

**ANALISIS PENGARUH *REWARD*, *INSENTIF*, DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PELABUHAN
INDONESIA II (Persero) CABANG BOOM BARU PALEMBANG**



Skripsi oleh:

AMALIA MUFIDA

01031381419159

AKUNTANSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
ANALISIS PENGARUH PENERAPAN *REWARD*, *INSENTIF*, DAN
***PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.**
PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG BOOM BARU
PALEMBANG

Disusun Oleh :


Nama : Amalia Mufida
Nim : 01031381419159
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang kajian/Konsentrasi : Sistem Pengendalian Manajemen

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal persetujuan
Tanggal :

26 Maret 2018


Dosen pembimbing
Ketua


Mukhtaruddin, S.E., M.Si., Ak
NIP. 196712101994021001

Tanggal :

26 Maret 2018

Anggota


Dr. Yulia Saftiana, S.E., M.Si., Ak
NIP. 196707011992032003

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH PENERAPAN *REWARD*, *INSENTIF*, DAN
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.
PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG BOOM BARU
PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Amalia Mufida
NIM : 01031381419159
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang kajian/Konsentrasi : Sistem Pengendalian Manajemen

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 17 April 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 17 April 2018

Ketua

Anggota


Anggota



Ermadiani, S.E., Ak., M.M
NIP. 196608201994022001




Dr. Yulia Saftiana, S.E., M.Si., Ak
NIP. 196707011992032003



Emylia Yuniartie, SE., M.Si., Ak
NIP. 197106021995032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA
NIP. 1973033171997031002

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Amalia Mufida
NIM : 01031381419159
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sistem Pengendalian Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

Analisis Pengaruh Penerapan Reward, Insentif, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Boom Baru Palembang
Pembimbing :

Ketua : Mukhtaruddin, S.E., M.Si., Ak
Anggota : Dr. Yulia Saftiana, S.E., M.Si., Ak
Tanggal Ujian : 17 April 2018

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 dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 17 April 2018
Yang memberi pernyataan,



Amalia Mufida
NIM. 01031381419159

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Cukuplah Allah menjadi Penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik Pelindung”

(Q.S. Ali Imran : 173)

Berusaha, Berdoa, Bersabar, dan Bersyukulah.

Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

(Al – Baqarah:286)

“I Can Do it!! Believe to Allah SWT”.

Kupersembahkan untuk:

- Allah SWT
- Orang Tua
- Saudara-saudaraku
- Sahabat Terbaikku
- Teman-temanku
- Universitas Sriwijaya

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul “**Analisis Pengaruh Penerapan *Reward, Insentif, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Boom Baru Palembang*** “. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh penerapan *reward, insentif, dan punishment* terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Boom Baru Palembang. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang atas hidayah-Mu penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagiku.
2. Kedua orang tuaku yang telah melahirkanku, membesarkanku serta mendidikku hingga bisa seperti sekarang ini. Mama yang tidak jenuh mendoakanku, memberi dukungan yang besar serta nasehat padaku serta papa yang selalu memberikan semangat. Terimakasihku tidak cukup untuk membalas jasa kalian.
3. Kakakku, Imam Mufid dan Adikku Nadia Mufida. terima kasih.
4. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. **Prof. Dr. Taufiq, SE, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

6. **Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA** selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. **Umi Kalsum, S.E., M.Si., Ak** sebagai Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. **Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak** selaku pengelola akademik Jurusan Akuntansi Kampus Palembang.
9. **Mukhtaruddin, S.E., M.Si., Ak** selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah membimbing serta memberikan saran, dan dukungan kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
10. **Dr. Yulia Saftiana, S.E., M.Si., Ak** selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah membimbing serta memberikan saran, dan dukungan kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
11. **Ermadiani, S.E., Ak., M.M** sebagai Dosen yang membantu dan memberi semangat padaku dalam skripsi ini.
12. **Dr. Inten Meutia, S.E., M.Acc., Ak** sebagai Dosen Pembimbing Akademik.
13. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membekali saya dengan berbagai ilmu selama mengikuti perkuliahan
14. Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Universitas Sriwijaya atas segala bantuan selama saya menempuh perkuliahan.
15. Kepada saudara-saudaraku serta keluarga besarku yang selalu mendukung, membimbing, menghibur, dan mendidiku sehingga aku selalu menjadi pribadi yang lebih baik lagi seiring berjalannya waktu.
16. Ma Bijuk, Pa ujang, dan ayuk pat yang sudah meluangkan waktu merawatku dengan baik saat kecil.
17. UNITY kesatuan yang tidak rentang oleh waktu (Ginta, Yeni, Ayu, Yudhis, Agung, Fauzi, Rian) tanpa kalian masa-masa kuliahku tidak akan seberwarna ini. Kalian adalah pendukung setiaku yang selalu berada disisiku suka maupun duka. Terima kasih UNITY.
18. Sahabat tersetiaku Widya Oktavia. Terima kasih selalu ada saat aku membutuhkanmu.

19. Seluruh teman-teman Akuntansi Fakultas Ekonomi Kampus Palembang yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu. Terimakasih atas kerjasamanya.
20. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, saya mengucapkan terima kasih atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu, penulis membutuhkan kritik dan saran sebagai masukan bagi penulis untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Palembang, 21 Maret 2018

Amalia Mufida
01031381419159

SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen Pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa

Nama : Amalia Mufida
NIM : 01031381419159
Jurusan : Akuntansi
Judul : Analisis Pengaruh Penerapan *Reward, Insentif, dan Punishment*
Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia II
(Persero) Cabang Boom Baru Palembang


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

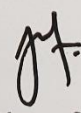
Palembang, 17 April 2018

Pembimbing Skripsi:

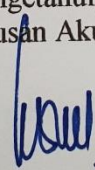
Ketua

Anggota


Mukhtaruddin, S.E., M.Si., Ak
NIP. 196712101994021001


Dr. Yulia Saftiana, S.E., M.Si., Ak
NIP. 196707011992032003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi


Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA
NIP.1973033171997031002

ABSTRAK

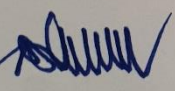
ANALISIS PENGARUH PENERAPAN *REWARD*, *INSENTIF*, DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG BOOM BARU PALEMBANG OLEH:

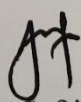
Amalia Mufida

Perkembangan dunia bisnis semakin hari semakin kompetitif. Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan, termasuk kinerja sumber daya manusia. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan motor penggerak operasional perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh pemberian *Reward*, *Insentif*, *Punishment* terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Boom Baru Palembang. Sampel penelitian ini yaitu 44 pegawai tetap PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Boom Baru Palembang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan Koefisien Determinasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 25.0. Penelitian ini sendiri menggunakan variabel *reward*, *insentif*, dan *punishment* sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *reward*, *insentif*, dan *punishment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Boom Baru Palembang.
Kata kunci : *Reward*, *Insentif*, *Punishment*, dan Kinerja Pegawai

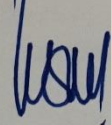
Ketua

Anggota


Mukhtaruddin, S.E., M.Si., Ak
NIP. 196712101994021001


Dr. Yulia Saftiana, S.E., M.Si., Ak
NIP. 196707011992032003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi


Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA
NIP.1973033171997031002

ABSTRACT

INFLUENCE ANALYSIS OF APPLICATION OF REWARD, INCENTIVE, AND PUNISHMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) BOOM BARU PALEMBANG BRANCH

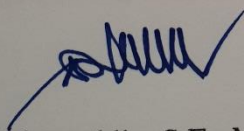
By :

Amalia Mufida

The development of the business world is increasingly competitive. Companies are guided to continually improve company performance, including human resource performance. This is because human resources are the driving force of the company's operations. The purpose of this study to determine the effect of Reward, Incentives, Punishment on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Boom Baru Palembang Branch. The sample of this research is 44 permanent employees of PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Boom Baru Palembang Branch. Data analysis method used is quantitative analysis using validity test, reliability test, normality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, F test, t test and Coefficient of Determination by using SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 25.0. This study uses reward, incentive, and punishment variable as independent variable and employee performance as dependent variable. The results of this study indicate that reward, incentive, and punishment variables have a positive and significant influence on employee performance of PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Boom Baru Palembang Branch.

Keywords : *Reward, Insentif, punishment and performance*

Chairman



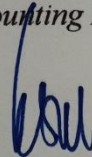
Mukhtaruddin, S.E., M.Si., Ak
NIP. 196712101994021001

Member



Dr. Yulia Saftiana, S.E., M.Si., Ak
NIP. 196707011992032003

*Acknowledged by,
Head of Accounting Department*



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

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Amalia Mufida
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 13 April 1997
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jalan Bungaran 5a, Palembang
Alamat Email : amamulilili@gmail.com

Pendidikan Formal

Tahun Ajaran 2002 - 2008 : MI Hijriah II Palembang
Tahun Ajaran 2008 - 2011 : SMP Negeri 7 Palembang
Tahun Ajaran 2011 - 2014 : SMA Negeri 1 Palembang
Tahun Ajaran 2014 – 2018 : Universitas Sriwijaya

Pendidikan Non Formal

Kursus Akuntansi Prospek

Kursus Palcomtach

Pelatihan Pajak Terapan Brevet AB Terpadu (IAI)

Conversation Class Global English Language Center

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1 Teori Harapan	8
2.1.2 Pengertian Kinerja	9
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	10
2.2 <i>Reward, Insentif, dan Punishment</i>	14
2.2.1 <i>Reward</i>	15
2.2.2 <i>Insentif</i>	16
2.2.3 <i>Punishment</i>	18
2.3 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka berpikir	23
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
3.2 Populasi dan Sample.....	27
3.3 Sumber Data Penelitian	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	30
3.5.1 Variabel Independen.....	30
3.5.2 Variabel Dependen	32
3.6 Metode Analisis Data	32
3.6.1 Metode Analisis Deskripsi dan Statistik Deskriptif	32

3.6.2 Uji Kualitas Data	33
3.6.3 Uji Normalitas	34
3.6.4 Uji Asumsi Klasik	35
3.6.5 Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.6.6 Uji Kelayakan Model (Uji F).....	38
3.6.7 Uji t (Uji Hipotesis)	38
BAB IV GAMBARAN UMUM RESPONDEN	40
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	40
4.1.1 Distribusi Penyebaran Kuesioner	40
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	41
4.2 Analisis Data.....	43
4.2.1 Analisis Deskriptif	43
4.2.1.1 Variabel <i>Reward</i>	43
4.2.1.2 Variabel <i>Insentif</i>	44
4.2.1.3 Variabel <i>Punishment</i>	44
4.2.1.4 Variabel Kinerja Pegawai	44
BAB V HASILDAN PEMBAHASAN	45
5.1 Uji Kualitas Data	45
5.1.1 Uji Validitas.....	47
5.1.2 Uji Reliabilitas	48
5.2 Uji Asumsi Klasik.....	48
5.2.1 Uji Normalitas	48
5.2.2 Uji Multikolinearitas.....	50
5.2.3 Uji Heteroskedastisitas	51
5.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
5.4 Uji F (Uji Model)	55
5.5 Uji t (Uji Hipotesis)	56
5.6 Koefisien Determinasi (R ²)	58
5.7 Pembahasan.....	59
BAB VI KESIMPULAN	63
6.1 Kesimpulan	63
6.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner.....	41
Tabel 4.2 Gambaran Umum Responden	41
Tabel 4.3 Umur Responden.....	42
Tabel 4.4 Masa Kerja	42
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif	43
Tabel 5.1 Uji Validitas <i>Reward</i>	45
Tabel 5.2 Uji Validitas <i>Insentif</i>	46
Tabel 5.3 Uji Validitas <i>Punishment</i>	46
Tabel 5.4 Uji Validitas Kinerja Pegawai	47
Tabel 5.5 Uji Reliabilitas	48
Tabel 5.6 Uji Normalitas.....	49
Tabel 5.7 Uji Multikolinearitas	50
Tabel 5.8 Uji Heteroskedastisitas.....	53
Tabel 5.9 Uji Regresi Berganda	54
Tabel 5.10 Uji F	55
Tabel 5.11 Uji Hipotesis	57
Tabel 5.12 Koefisien Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
Gambar 5.1 Kerangka Konseptual	49
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas	52

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	69
Lampiran 2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner <i>Reward</i>	73
Lampiran 3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner <i>Insentif</i>	76
Lampiran 4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner <i>Punishment</i>	79
Lampiran 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner Kinerja Pegawai.....	82
Lampiran 6 Uji Validitas <i>Reward</i>	85
Lampiran 7 Uji Validitas <i>Insentif</i>	86
Lampiran 8 Uji Validitas <i>Punishment</i>	87
Lampiran 9 Uji Validita Kinerja Pegawai.....	88
Lampiran 10 Uji Reliabilitas.....	89
Lampiran 11 Uji Regresi Linier Ganda.....	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, perkembangan dunia bisnis semakin hari semakin kompetitif menyebabkan suatu perusahaan diharuskan melakukan perbaikan di segala bidang. Untuk memasuki lingkungan bisnis yang kompetitif, para pelaku bisnis termasuk para manajer perlu meningkatkan kinerjanya seperti kemampuan dalam hal perencanaan, perkoordinasian, serta pengendalian berbagai aktivitas dan sumber daya yang dimiliki. Pada dasarnya suatu perusahaan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Rivai (2014) menjelaskan bahwa perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap pegawai berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya. Hal ini dapat mendorong para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja.

Pengukuran kinerja pegawai pada perusahaan menjadi hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Pengukuran kinerja pegawai dilakukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas pada seluruh proses bisnis perusahaan. Dengan

adanya pengukuran ini diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Akuntansi manajemen perusahaan yang gagal dalam penentuan sasaran-sasaran yang tepat, sistem penghargaan *insentif*, *reward* dan sistem sanksi (*punishment*) menjadi pemicu kinerja perusahaan yang rendah. Oleh sebab itu perlu adanya pengukuran kinerja agar kinerja perusahaan khususnya pada kinerja pegawai dapat dipastikan berjalan baik. Namun, faktanya survei yang dilakukan pada 54 perusahaan menemukan bahwa 51 diantaranya hanya sedikit bahkan tidak melakukan penilaian SDM (pengukuran kuantitatif) terhadap upaya departemen SDM (Ramlall, 2006).

Kendala internal yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki keahlian dalam perusahaan masih sedikit. Untuk itu dirasa sangatlah penting pengelolaan sumber daya manusia guna menjalankan roda kegiatan operasional perusahaan. Karenanya penyedia sumber daya manusia sebagai motor penggerak operasional perusahaan haruslah disiapkan sedini mungkin, mengingat prestasi suatu perusahaan tersebut bergantung pada sumber daya manusianya. Harapan atas profesionalisme dan kinerja yang baik dari seorang pegawai tidak terlepas dari bagaimana suatu perusahaan mampu mengelola serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang dimiliki. Karena kualitas sumber daya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu perusahaan kepada pegawainya, baik secara langsung maupun tidak langsung dan memiliki pengaruh terhadap perjalanan perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan kearah yang lebih baik.

Pelabuhan Boom Baru merupakan salah satu pelabuhan yang diselenggarakan oleh Badan Usaha Pelabuhan yaitu PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) atau disingkat PT Pelindo yang bercabang di Palembang. Pelabuhan cabang Boom Baru Palembang termasuk pelabuhan umum karena pelabuhan ini diselenggarakan untuk masyarakat umum, yaitu masyarakat Palembang dan memiliki peran di bidang transportasi, perdagangan, dan industri. Pelabuhan ini berperan dalam transportasi karena pelabuhan ini mengantarkan penumpang dalam melakukan transportasi laut. Pelabuhan Boom Baru juga berperan dalam perdagangan dan industri karena menjadi pusat bongkar muat kapal kargo, tongkang, kontainer di kota Palembang serta ekspor dan impor.

Pegawai PT Pelindo cabang Boom Baru Palembang pada dasarnya telah memiliki aturan ketetapan kinerja standar yang harus dipenuhi. Pegawai diharuskan untuk memenuhi ketetapan kinerja standar tersebut sebagai salah satu kewajiban pekerjaan. Namun, pegawai PT Pelindo cabang Boom Baru Palembang cenderung hanya berpikir untuk menyelesaikan pekerjaannya saja sehingga hasil kerja yang diberikan pegawai tidak maksimal atau standar. Hasil kerja yang standar ini berkaitan erat dengan tingkat kinerja pegawai yang tidak mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dorongan yang dapat menggerakkan kinerja mereka menjadi lebih baik.

Perusahaan dituntut untuk bisa memaksimalkan kinerja pegawainya agar perkembangan dalam perusahaan dapat maksimal. Memandang hal tersebut, *Reward*, *insentif* dan *punishment* dapat menjadi salah satu solusi yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. *Reward*, *insentif*

dan *punishment* yang diberikan akan memberi pengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena timbulnya harapan pegawai untuk mendapat *reward* dan *insentif* dari perusahaan dan terhindar dari *punishment*. *Reward* dan *insentif* tidak hanya diberikan karena kinerja pegawai baik namun pegawai juga bisa mendapatkan reward dari proses yang mereka lakukan. Seperti pada jam lembur yang ada di PT Pelindo cabang Boom Baru Palembang. Pegawai tidak dapat memilih apakah mereka ingin lembur atau tidak karena jam lembur merupakan bagian dari pekerjaan mereka. Saat perusahaan meminta pegawainya lembur maka akan ada gambaran bawasannya pegawai akan mendapatkan imbalan berupa uang lembur. Timbulnya harapan bahwasannya saat lembur mereka akan mendapatkan *reward* dan *insentif* yang akan menggerakkan peningkatan kinerja pegawai. Mereka yang awalnya terpaksa lembur akan tergerak untuk menunjukkan peningkatan kinerja saat bekerja karena adanya pengaruh *reward* dan *insentif*. Peningkatan kinerja juga dapat dipengaruhi oleh *punishment* karena pegawai akan sebisa mungkin untuk menghindari *punishment* yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian tentang pengaruh *reward* dan *punishment* telah cukup banyak dilakukan sebelumnya. Menurut Koencoro (2013) pemberian *reward* dan *punishment* merupakan salah satu cara yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Koencoro (2013) mengenai pengaruh *reward* dan *insentif* terhadap kinerja pegawai, menyatakan bahwa ada pengaruh pengaruh simultan dan parsial yang signifikan dari variabel *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Koencoro (2013) menggunakan PT. INKA (Persero) dengan sampel pegawai PT INKA (Persero).

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini tidak hanya menggunakan 2 variabel yaitu reward dan punishment saja, melainkan menggunakan 3 variabel utama yaitu reward insentif dan punishment. Selain itu mengambil populasi penelitian ini ialah beberapa pegawai PT Pelindo cabang Boom Baru Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada pegawai tetap PT Pelindo cabang Boom Baru Palembang.

Peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh *reward*, *insentif* dan *punishment* terhadap kinerja pada PT Pelindo cabang Boom Baru Palembang. Jika mempengaruhi maka perlu adanya perhatian lebih terhadap pemberian *reward*, *insentif* dan *punishment* agar *reward*, *insentif* dan *punishment* tersebut tetap memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, jika *reward*, *insentif*, dan *punishment* tidak mempengaruhi kinerja pegawai maka perlu dilakukan analisis penyebab *reward*, *insentif* dan *Punishment* tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Pelindo cabang Boom Baru Palembang.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Penerapan Metode *Reward*, *Insentif*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Boom Baru Palembang “.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat ditarik rumusan permasalahan utama dalam penelitian ini ialah “ Apakah pemberian *reward*, *insentif*, dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja Pegawai PT.(persero) Pelabuhan Indonesia II. cabang Boom Baru Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *insentif* terhadap kinerja Pegawai PT.(persero) Pelabuhan Indonesia II. cabang Boom Baru Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *punishment* terhadap kinerja Pegawai PT.(persero) Pelabuhan Indonesia II. cabang Boom Baru Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini dapat diharapkan sekurang-kurangnya mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian yang menunjukkan besarnya pengaruh *reward*, *insentif* dan *punishment* dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang tepat diterapkan di PT Pelabuhan Indonesia II. cabang Boom Baru Palembang, sehingga pemberian *reward*, *insentif* dan *punishment* dapat terus meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi penulis, menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman tentang pengukuran kinerja pegawai dengan menggunakan metode *reward*, *insentif* dan *punishment*.

3. Bagi pihak lain, memberikan informasi yang berkenaan dengan pengukuran kinerja pegawai perusahaan terkait pengaruh *reward*, *insentif* dan *punishment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Edisi 2. Jakarta: PT Rineka Cipta Utama.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, Santi Riana. 2011. Analisis Hubungan antara Pelatihan dan Insentif dengan Peningkatan Kinerja Pegawai PT. Royal Standard Karawang. *Jurnal Ekonomi*. 13(1), pp. 121-131. <http://unbj.net/e-journal/index.php/eps01/article/view/19>. Diakses pada tanggal 4 februari 2018.
- Fitri, Syarifah Massuki, Unti Ludigdo dan Ali Djamhuri. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*. 5(2), pp. 157-171. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jda>. Diakses pada tanggal 20 Januari 2018.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasana, Umi. 2014. Pengaruh Insentif dan Reward Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) WS2JB. *Jurnal Riset Ekonomi*. 3(1), pp. 56-65. <http://univ-tridinanti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/article/view/128>. Diakses pada tanggal 7 Maret 2018.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kismono, Gugup. 2010. *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta: BPFEE.
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja (survei pada karyawan PT. INKA (Persero) Madiun. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 5(2), pp. 1-8. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/236>. Diakses pada tanggal 17 Maret 2018.
- Lina, Dewi. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. 14(1), pp. 77-97. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/akuntan/article/view/157>. Diakses pada tanggal 20 Januari 2017.

- Mahmudi. 2013. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2006. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Murty, Windy Aprilia, dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*. 2(2), pp. 215-228. <http://academicjournalonline.com/index.php/accounting/article/view/97>. Diakses pada tanggal 20 Januari 2018.
- Nazir, Moh. 2011. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Bambang. 2006. Reward and Punishment, Edisi No 6/IV/Juni 2006. Jakarta: Bulletin Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum.
- Pridarsanti, Komang Yuli. 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Diponegoro Journal of Accounting*. 2(3), pp. 1-13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>. Diakses pada tanggal 25 Januari 2018.
- Priyatno, Duwi. 2010. Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Mediakom.
- Purwanto, Ngalm. M. 2014. Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ramlall, Sunil J. 2006. HR.Competencies And Their Relationship To Organizational Practice. *Performance Improvement*. 45(5), p32-43. <https://id.scribd.com/document/297171440/HR-Competencies-and-the-Relationship-To>. Diakses pada tanggal 18 Maret 2018.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 3. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2014. Perilaku Organisasi, edisi 16. Jakarta: Salemba Empat

- Rustini, Ni Komang Ayu. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan). Tesis Pascasarjana Magister Akuntansi Universitas Udayana.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2013. *Research Methods For Business*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Supiyanto, Yudi. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. *Jurnal Economia*. 11(2), pp. 118-131. <http://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/8281>. Diakses pada tanggal 25 Januari 2018.
- Susanti, Luh Maya. 2015. Pengaruh Pelatihan, Insentif, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pln (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jatim Area Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. 2(1), pp. 1-8. <http://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/975>. Diakses pada tanggal 5 Maret 2018.
- Tangkuman, Kevin, Bernhard Tewal dan Irvan Trang. 2015. Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. 3(2), pp. 884-1007. <http://ejournal.unsrat.ac.id/emba>. Diakses pada tanggal 5 maret 2018.
- Yani, Devi. 2016. Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Se-kota Bandar Lampung). Tesis Pascasarjana Magister Ilmu Akuntansi Universitas Lampung.