawaban Responden.....73

Lampiran 3 Hasil Uji IBM SPSS Statistics 22.....81

Lampiran 4 Bagan Struktur Organisasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.....90

Lampiran 5 Surat Keterangan Pengambilan Data.....91

Lampiran 5 Surat Keterangan Penyelesaian Penelitian 92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai alat untuk mewujudkan tujuannya, dimana seorang karyawan bisa menghasilkan prestasi ketika ia memiliki motivasi untuk bekerja. Motivasi adalah keinginan yang dimiliki seorang individu yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motivasi menjadi kuat ketika diperlukan usaha untuk mencapai suatu tujuan dan ketika seseorang menganggap pencapaian yang ia terima penting dalam kaitannya dengan kebutuhannya. Motivasi untuk bekerja secara baik bisa terbentuk karena ada pemberian insentif yang melatar belakanginya. Sesuai dengan namanya, *reward* adalah penghargaan dan *punishment* adalah ganjaran. Bagaimana *reward* dan *punishment* bekerja adalah dengan menjadi alat yang memotivasi diri karyawan untuk bekerja lebih giat yang kemudian meningkatkan kinerjanya. Perbedaan keduanya adalah *reward* diberikan ketika karyawan menunjukkan prestasi kerja yang baik sementara *punishment* diberikan ketika karyawan belum mampu bekerja dengan baik, termasuk saat karyawan melanggar aturan perusahaan. Hal ini sama seperti yang diungkapkan dalam teori *stick and carrot*. Menurut Berliana (2014), dalam teori *stick and carrot* diceritakan bahwa seekor keledai akan terus bergerak maju ketika ia dihadapkan pada sebuah wortel di depannya dan berusaha menghindari tongkat yang ada di belakangnya karena

tongkat ini sewaktu-waktu bisa menyakitinya. Wortel dan tongkat merupakan unngkapan yang merujuk pada "*reward*" dan "*punishment*". Wortel yang dianalogikan sebagai *reward* menjadi dasar seorang karyawan untuk bekerja guna mencapai prestasi kerja. Sebaliknya, tongkat yang dianalogikan sebagai *punishment* juga menjadi dasar seorang karyawan untuk bekerja dengan baik untuk menghindari adanya *punishment* yang sama di masa yang akan datang.

Menurut Leonade (2019), baik pemberian insentif positif atau "*reward*" maupun insentif negatif atau "*punishment*" sama-sama akan memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dan karyawan yang mendapat *punishment* akan berusaha menghindari kesalahan dalam bekerja. Pemberian insentif kepada karyawan menjadi cara yang efektif untuk meningkatkan hasil produksi perusahaan karena karyawan adalah sumber daya manusia yang bekerja menggerakkan perusahaan. Dalam suatu perusahaan, pemberian penghargaan (*reward*) menunjukkan perusahaan menghargai karyawan yang sudah bekerja keras mengubah cara bekerja mereka agar menjadi lebih baik. Sementara itu, hukuman (*punishment*) berfungsi sebagai alat untuk mengendalikan jalannya perusahaan agar kinerja perusahaan dapat berjalan dengan baik.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dikenal sebagai pelopor produsen pupuk urea di Indonesia. Predikat ini menuntut PT Pupuk Sriwidjaja Palembang selalu siap bersaing dengan perusahaan lain dan menyediakan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Kondisi demikian juga mengharuskan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Dalam menerapkan strategi

untuk meningkatkan kinerja karyawannya, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang perlu memberikan *reward* sebagai apresiasi terhadap karyawan yang bekerja dengan baik dan *punishment* sebagai bentuk peringatan kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Contoh pemberian *reward* misalnya pemberlakuan kenaikan gaji bagi para karyawan yang berhasil mencapai target yang ditetapkan perusahaan atau adanya pemberian emas kepada karyawan yang sudah lama mengabdi pada perusahaan (bekerja lebih dari delapan tahun). Ada banyak bentuk penghargaan yang diberikan Pusri kepada karyawannya, seperti diantaranya kenaikan gaji, pemberian insentif dan tunjangan, promosi jabatan, program pendidikan dan pelatihan, pemberian bantuan, kesejahteraan, bantuan social dan fasilitas (rumah dinas dan kendaraan), cuti, penghargaan bakti kerja dan peghargaan purna bakti. Selain itu, Pusri juga akan memberikan tempat terbaik bagi para karyawannya, salah satunya dengan pengadaan *talent management*, yaitu pemilihan bagi orang-orang yang dianggap memiliki keunggulan dibandingkan karyawan lain. Karyawan yang termasuk dalam pemilihan *talent management* akan mengemban tugas sedikit lebih banyak dimana karyawan yang terlibat di dalamnya bisa memperoleh percepatan promosi jabatan. Sayangnya, tidak semua karyawan yang terpilih tersebut memperoleh kesempatan untuk dipromosikan, padahal *talent management* merupakan *reward* untuk karyawan yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka memperoleh percepatan promosi jabatan. Hal ini disebabkan karena terbatasnya jumlah jabatan level atas dan menengah yang tersedia di perusahaan.

Di Pusri sendiri ternyata sejauh ini masih ada karyawan yang datang terlambat ke kantor dan membuat karyawan mendapat pemotongan gaji. Kegiatan datang terlambat ke kantor yang bila dilakukan secara terus menerus bisa menurunkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Akibatnya, prestasi kerja karyawan juga bisa menurun. Untuk mengatisipasi penurunan kinerja karyawan, Pusri menerapkan pemberian hukuman bagi pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan ketetapan perusahaan, dimana hukuman ini disesuaikan dengan perilaku dari tiap karyawan. Ada yang berbentuk pemotongan gaji, teguran lisan, surat peringatan tertulis dan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, pemberian *reward* dan *punishment* digunakan untuk mendorong karyawan memperbaiki kualitas dalam bekerja.

Menurut (Nugroho, 2015) pemberian *reward* dan *punishment* merupakan bentuk dari pemberian motivasi kepada karyawan agar karyawan merasa senang dengan tugas yang dikerjakan dan dapat bekerja dengan baik. Lalu, para karyawan yang saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pada akhirnya, karyawan dengan bersunguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dan mendisiplinkan diri dalam menjalankan tugasnya dimana hal ini berdampak pada terciptanya kinerja yang baik karena karyawan termotivasi dalam melaksanakan tugas dalam perusahaan.

Penelitian yang dikemukakan oleh (Tangkuman, Tewal, & Trang, 2015) juga mengungkapkan hal yang sama seperti (Nugroho, 2015), yaitu *reward* dan *punishment* yang diberikan kepada karyawan PT Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo memiliki pengaruh pasrial dan simultan terhadap kinerja

karyawannya. Di sisi lain, (Febrianti, Musadieq, & Prasetya, 2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT Panin Bank menyatakan bahwa hanya *reward* yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawannya, sementara pemberian *punishment* berpengaruh tidak signifikan. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh (Suak, Raymond; Adolfina; Uhing, 2017). Dalam penelitiannya "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang" menunjukkan bahwa pemberian *reward* (imbalan) dan *punishment* (sanksi) belum bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Sutanraja Hotel Amurang.

Berlatar belakang adanya masalah terkait *reward* dan *punishment*, serta perbedaan hasil penelitian terdahulu memotivasi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut mengenai topic ini. Peneliti juga ingin mengetahui dampak dari pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Dengan demikian, judul yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah "**Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang**".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dibahas, ada dua rumusan masalah yang menarik untuk diteliti, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?
2. Bagaimana pengaruh pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti membahas pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Peneliti berfokus pada karyawan kantor dan bukan karyawan pabrik.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi pihak-pihak yang berkepentingan, seperti yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian ilmu akuntansi manajemen, terutama tentang kompensasi berbasis kinerja yang berfokus pada pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

   1. Bagi Peneliti

      Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menambah referensi dan pengetahuan peneliti tentang kompensasi berbasis kinerja khususnya mengenai pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

   2. Bagi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

      Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk mengevaluasi karyawan dalam bekerja dengan pemberian *reward* dan *punishment.*

   3. Bagi Peneliti Lain

      Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti lain dengan menjadikannya sebagai sumber informasi dan bahan

rujukan penelitian selanjutnya agar bisa dikembangkan untuk meningkatkan kualitas penelitian.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas landasan teori yang berisi definisi masing-masing variabel, teori yang relevan dengan variabel penelitian, penelitian terdahulu yang memuat tanggapan dan hasil pengujian terkait *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan, kerangka pemikiran yang menggambarkan alur pikir dari pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dan hipotesis yang berisi jawaban sementara atas rumusan masalah.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional, kisi-kisi instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat gambaran umum PT Pupuk Sriwidjaja sebagai objek penelitian, deskripsi data penelitian, karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan terkait pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran kepada pihak terkait.

DAFTAR PUSTAKA

Amri, A. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP BALOTA Kota Palopo. *Journal of Economic, Management and Accounting*, *2*(2).

Anwar; Dunija, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica*, *IV*(1), 28–36.

Astuti, Winda Sri; Sjahruddin, Herman; Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, *1*(1), 31–46.

Berliana, Ruth. (2014, 18 Agustus). *Carrot and Stick, Reward and Punishment*. Diperoleh 6 Juli 2020, dari www.blj.co.id.

Fatah, A., & Suhandini, Y. (2019). The Effect Of Employee Incentives and Rewards On Employee Perfomance. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, *7*(1).

Febrianti, S., Musadieq, M. Al, & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *12*(1).

Koencoro, G., Musadieq, M., & Susilo, H. (2013). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja (Survei pada Karyawan PT INKA (Persero) Madiun. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *5*(2), 1–8.

Leonade. (2019, 14 Maret). *Motivasi Melalui Pemberian Insentif*. Diperoleh 25 November 2019, dari www.studimanajemen.com.

Mas'ud, Ruslan; Jonathan, Robin; Lau, E. A. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, *6*(1).

Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur*, *4*(2).

Panekenan, Regitha M.; Tumbuan, Willem J. F; Rumokoy, F. S. (2019). The Influence of Reward and Punishment toward Employee's Perfomance at Bank Indonesia Branch Manado. *Jurnal Ekonomi , Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(1).

Pramesti, Rizki Ayu; Sambul, Sofia A. P.; Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado*, *9*(1), 57–63.

Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.

Putri Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry*, (September), 5–6.

Ratnawati, E. (2016). Kajian Psikologis tentang Pendekatan Teori Reinforcement dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, *4*(1), 1–16.

Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Siagian. 2006. Teori Punishment. *Paper Academia*. www.academia.edu. Diakses tanggal 30 Oktober 2019.

Suak, Raymod; Adolfina; Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal Ekonomi , Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *5*(2).

Sunarto, Ading; Susilowati, Umi; Ciptaningsih, E. (2017). *Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat*. *2017*, 392–411.

Suparmi; Septiawan, V. (2019). Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, *8*(1), 51–61.

Suryadilaga, R. M., Musadieq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *39*(1).

Susanti, Epah; Cholifah, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ciomas Adisatwa di Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, *4*(3), 284–293.

Susanto, B. (2016). Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Penghargaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, *14*(1), 76–83.

Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Sulutenggo. *Jurnal Ekonomi , Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *3*(2).

Tim Penyusun Buku Pedoman Karya Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. 2016. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Inderalaya: Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

PT Pupuk Sriwidjaja, Sekilas Perusahaan, Diakses 20 November 2019, dari http://pusri.co.id