

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PEMBERIAN *REWARD*,
DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUMEKS KREATIF PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

RADA PRAMADIAN

NPM. 1801110145

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

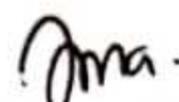
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RADA PRAMADIAN
Nomor Pokok/NPM : 1801110145
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang

Penguji Skripsi :

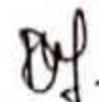
Tanggal 10 - Oktober - 2022

Ketua Penguji :


Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si
NIDN : 0201018001

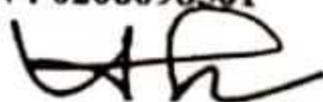
Tanggal 10 - Oktober - 2022

Penguji I :


Dian Septianti, S.E., M.M
NIDN : 0206098501

Tanggal 10 - Oktober - 2022

Penguji II :


Umi Hasanah, S.E., M.M
NIDN : 0220016002

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi,

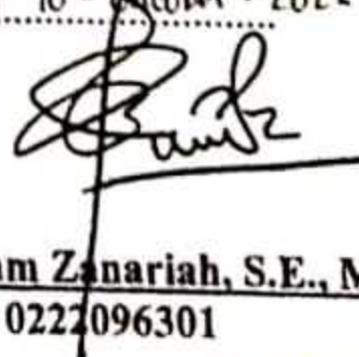
Tanggal 10 - Oktober - 2022



Dr. Msy. Mikial, SE. M.Si. Ak. CA.CSRS
NIDN : 0205016401

Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal 10 - Oktober - 2022



Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN: 0221096301

080 PS/DFE/22

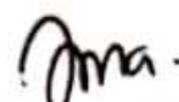
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RADA PRAMADIAN
Nomor Pokok/NPM : 1801110145
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang

Penguji Skripsi :

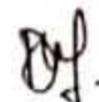
Tanggal 10 - Oktober - 2022

Ketua Penguji :


Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si
NIDN : 0201018001

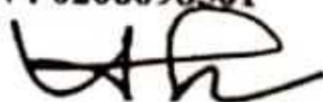
Tanggal 10 - Oktober - 2022

Penguji I :


Dian Septianti, S.E., M.M
NIDN : 0206098501

Tanggal 10 - Oktober - 2022

Penguji II :


Umi Hasanah, S.E., M.M
NIDN : 0220016002

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi,

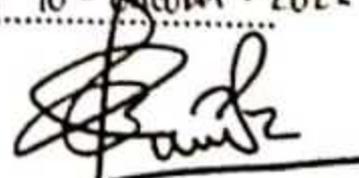
Tanggal 10 - Oktober - 2022



Dr. Msy. Mikial, SE. M.Si. Ak. CA.CSRS
NIDN : 0205016401

Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal 10 - Oktober - 2022



Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN: 0221096301

080 PS/DFE/22

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : RADA PRAMADIAN
Nomor Pokok/NPM : 1801110145
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis 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 segala konsekuensinya.

Palembang, 2¹ September 2022



Rada Pramadian

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Semua butuh proses, karena di setiap proses ada pembelajaran. Jika dipercepat Allah ingin kita bersyukur. Jika diperlambat, Allah ingin kita bersabar.”

(Rada Pramadian)

Kupersembahkan untuk :

- **Kedua orang tua ku tercinta**
- **Kedua adik ku tersayang**
- **Para pendidik yang ku hormati**
- **Calon Suamiku di masa depan**
- **Sahabat terbaikku**
- **Almamater ku**

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena berkat nikmat, karunia, dan kesempatan-Nya Peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang”** dengan tepat waktu. Adapun penelitian serta penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Program S1 di Universitas Tridianti Palembang.

Peneliti menyadari keterbatasan dari segi ilmu pengetahuan, literatur dan pengalaman sehingga penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan peneliti menyadari pula tanpa bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak tidak mungkin skripsi ini dapat diselesaikan. Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang
2. Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
3. Dr. M. Ima Andriyani, SE.M.Si. selaku Pembimbing I yang telah memberikan ilmu dan bantuan kepada Peneliti selama proses penulisan skripsi ini
4. Dian Septianti, SE.MM. selaku Pembimbing II yang telah memberikan ilmu dan bantuan kepada Peneliti selama proses penulisan skripsi ini
5. Pimpinan beserta seluruh Staf karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang yang telah banyak membantu dalam memberikan data dan informasi yang dibutuhkan Peneliti
6. Ayah, Ibu, dan Adik-adik ku serta seluruh keluargaku yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, semangat, bantuan moril dan materil serta doa yang tak pernah berhenti untuk keberhasilanku

Akhir kata saya berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kekeliruan, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna perbaikan di masa yang akan datang.

Palembang, September 2022
Peneliti,

Rada Pramadian

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja	7
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	8
2.1.3 Dimensi dan Indikator Pengalaman Kerja	9
2.2 Pemberian <i>Reward</i>	10
2.2.1 Pengertian Pemberian Reward	10
2.2.2 Jenis-jenis Pemberian Reward.....	11
2.2.3 Norma Pemberian Reward	13

2.2.4	Tujuan Pemberian Reward	14
2.2.5	Dimensi dan Indikator Pemberian Reward	15
2.3	<i>Punishment</i>	16
2.3.1	Pengertian Punishment.....	16
2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Punishment.....	18
2.3.3	Fungsi Punishment	18
2.3.4	Jenis-jenis Punishment.....	18
2.3.5	Dampak Terjadinya Punishment	19
2.3.6	Dimensi dan Indikator Punishment	20
2.4	Kinerja Karyawan.....	21
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	22
2.4.3	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	23
2.4.4	Komponen Penilaian Kinerja Karyawan	24
2.4.5	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	26
2.5	Penelitian Lain yang Relevan.....	27
2.6	Kerangka Berpikir	29
2.7	Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.1.1	Tempat Penelitian	31
3.1.2	Waktu Penelitian	31
3.2	Sumber dan Teknik Pengambilan Data.....	32
3.2.1	Sumber Data.....	32
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	33
3.3.1	Populasi Penelitian	33
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling	34

3.4	Rancangan Penelitian.....	35
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	35
	3.5.1 Variabel Penelitian	35
	3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.6	Instrumen Penelitian	38
	3.6.1 Uji Validitas	38
	3.6.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.7	Uji Normalitas	40
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	40
	3.8.1 Uji Heteroskedastisitas.....	40
	3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	41
3.9	Teknik Analisis Data	41
	3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif	41
	3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda	42
	3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	42
	3.9.4 Uji Hipotesis.....	43
3.10	Sistematika Penulisan	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	47
	4.1.1 Sejarah PT. Sumeks Kreatif Palembang	47
	4.1.2 Struktur Organisasi	49
	4.1.3 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	50
4.2	Hasil Penelitian dan Pembahasan	56
	4.2.1 Karakteristik Responden	56
	4.2.2 Hasil Uji Instrumen.....	59
	4.2.2.1 Hasil Uji Validitas.....	59
	4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	63
	4.2.2.3 Hasil Uji Normalitas	66

4.2.3 Uji Asumsi Klasik	67
4.2.3.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	69
4.2.4 Teknik Analisis Data	70
4.2.4.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	70
4.2.4.2 Analisis Linear Berganda	73
4.2.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	75
4.2.4.4 Uji Hipotesis	75
4.2.5 Pembahasan	79
4.2.5.1 Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang	79
4.2.5.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang	80
4.2.5.3 Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang	81
4.2.5.4 Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Lain yang Relevan	28
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Daftar Jumlah Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang.....	34
Tabel 3.3 Indikator dan Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 3.4 Skala Instrumen Penelitian	38
Tabel 4.1 Responden BerdasarkanTingkat Umur.....	57
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X_1).....	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian <i>Reward</i> (X_2).....	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Punishment</i> (X_3).....	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja (X_1)	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Pemberian <i>Reward</i> (X_2)	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas <i>Punishment</i> (X_3).....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi.....	71
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	75
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.19 Hasil Uji t.....	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sumeks Kreatif Palembang.....	50

ABSTRAK

RADA PRAMADIAN. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Ima Andriyani, S.E.,M.Si dan Ibu Dian Septianti, S.E.,M.M)

Pelaku bisnis dalam bidang jasa pelayanan media semakin hari semakin meningkat menyebabkan terjadinya persaingan yang kompetitif dalam dunia bisnis. Mereka dituntut melakukan suatu perubahan yang dapat membantu eksistensi dalam perusahaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh pengalaman kerja, pemberian *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: hasil uji simultan (uji F) diperoleh terdapat adanya pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja (X_1), pemberian *reward* (X_2), dan *punishment* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan :

a) Variabel pengalaman kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). b) Variabel pemberian *reward* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). c) Variabel *punishment* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : pengalaman kerja, pemberian reward, punishment, kinerja karyawan

RIWAYAT HIDUP

Rada Pramadian, dilahirkan di Tanah Abang M. Enim pada tanggal 30 April 1999 dari Ayah Ahmad Mahyudin dan Ibu Tina anak ke 1 dari 3 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 149 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2014 di SMP INABA Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejurusan pada tahun 2017 di SMK Negeri 5 Palembang . Pada tahun 2018 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2022

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam perusahaan meliputi orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka kepada perusahaan. Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. SDM mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun didukung dengan infrastruktur dan teknologi yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang ahli dan handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, perusahaan wajib memiliki kinerja yang terbaik.

Pelaku bisnis dalam bidang jasa pelayanan media semakin hari semakin meningkat menyebabkan terjadinya persaingan yang kompetitif dalam dunia bisnis. Mereka dituntut melakukan suatu perubahan yang dapat membantu eksistensi dalam perusahaannya. Mereka juga dihadapkan dengan perubahan-perubahan teknologi yang semakin maju dan canggih. Perubahan-perubahan tersebut otomatis akan merubah pola pikir, perilaku dan cara yang dilakukan dalam menghadapi masalah yang cenderung yang kompleks.

Menurut Zainal (2014:45), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan dalam keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja perusahaan atau organisasi,

termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Manulang, (2013:15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Selanjutnya, menurut Suak, (2017:47) pemberian *reward* merupakan sesuatu yang berwujud ataupun tidak berwujud yang perusahaan berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu. Pemberian *reward* memiliki pemahaman penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis. Wujud dari pemberian *reward* dapat berupa gaji pokok, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karir atau promosi, liburan, pensiun. Apabila pemberian *reward* tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

Menurut Mangkunegara, (2013:53) *punishment* adalah ancaman hukuman untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Berdasarkan teori yang telah dijelaskan pengalaman kerja, pemberian *reward* dan *punishment* berkaitan dengan kinerja karyawan. Adanya pengalaman kerja yang baik maka perusahaan dapat melihat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan dapat menilai seberapa besarnya kontribusi karyawan terhadap pekerjaannya yang akan mempengaruhi hasil yang diberikan sehingga perusahaan dapat memilih karyawan mana yang berhak untuk

mendapatkan *reward* dan karyawan mana yang akan diberikan *punishment* (hukuman) apabila karyawan melakukan kesalahan. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian *punishment* (hukuman) merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Pramesti, (2019:54) mengatakan bahwa pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Semakin tinggi tingkat *punishment* maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan karena merasa tertekan.

PT. Sumatera Ekspres (Sumeks) Kreatif Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang media cetak koran, terbentuk pada tanggal 2 Agustus 1962 di Baturaja. Seiring perkembangan zaman Sumatera Ekspres (Sumeks) menjadi koran daerah yang makin dipercaya masyarakat dalam meliput tentang daerah di Provinsi Sumatera Selatan tanpa meninggalkan berita-berita aktual nusantara dan mancanegara.

Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan di PT. Sumeks Kreatif Palembang, diduga terdapat permasalahan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja di bidangnya tetapi masih didapati karyawan yang kurang teliti melakukan tanggung jawabnya seperti di bagian personalia dalam memperbarui informasi mengenai latar belakang perusahaan dan pencapaian kerja karyawan pada bagian tim redaksi masih kurang inisiatif dalam memberikan suatu informasi

untuk menarik perhatian pembaca secara *online*. Hal tersebut menggambarkan kinerja karyawan yang masih kurang maksimal dengan apa yang diharapkan.

Selain faktor pengalaman kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian *reward* dan *punishment*. Masalah yang terjadi dalam pemberian *reward* adalah sulitnya karyawan mendapatkan promosi karena PT. Sumeks Kreatif Palembang menerapkan nilai sistem disiplin yang berdasarkan istirahat makan, insentif tidak akan diberikan apabila karyawan tidak mencapai target kerja, adapun juga sulitnya mendapatkan kenaikan gaji dikarenakan sistem gaji yang diberikan oleh perusahaan yaitu secara berkala misalnya dari 3 bulan pertama kerja jika memiliki hasil kerja yang baik maka 6 bulan selanjutnya akan dinaikan kurang lebih 20%. Faktor *punishment* atau hukuman yang diberikan pada karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang biasanya hanya mendapatkan teguran secara lisan maupun teguran tertulis kepada karyawan yang melanggar masih dianggap sepele, terkadang pelanggaran yang dilakukan berulang-ulang pun hanya mendapatkan hukuman berupa skorsing dan penundaan gaji, hal tersebut seringkali belum bisa membuat efek jera bagi karyawan yang melanggar dikarenakan kurangnya pemahaman dari karyawan akan tujuan *punishment*.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil yang berkaitan dengan kinerja karyawan diperoleh dan dirasakan dari permasalahan/fenomena yang muncul. Hal ini membawa konsekuensi bagi pimpinan dan karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan, serta meningkatkan pemahaman mereka. Sehingga peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian**

Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dapat didefinisikan sebagai suatu kalimat pernyataan yang disusun berdasarkan adanya masalah tersebut dan akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data dalam suatu proses penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja, pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang?
2. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang?
3. Apakah ada pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang?
4. Apakah ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh pengetahuan atau penemuan baru sebagai pembuktian atau pengujian tentang kebenaran dari pengetahuan yang sudah ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang.

2. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang.
3. Mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang.
4. Mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian penting untuk dilakukan dengan tujuan untuk menginformasikan tindakan, membuktikan teori dan mengembangkan pengetahuan di bidang studi. Adapun manfaat dalam penelitian ini mengarah kepada beberapa aspek sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan serta penerapan ilmu perkuliahan dengan masalah yang diteliti di PT. Sumeks Kreatif Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan pandangan serta upaya-upaya yang dapat dijadikan acuan bagi pihak perusahaan.

3. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan suatu informasi sebagai bahan penelitian untuk mahasiswa selanjutnya dengan menambah variabel yang belum diteliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu, A., & Supriyono, W. (2013). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Astuti, W. S., Herman, S., & Susenohadi, P. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Hasamitra Makasar*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* Vol. 1. Diakses pada 15 Juli 2022 dari <https://jurnal.ut.ac.id/index.php/jom/issue/view/117>.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Daryanto, & Bintaro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF E.
- Handoko, T. H. (2014). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi Edisi ke 1*. Yogyakarta: BPF E.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Husain, Bachtiar. A. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai)*. Jurnal Disrupsi Bisnis Vol. 1, No.2 , 1. Diakses pada 20 Juli 2022 dari <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/search/authors/view?firstName=BACHTIAR&middleName=ARIFUDIN&lastName=HUSAIN&affiliation=Universitas%20Pamulang&country=ID>.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Kawulur, T. K. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis , 70. Diakses pada 20 Juli 2022 dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/19854>.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang. (2013). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mikial, Msy., dkk. (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang*. Edisi Kedua Cetakan Pertama. Palembang : Unanti Press.
- Pramesti, Rizki. Ayu. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 9, No. 1 , 62. Diakses pada 22 Juli 2022 dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/23557>.
- Priansa, D. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Rahmawati, Nurrike. H. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero)*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 5, No. 4 , 14. Diakses pada 22 Juli 2022 dari <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/614>.
- Ruliana. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Keenam. Depok: PT.Raja Grafindo Persada.

- Rustandi, Dian., & Rukhviyanti, Novi. (2020). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Aquila Hotel Bandung*. Jurnal Sains Manajemen (JSM) , 23. Diakses pada 22 Juli 2022 dari <http://epub.imandiri.id/repository/docs/journal/JURNAL%20DIAN%20RUSTANDI%20-%20381743001>.
- Sandy, S. R. (2017). *Pengaruh Reward dan Punishment serta Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel di Jember*. Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas Vo. 1 No. 2. Diakses pada 22 Juli 2022 dari <http://repository.unmuhjember.ac.id/2490/4/25.%20unud%20jurnal>.
- Saputra, D., Nurlina, & Hasan, L. (2017). *Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 8 No. 1. Diakses pada 23 Juli 2022 dari <https://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/87>.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Septiani, Virginia. M. (2015). *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksaan Keuangan republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol. 3 No. 3. Diakses pada 23 Juli 2022 dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9775>.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suak, R. (2017). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang*. Jurnal EMBA Vol. 5, No. 2. Diakses pada 23 Juli 2022 dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16062>.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Wariati, N. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Wawasan Manajemen Vol. 3 No. 3 , 217. Diakses pada 23 Juli 2022 dari <https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/141>.
- Zainal, A. (2014). *Model-model, Media dan Strategi Pembelajaran Kontekstual (Inovatif)*. Bandung: Yrama Widya.