

**PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA CV. MOZAIK ABADI SUKSES  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**SHANTY SUSILAWATI**

**NPM : 16.01.11.0130**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

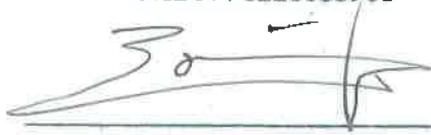
Nama : SHANTY SUSILAWATI  
Nomor Pokok/NPM : 16.01.11.0130  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang.

Pembimbing Skripsi:

Tanggal,  $\frac{19}{10} / \frac{20}{10}$  Pembimbing I :

  
Syaiful Sahri, SE.M.Si  
NIDN : 0220085901

Tanggal,  $\frac{19}{10} / \frac{20}{10}$  Pembimbing II :

  
Dra. Yasminta Martini, MM  
NIDN : 0228035901

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

189 / PS / DFE / 20

## Motto dan Persembahan

### Motto :

∞ Gantungkan cita-citamu setinggi langit , Bermimpilah setinggi langit. Jika engkau jatuh, engkau akan jatuh diantara bintang-bintang.

### Kupersembahkan Kepada :

- ∞ ALLAH SWT yang senantiasa memberikan kenikmatan, kesehatan dan kemudahan kepadaku.
- ∞ Kedua orang tuaku, Bapak Tumbono(alm) dan Ibu Karmilah yang aku cintai dan selalu mendoakan setiap langkah hidupku.
- ∞ Kakak dan Adik tercinta
- ∞ Semua sahabat-sahabatku yang aku sayangi
- ∞ Agama dan Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran ALLAH SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga skripsi dengan judul “ Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang.” dapat diselesaikan dengan tepat waktu, sebagai salah satu syarat menempuh ujian guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Sebagai manusia biasa penulis menyadari bahwa dalam penulisan masih terdapat banyak kekurangan, baik itu dari segi pembahasan dan juga tata bahasanya. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan, waktu, dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh saya. Untuk itulah sekiranya Bapak/Ibu dosen serta pembaca dapat memakluminya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik berupa bimbingan, pengarahan, nasihat, maupun dorongan moral. Maka dari itu Saya menyampaikan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan ridho-Nya dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang, Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, Ibu Dr. Msy.Mikial, SE., M.Si.
4. Kepala Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang, Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM.
5. Pembimbing I yang telah berkenan memberikan tambahan ilmu dalam penyelesaian skripsi ini, Bapak Syaiful Sahri, SE.M.Si

6. Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini,  
Dra. Yasmina Martini, MM
7. Bapak/Ibu seluruh Dosen dan Staf Universitas Tridinanti Palembang.
8. Orang tua saya Bapak Tumbono(Alm) dan Ibu Karmilah yang telah mencurahkan semua kasih sayang dan tak henti berdoa untuk kemudahan penyelesaian skripsi ini.
9. Saudara - saudara yang senantiasa memberikan doa dan semangat dalam penulisan skripsi ini.
- 10.Sahabat-sahabat saya yang senantiasa memberikan semangat.
- 11.Pimpinan serta staff karyawan CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang yang telah memberikan kesempatan untuk melalukan riset di perusahaannya.
- 12.Semua pihak yang terkait yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang ikut membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga ALLAH SWT, dapat memberikan balasan serta karunia-Nya dan semoga isi yang terkandung dalam skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.  
Aamiin.

Palembang, September 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                 | <b>i</b>       |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....           | <b>ii</b>      |
| <b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> ..... | <b>iii</b>     |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                | <b>iv</b>      |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                    | <b>vi</b>      |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                  | <b>xi</b>      |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                 | <b>xii</b>     |
| <b>ABSTRAK</b> .....                       | <b>xiii</b>    |
| <b>RIWAYAT HIDUP</b> .....                 | <b>xiv</b>     |
| <b>PERNYATAAN PLAGIAT</b> .....            | <b>xv</b>      |
| <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....             | <b>1</b>       |
| 1.1 Latar Belakang .....                   | 1              |
| 1.2 Perumusan Masalah .....                | 5              |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                | 5              |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....               | 5              |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>             |                |
| 2.1 Kajian Teoritis .....                  | 7              |
| 2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia ..... | 7              |
| 2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia .....     | 9              |
| 2.2 Reward .....                           | 13             |
| 2.2.1 Pengertian Reward .....              | 13             |

|  |    |
|--|----|
| 2.2.2 Jenis Reward .....                     | 14 |
| 2.2.3 Fungsi Reward .....                    | 15 |
| 2.2.4 Tujuan Reward .....                    | 16 |
| 2.2.5 Dimensi dan Indikator Reward .....     | 16 |
| 2.3 Punishment .....                         | 17 |
| 2.3.1 Pengertian Punishment .....            | 17 |
| 2.3.2 Pelaksanaan Punishment .....           | 18 |
| 2.3.3 Fungsi dan Tujuan Punishment .....     | 19 |
| 2.3.4 Jenis Punishment .....                 | 21 |
| 2.3.5 Dimensi dan Indikator Punishment ..... | 23 |
| 2.4 Kinerja .....                            | 24 |
| 2.4.1 Pengertian Kinerja .....               | 24 |
| 2.4.2 Instrumen Pengukuran Kinerja .....     | 25 |
| 2.4.3 Tujuan Pelaksanaan Kinerja .....       | 26 |
| 2.4.4 Manfaat Kinerja .....                  | 28 |
| 2.4.5 Dimensi dan Indikator Kinerja .....    | 29 |
| 2.5 Penelitian yang Relevan .....            | 32 |
| 2.6 Kerangka Berfikir .....                  | 33 |
| 2.7 Hipotesis Penelitian .....               | 33 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 3.1 Tempat & Waktu Penelitian ..... | 35 |
| 3.1.1 Tempat Penelitian .....       | 35 |
| 3.1.2 Waktu Penelitian .....        | 35 |

|   |    |
|---|----|
| 3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....      | 36 |
| 3.2.1 Sumber Data .....                           | 36 |
| 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....               | 36 |
| 3.3 Populasi & Sampel .....                       | 38 |
| 3.3.1 Populasi .....                              | 38 |
| 3.3.2 Sample .....                                | 39 |
| 3.4 Rancangan Penelitian .....                    | 40 |
| 3.5 Variabel & Definisi Operasional Variabel..... | 41 |
| 3.5.1 Variabel Penelitian .....                   | 41 |
| 3.5.2 Definisi Operasional Variabel .....         | 41 |
| 3.6 Instrumen Penelitian .....                    | 44 |
| 3.6.1 Uji Validitas.....                          | 44 |
| 3.6.2 Uji Realibilitas .....                      | 45 |
| 3.7 Teknik Analisis Data .....                    | 45 |
| 3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....      | 46 |
| 3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi .....           | 46 |
| 3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi .....        | 47 |
| 3.8 Uji Hipotesis .....                           | 48 |
| 3.8.1 Uji Simultan (uji T) .....                  | 48 |
| 3.8.2 Uji Signifikasi (uji F) .....               | 48 |
| 3.9 Sistematika Penulisan .....                   | 49 |

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|  |    |
|--|----|
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....                   | 51 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....               | 51 |
| 4.1.2 Visi dan Misi CV.Mozaic Abadi Sukses Palembang | 52 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi .....                      | 53 |
| 4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....           | 53 |
| 4.2. Profil Responden .....                          | 57 |
| 4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin .....                | 57 |
| 4.2.2 Berdasarkan Usia .....                         | 58 |
| 4.2.3 Berdasarkan Pendidikan .....                   | 58 |
| 4.2.4 Berdasarkan Jabatan .....                      | 59 |
| 4.3 Pembahasan dan Interpretasi .....                | 59 |
| 4.3.1. Uji Validitas .....                           | 60 |
| 4.3.1.1. Uji Validitas Reward (X1) .....             | 60 |
| 4.3.1.2. Uji Validitas Punishment (X2) .....         | 61 |
| 4.3.1.3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....    | 62 |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas.....                          | 63 |
| 4.3.2.1. Uji Reliabilitas Reward (X1) .....          | 63 |
| 4.3.2.2. Uji Reliabilitas Punishment (X2) .....      | 64 |
| 4.3.2.3. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) ..... | 65 |
| 4.3.3 Analisis Statistik Inferensial .....           | 65 |
| 4.3.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....       | 65 |
| 4.3.3.2 Koefisien Korelasi .....                     | 67 |
| 4.3.3.3 Koefisien Determinasi.....                   | 68 |
| 4.3.4 Uji Hipotesis.....                             | 69 |
| 4.3.4.1 Uji Parsial (Uji T) .....                    | 69 |
| 4.3.4.2 Uji Simultan (Uji F) .....                   | 70 |

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

|                      |    |
|----------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan ..... | 72 |
| 5.2 Saran .....      | 73 |

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

### Halaman

|   |    |
|---|----|
| 1. Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan .....                           | 31 |
| 2. Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....                                       | 35 |
| 3. Tabel 3.2 Skala Likert Pengukuran .....                                | 38 |
| 4. Tabel 3.3 Jumlah Karyawan CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang .          | 39 |
| 5. Tabel 3.4 Operasional Variabel .....                                   | 42 |
| 6. Tabel 3.5 Interpretasi Nila (r).....                                   | 47 |
| 7. Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                    | 57 |
| 8. Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Usia .....                       | 58 |
| 9. Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan .....                 | 58 |
| 10. Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jenis Jabatan .....                   | 59 |
| 11. Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Reward (X1) .....              | 61 |
| 12. Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Punishment (X2).....           | 62 |
| 13. Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....     | 63 |
| 14. Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Reward (X1) .....           | 64 |
| 15. Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Punishment (X2) .....       | 64 |
| 16. Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) ..... | 65 |
| 17. Tabel 4.11 Analisis Regresi Linier Berganda .....                     | 66 |
| 18. Tabel 4.12 Hasil Uji Korelasi .....                                   | 67 |
| 19. Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi.....                           | 68 |
| 20. Tabel 4.14 Uji Simultan (Uji T) .....                                 | 69 |
| 21. Tabel 4.15 Uji Parsial (Uji F) .....                                  | 70 |

## DAFTAR GAMBAR

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....                                     | 33             |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang ..... | 53             |

## ABSTRAK

**Shanty Susilawati . Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang. ( Dibawah Bimbingan Bapak Syaiful Sahri, SE.M.Si dan Ibu Dra. Yasmina Martini, MM ).**

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu seluruh jumlah dari populasi sebanyak 30 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan spss 20.00 pada uji F diperoleh F hitung 16.572 dan nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan variabel Reward dan Punishment secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Pada uji t untuk variabel Reward diperoleh t hitung 4,311 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan variabel Reward mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Dan uji t untuk variabel Punishment diperoleh t hitung 3,873 dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  yang menunjukkan variabel Punishment mempengaruhi variabel kinerja Karyawan. Persamaan regresi berganda diperoleh  $Y = 25.038 + 0.607 X_1 + 0.349 X_2 + e$  dan koefisien determinasi yang diperoleh 0,551 atau 55,1 % yaitu variabel independen (Reward dan Punishment) yang mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 55,1 %.

**Kata Kunci : Reward(Penghargaan), Punishment(Teguran/Sanksi), dan Kinerja Karyawan**

## **RIWAYAT HIDUP**

**SHANTY SUSILAWATI**, dilahirkan di Palembang 30 September 1996, merupakan anak ke 4 (empat) dari 7 (tujuh) bersaudara. Anak dari pasangan Bapak Tumbono(Alm) dan Ibu Karmilah

Telah menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 178 Palembang tahun 2009, SMP Muhammadiyah 1 Palembang tahun 2012, SMK Negeri 3 Palembang tahun 2015, dan pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Tridianti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, September 2020

Penulis

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shanty Susilawati

NPM : 16.01.11.0130

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul : PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN  
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA CV. MOZAIC ABADI SUKSES PALEMBANG

Menyatakan Bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh - sungguh dan tidak Ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain .

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya Sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang , September 2020



**Shanty Susilawati**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumberdaya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas atau kinerja pegawai harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya dengan penerapan reward dan punishment.

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka perusahaan dapat memperhatikan hal yang utama melalui pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai. Manajemen kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi pegawai mencapai prestasi yang terbaik. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi

yang tinggi harus diberi penghargaan (Reward) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam perusahaan harus diberikan sanksi (Punishment) yang setimpal dan adil.

Kekeliruan dalam menerapkan sistem kompensasi, khususnya sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pegawai dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik pegawai maupun organisasi. Dalam kenyataannya organisasi menerapkan sistem manajemen kompensasi disesuaikan dengan kondisi masing-masing organisasi.

Pemberian reward merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menimbulkan efek positif terhadap kinerja karena setiap penghargaan yang diberikan saat karyawan berhasil meningkatkan kinerjanya akan menjadi motivasi yang baik bagi karyawan bersangkutan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Reward memiliki hubungan dengan kepuasan karyawan yang mempengaruhi kinerja penempatan orang yang tidak pada tempatnya. Ketidaksiuaian dengan jabatan atau kemampuan kerjanya. Kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik, dan ketidaknyamanan kerja dikarenakan penghasilan yang rendah bisa menjadi alasan ketidakpuasan dan hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan karena dapat mengakibatkan turunnya semangat dalam bekerja pada diri karyawan, menimbulkan sikap malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negative seperti telat masuk kerja dan sebagainya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya punishment.

Reward dan punishment merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Diharapkan dengan adanya penerapan Reward dan Punishment kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan.

CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha perdagangan barang dan jasa. Menurut Fandy Tjiptono barang merupakan produk dengan wujud fisik yang menjadikannya bisa dilihat, dirasa, disentuh, dipegang, dan mendapat perlakuan fisik lainnya. Barang memiliki ciri - ciri yaitu produk memiliki wujud, produk dapat dimiliki dan dijual kembali, mutu dapat diukur, produk dapat disimpan dan dipegang , penjualan dan produksi terpisah. Adapun barang yang dijual berupa hasil furniture dari kayu, rotan, plastik, computer, laptop, meubeler, alat berat, mesin-mesin, perlengkapan rumah tangga dan peralatan olahraga. Sedangkan jasa menurut Kotler merupakan setiap kegiatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak (penjual) kepada pihak lain(pembeli), jasa tidak berwujud dan tidak memberikan perpindahan kepemilikan. jasa memiliki ciri – ciri yaitu tidak berwujud, produk disediakan bukan dijual dan kumpulan jasa menghasilkan penerimaan. Adapun jasa yang ditawarkan yaitu : jasa desain interior dan jasa pembersih.

CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang berdomisili di Palembang, Sumatra Selatan. Perusahaan berdiri sejak tahun 2015 bertempat di Jl. Mayor Salim

Batubara No. 164 C Rt. 002 Rw. 001 Kelurahan 20 Ilir D II Kecamatan Kemuning Palembang. CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang memiliki cabang di Ptc Mall Palembang dan gudang di Jl. Mayor Salim Batubara Lr. Sekip Bendung Gg. Bagus Arief No. 370 C Rt. 18 Rw. 05 Kelurahan 20 Ilir D II Kecamatan Kemuning Palembang.

CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang juga melakukan pengiriman keluar kota seperti Bengkulu, Lubuk Linggau, Curup, Sungsang, Batu Raja, Pagar Alam, Muara Enim dan Bangka.

Reward yang terdapat di CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang ada 2 jenis yakni finansial reward dan non finansial reward. Diantaranya finansial reward yang diberikan oleh CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang yakni reward berdasarkan uang lembur. Sedangkan non finansial reward yang diberikan diantaranya adalah pujian.

Reward di CV. Mozaic Abadi Sukses yang terkesan minim sementara tekanan kerja yang diberikan cukup tinggi mengakibatkan sejumlah karyawan menjadi malas dan mengundurkan diri dari pekerjaannya. Dan perusahaan lebih suka merekrut orang-orang baru untuk menggantikan karyawan yang mengundurkan diri dibanding memberikan kenyamanan kerja bagi karyawan yang sudah lama memberikan kontribusinya bagi perusahaan.

Di CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang punishment yang dipakai adalah punishment sedang dan punishment berat. Punishment sedang yang diberikan

yakni berupa pemotongan gaji yang disesuaikan dengan peraturan perusahaan. Punishment berat yakni pemberhentian kerja atas permintaan pimpinan dengan keterangan pengunduran diri.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan akan meningkat dan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis.

Persaingan yang semakin maju membuat perusahaan menerapkan reward dan punishment sebagai sistem pengawasan karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MOZAIC ABADI SUKSES PALEMBANG”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh Reward dan Punishment secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang?
- 2) Apakah ada pengaruh Reward secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang?
- 3) Apakah ada pengaruh Punishment secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

- 1) Pengaruh Reward dan Punishment secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang?
- 2) Pengaruh Reward secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang?
- 3) Pengaruh Punishment secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang?

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

#### 1. Bagi Penulis

Dapat mengetahui apakah Reward dan Punishment dapat berpengaruh besar terhadap Kinerja karyawan di CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang.

#### 2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai informasi dan sarana perbaikan tentang Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

#### 3. Bagi Akademi

Dapat memotivasi penelitian-penelitian di masa yang akan datang diharapkan menjadi dokumen untuk pembelajaran dibidang manajemen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno, Edy. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: kencana
- Hasibuan, Melayu, 2016. **Manajemen Sumber Daya manusia**. PT Bumi Aksara:  
Jakarta
- Manullang, 2014. **Dasar- Dasar Manajemen**, Ghalia Indonesia : Jakarta
- Fahmi, Irham. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. CV  
Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2014. **Metode Penelitian Manajemen**. Cetakan Pertama. CV  
Alfabeta: Bandung.
- Edy Sutrisno, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi pertama Kencana  
Prenadamedia Group: Jakarta.
- Robbins, Stephenp.& david A.DeCenzo, 2011. **Human Resource**
- Simanjuntak, Widodo, 2015, **Manajemen dan Evaluasi Kerja**. Lembaga  
Penerbit FEUI, Jakarta