



**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA  
MELALUI *RISK PREFERENCE* SEBAGAI VARIABEL MODERATING  
(STUDI EKSPERIMEN PADA MAHASISWA S1 AKUNTANSI  
KONSENTRASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN AKUNTANSI AUDIT  
DI UIN SUSKA RIAU)**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**SALMA NAURA ISMAIL**

**NIM. 11870321732**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2023**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : SALMA NAURA ISMAIL  
 NIM : 11870321732  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 JURUSAN : AKUNTANSI SI  
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISMENT* TERHADAP KINERJA MELALUI *RISK PREFERENCE* PADA MAHASISWA SI AKUNTANSI KONSENTRASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN AKUNTANSI AUDIT DI UIN SUSKA RIAU)  
 TANGGAL UJIAN : KAMIS, 06 JULI 2023

DISETUJUI OLEH  
 PEMBIMBING

Andi Irfan, SE. M.Ak.Ca  
 NIP. 19830418 200604 1 001

MENGETAHUI

KETUA JURUSAN

DEKAN



Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM  
 NIP. 19700826 199903 2 001

Faiza Muklis, SE, M.Si, Ak  
 NIP. 19741108 200003 2 004

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Ilmiah Undang-Undang

NAMA : SALMA NAURA ISMAIL  
 NIM : 11870321732  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 JURUSAN : AKUNTANSI SI  
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

KINERJA MELALUI *RISK PREFERENCE* SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI EKSPERIMEN PADA MAHASISWA SI AKUNTANSI KONSENTRASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN AKUNTANSI AUDIT DI UIN SUSKA RIAU)

TANGGAL UJIAN : KAMIS, 06 JULI 2023

**Tim Penguji**

**Ketua**

Dr. Julina, SE. M.Si

NIP. 19730722 199903 2 001

**Sekretaris**

Ilham Chanra Putra, SE., MM

NIP. 19890329 201903 1 008

**Anggota**

Dr. Dony Martias, SE, MM

NIP. 19760306 200710 1 004

**Anggota**

Hidayati Nasrah, SE, M.Ak, Ak

NIP. 19841229 201101 2 010

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Lampiran Surat:  
 Nomor : Nomor 25/2021  
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Salma Naura Ismail  
 NIM : 11870321732  
 Tempat/Tgl. Lahir : Bekasi, 9 April 2000  
 Fakultas/Pascasajana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : Akuntansi S1

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Melalui Risk Preference sebagai Variabel Moderating (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Konsentrasi Akuntansi Manajemen dan Akuntansi Audit di UIN Suska Riau).

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

5. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
- Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
- Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
- Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 14 Juli 2023  
 Yang membuat pernyataan



Salma Naura Ismail  
 NIM. 11870321732

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA MELALUI *RISK PREFERENCE* SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI EKSPERIMEN PADA MAHASISWA S1 AKUNTANSI KONSENTRASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN AKUNTANSI AUDIT DI UIN SUSKA RIAU)**

Oleh: Salma Naura Ismail

**ABSTRAK**

Melalui preferensi risiko sebagai variabel moderasi, penelitian ini berupaya memahami bagaimana hadiah dan hukuman mempengaruhi kinerja. Hipotesisnya adalah: (1) Ketika karyawan dijanjikan mendapatkan *reward* cenderung akan meningkatkan kinerja. (2) Ketika karyawan dijanjikan mendapatkan *punishment* cenderung akan meningkatkan kinerja. (3) Ketika karyawan memiliki *risk preference* yang tinggi cenderung akan meningkatkan kinerja. (4) Ketika karyawan memiliki *risk preference* yang tinggi dan dijanjikan *reward*, maka karyawan cenderung akan meningkatkan kinerja dibandingkan dengan *risk preference* yang rendah. (5) Ketika karyawan memiliki *risk preference* yang tinggi dan dijanjikan *punishment*, maka karyawan cenderung akan meningkatkan kinerja dibandingkan dengan *risk preference* yang rendah. Desain 3x2 *between subject* digunakan dalam penelitian eksperimen ini. Sampel menggunakan 74 mahasiswa S1 Akuntansi Audit angkatan 2020 UIN Suska Riau, namun hanya 52 orang yang lolos uji manipulasi dan dapat digunakan dalam pengolahan data. Pengaruh besar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dihitung untuk hipotesis penelitian menggunakan instrumen uji statistik ANOVA. Ketika karyawan memiliki *risk preference* yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Ketika karyawan memiliki *risk preference* yang tinggi dan dijanjikan *reward*, maka karyawan tidak meningkatkan kinerja dibandingkan dengan *risk preference* yang rendah. Ketika karyawan memiliki *risk preference* yang tinggi dan dijanjikan *punishment*, maka karyawan tidak meningkatkan kinerja dibandingkan dengan *risk preference* yang rendah.

**Kata kunci:** *Reward, Punishment, Kinerja, dan Risk Preference.*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ASSESSMENT OF RISK PREFERENCE AND REWARD SCHEMES TO DETERMINE THE LEVEL OF MANAGERIAL PERFORMANCE: AN EXPERIMENTAL STUDY OF ACCOUNTING STUDENTS CONCENTRATION OF MANAGEMENT ACCOUNTING AND AUDIT ACCOUNTING AT UIN SUSKA RIAU**

By: Salma Naura Ismail

**ABSTRACT**

*Through risk preference as a moderating variable, this study seeks to understand how reward and punishment affect performance. The hypotheses are: (1) When employees are promised rewards they tend to increase performance. (2) When employees are promised punishment they tend to increase performance. (3) When employees have a high risk preference, they tend to improve performance. (4) When employees have a high risk preference and are promised rewards, employees tend to improve performance compared to those with a low risk preference. (5) When employees have a high risk preference and are promised punishment, employees tend to improve performance compared to those with a low risk preference. A 3x2 design between subject was used in this experimental study. The research sample many as 74 students and only 52 students passed the manipulation check and could be included in data processing. To ascertain the major impact of each independent variable on the dependent variable, the study hypothesis was processed using two-way ANOVA statistical test method. When employees are promised punishment it will not improve performance. When employees have a risk taker risk preference will improve performance. When employees have a risk taker risk preference and are promised rewards, then employees do not improve performance compared to those with a risk averse risk preference. When employees have a risk taker risk preference and are promised punishment, employees do not improve performance compared to those with a risk averse risk preference.*

**Keywords: Reward, Punishment, Performance, and Risk Preference.**

UIN SUSKA RIAU



## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wa rahmatullahi wa barakatuh.

Alhamdulillah rabbilalameen segala puji serta syukur atas kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala yang telah memberikan rahmat, nikmat serta hidayahnya kepada penulis dan kita semua. Shalawat beriring salam tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wa sallam, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja melalui *Risk Preference* sebagai Variabel Moderating (Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Akuntansi Konsentrasi Akuntansi Manajemen dan Akuntansi Audit di UIN Suska Riau)." Adapun penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi program S1 pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak, terutama kedua orang tuaku tercinta Usman Ismail dan Fitria Sari yang telah memberikan doa tiada henti, dukungan, perhatian, kasih sayang untuk kesuksesan anaknya. Terimakasih atas semua nasihat, pengorbanan, dan kesabaran dan cinta yang tiada henti yang telah Papah dan Mamah berikan sehingga penulis bisa menyelesaikan studi ini. Tiada balasan yang setimpal yang dapat penulis berikan selain doa terus menerus untuk Papah dan Mamah agar selalu berada dalam lindungan dan karunia Allah Subhanahu wa ta'ala. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih juga kepada:

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Staff.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Hj Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Faiza Muklis, S.E M.Si, Ak selaku Ketua Jurusan S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Jasmina Syafe'i, S.E., M.Ak, CA selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing, memberikan arahan, masukan serta sumbangan pikiran kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
8. Bapak Andi Irfan, S.E, M.Sc, Ak, CA selaku Dosen Pembimbing Proposal Dan Skripsi yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan, masukan, dan sumbangan pikiran kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan Skripsi ini.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ilmu dan pengalaman yang berharga kepada penulis selama perkuliahan dan penyusunan Skripsi ini.

10. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

11. Nenek Hj. Rosnimar, Ibu Hj. Yulia Sari, Ayah H. Khairul, Tante Ela Maelasari dan keluarga besar penulis yang telah mendukung, mendoakan, memberikan semangat dan motivasi, serta menghibur penulis dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini.

12. Kakak, Adik, Abang, dan Kakak Ipar penulis Lathuf Gaga Ismail S.E, Amanda Zalfa Ismail, Muhammad Rafi Basyir S.E, dan Shafiria Islamiati S.H yang telah mendoakan, mendukung, memberikan semangat dan menghibur penulis dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini.

13. Assyafiq Dian Nugraha S.Ak yang bersedia menjadi tempat berkeluh kesah penulis. Selalu menyemangati, memberikan motivasi, menemani serta membantu penulis dalam menyelesaikan perkuliahan dan Skripsi ini.

14. Nur Fadillah Tamala dan Nindita Marsya Roshary selaku sahabat penulis yang selalu setia menemani, memberikan doa, dan memberikan semangat tiada henti dalam suka maupun duka dari jaman Sekolah Menengah Pertama hingga sekarang.

15. Teman-teman Akuntansi S1 2018 kelas A terutama Wahyu Tri Putri, Tanti Pratiwi, Asmarita Kartika Sari, Helen Alvionita, dan Fadhlul Huda yang selalu memberikan semangat penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemudian untuk teman-teman lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

16. Teman-teman Akuntansi Manajemen B angkatan 2018 yang saling memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan dan penulisan Skripsi ini.

17. Oscar, Coki, Kiki, Latte, Miku, Matcha, Pesek, Ndul, Boy, Uci, Rose, Cimot, Miko, Ndut, Ciko, Kyu, Gyo, Mici dan anak-anaknya yang sudah lahir maupun belum lahir selaku peliharaan penulis yang selalu menemani dirumah, menghibur, dan memberikan kasih sayang tambahan.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh sekali dari kata sempurna.

Segala kritik dan saran akan sangat bermanfaat bagi penulis dalam melengkapi dan menyempurnakan langkah-langkah selanjutnya demi hasil yang lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin Ya Rabbal'Alamin.

Pekanbaru, Mei 2023

Penulis

**Salma Naura Ismail**  
**NIM. 11870321732**



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>ABSTRACT</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang Masalah</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	7
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	7
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	8
<b>1.5 Sistematika Penulisan</b> .....	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	11
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	11
<b>2.2 Penelitian Terdahulu</b> .....	18
<b>2.3 Pandangan Islam Mengenai <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i></b> .....	20
<b>2.4 Kerangka Konseptual</b> .....	21
<b>2.5 Hipotesis Penelitian</b> .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	26
<b>3.1 Jenis Penelitian</b> .....	26
<b>3.2 Desain Penelitian</b> .....	27
<b>3.3 Lokasi dan Subjek Penelitian</b> .....	28
<b>3.4 Variabel Penelitian</b> .....	30
<b>3.5 Alat Analisis Data</b> .....	33
<b>3.6 Prosedur Eksperimen</b> .....	37
<b>3.7 Cek Manipulasi</b> .....	41
<b>3.8 Hasil Pilot Test</b> .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	43

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



<b>4.1 Deskripsi Data Umum</b> .....	<b>43</b>
<b>4.2 Statistik Deskriptif</b> .....	<b>44</b>
<b>4.3 Uji Homogenitas</b> .....	<b>50</b>
<b>4.4 Uji Normalitas</b> .....	<b>51</b>
<b>4.5 Uji Hipotesis <i>Analysis of Variance</i> (ANOVA)</b> .....	<b>52</b>
<b>4.6 Pembahasan</b> .....	<b>56</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>63</b>
<b>5.1 Kesimpulan</b> .....	<b>63</b>
<b>5.2 Keterbatasan Penelitian</b> .....	<b>65</b>
<b>5.3 Saran</b> .....	<b>66</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>71</b>

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR TABEL

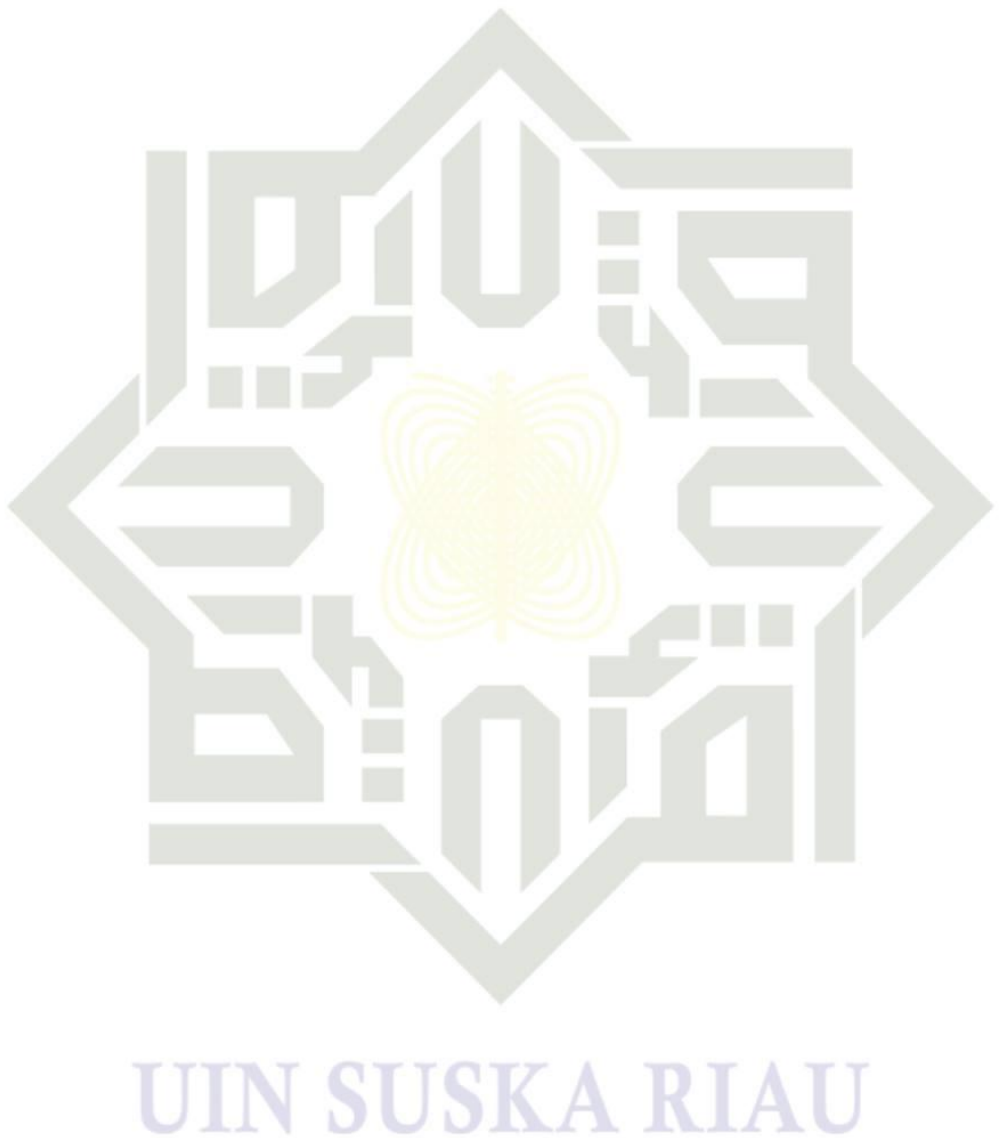
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel III.1 Desain Eksperimen <i>3x2 Between Subject</i> .....	27
Tabel III.2 Kesiediaan Jadi Partisipan .....	28
Tabel III.3 Uji Reliabilitas .....	42
Tabel IV.1 Deskripsi Partisipan Eksperimen.....	44
Tabel IV.2 Deskripsi Partisipan Eksperimen yang Lolos .....	44
Tabel IV.3 Statistik Deskriptif Umur Subjek pada Skema Kompensasi .....	45
Tabel IV.4 Statistik Deskriptif Umur Subjek pada <i>Risk Preference</i> .....	46
Tabel IV.5 Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Subjek pada Skema Kompensasi.....	46
Tabel IV.6 Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Subjek pada <i>Risk Preference</i> .....	47
Tabel IV.7 Statistik Deskriptif IPK Subjek pada Skema Kompensasi .....	47
Tabel IV.8 Statistik Deskriptif IPK Subjek pada <i>Risk Preference</i> .....	48
Tabel IV.9 Statistik Deskriptif Variabel Skema Kompensasi dan Kinerja .....	49
Tabel IV.10 Statistik Deskriptif Variabel <i>Risk Preference</i> dan Kinerja .....	49
Tabel IV.11 Uji Homogenitas Pada Skema <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> .....	50
Tabel IV.12 Uji Homogenitas Pada <i>Risk Preference</i> .....	51
Tabel IV.13 Uji Normalitas .....	51
Tabel IV.14 Uji Hipotesis Responden Mahasiswa S1 Akuntansi UIN Suska Riau...	52
Tabel IV.15 <i>Mean</i> Kinerja pada Skema Kompensasi.....	56

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual .....	21
Gambar III.1 Struktur Organisasi KAP.....	37



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR LAMPIRAN

**LAMPIRAN 1. Instrumen Eksperimen .....72**

**LAMPIRAN 2. Uji Validitas dan Reliabilitas .....83**

**LAMPIRAN 3. Data Hasil Eksperimen .....85**

**LAMPIRAN 4. Uji Homogenitas .....88**

**LAMPIRAN 5. Uji Normalitas .....90**

**LAMPIRAN 6. Uji Hipotesis 1.....91**

**LAMPIRAN 7. Uji Hipotesis 2.....92**

**LAMPIRAN 8. Uji Hipotesis 3.....93**

**LAMPIRAN 9. Uji Hipotesis 4.....94**

**LAMPIRAN 10. Uji Hipotesis 5.....96**

**LAMPIRAN 11. Dokumentasi *Real Experiment* .....98**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB I****PENDAHULUAN****1. Latar Belakang Masalah**

Manusia adalah makhluk sosial yang umumnya melakukan berbagai hal hebat sendiri atau bersama orang lain. Salah satu latihan yang dilakukan orang adalah bekerja. Gerakan kerja ini mengandung komponen-komponen aksi sosial, menciptakan sesuatu yang pada akhirnya berarti menjawab persoalan-persoalan kehidupan. Sebenarnya ada motivasi dibalik mengapa seseorang bekerja, tepatnya untuk mencari upah dan kompensasi. Dalam administrasi organisasi, tingkat keterkaitan antara individu dan remunerasi sangat tinggi. Semakin tinggi remunerasi, semakin tinggi tingkat pemenuhan pekerjaan. Dengan asumsi bahwa pekerjaan tersebut diawasi dengan tepat, remunerasi dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dalam mendapatkan, tanpa henti menjaga aset yang ada di dalam organisasi (Moeheriono, 2012:247).

Menurut Moeheriono (2012) bahwa terdapat hubungan erat antara penghargaan dan prestasi karyawan. Dalam upaya peningkatan karyawan usaha yang dilakukan organisasi tidak akan terlepas dari berbagai hal, diantaranya yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan juga motivasi kerja. Tindakan individu yang baik sangat diperlukan dalam upaya menjaga kredibilitas organisasi tersebut. Individu biasanya menginginkan kompensasi sebanyak mungkin sedangkan organisasi akan lebih memilih untuk mempertahankan gaji karyawan (Robert & Govindarajan, 2005:249).





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perusahaan memiliki tujuan organisasi yang ingin dicapai tetapi tidak selalu selaras dengan tujuan pribadi setiap karyawan. Biasanya karyawan menginginkan kompensasi yang sebesar-besarnya sedangkan perusahaan lebih memilih untuk menahan gaji karyawan (Robert & Govindarajan, 2005:109).

Oleh karena itu, sistem kompensasi yang selaras dengan tujuan perusahaan dan tujuan pribadi setiap karyawan. Karyawan dapat dipengaruhi oleh insentif positif dan negatif. Stimulus yang positif adalah hasil yang meningkatkan kepuasan kebutuhan individu. Di sisi lain, jika stimulusnya negatif atau hukuman adalah konsekuensinya, kepuasan kebutuhannya berkurang. Insentif bonus adalah insentif untuk memuaskan kebutuhan seseorang yang tidak mungkin diperoleh jika tidak bergabung dengan organisasi.

Menurut Priyadi & Indriyani (2020:12) menyatakan *reward* menjadi harapan setiap manusia dalam bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja pemberian. *Reward* yang akan dibahas dalam penelitian ini merupakan pemberian *reward* secara umum yang diberikan kepada semua karyawan. Sementara, *punishment* sebagai tindakan yang menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Jika *reward* merupakan bentuk *reinforcement* yang positif maka *punishment* merupakan bentuk *reinforcement* yang negatif. Oleh karena itu, *punishment* yang diberikan harus bersifat *pedagogic*, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik kearah yang lebih baik. Pemberian *reward* dan *punishment* yang baik dan benar akan memberikan motivasi kepada pekerja



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan perusahaan dapat mencapai tujuan secara keseluruhan (Anwar & Duniya, 2016:6).

Sesuai artikel CNN Indonesia (2022) PT. Freeport Indonesia setuju untuk menaikkan upah pokok pekerja. Ketentuan bagi karyawan yang menerima insentif vaksinasi dari PTFI adalah jika mendapatkan vaksinasi pertama, karyawan tersebut akan mendapatkan Rp. 1 juta rupiah. Jika karyawan menerima vaksin lengkap (vaksin tahap kedua) akan mendapatkan Rp. 2 juta rupiah. Kemudian pada akhir Oktober 2021 75% dari seluruh tenaga kerja divaksinasi (dua vaksin) sehingga semua karyawan akan menerima insentif kolektif sebesar Rp. 3 juta. Atau jika 85% dari total karyawan divaksinasi lengkap, seluruh tenaga kerja akan mendapatkan insentif kolektif sebesar Rp. 5 juta.

Dalam penelitian sebelumnya, analisis menggabungkan hadiah dan denda, hasilnya adalah bahwa orang lebih tertarik untuk memilih kontrak dengan hadiah dibandingkan dengan mendapatkan yang memiliki komponen denda di dalamnya terlepas dari apakah kedua perjanjian memiliki pembayaran lengkap yang sama (Church et al, 2008). Setiap pilihan yang dibuat oleh seorang individu akan mengandung perjudian. Risiko adalah suatu risiko atau akibat yang terjadi karena interaksi yang terus menerus atau kejadian yang akan datang (Hanafi, 2009).

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Koencoro (2013), yaitu Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. INKA (Persero) Kota Madiun), menyatakan variabel terikat adalah variabel



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*reward* (X1), dimana *reward* merupakan mempunyai nilai *standardized coefisien*  $\beta$  terbesar diantara variabel bebas lainnya yakni sebesar 0,565. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel *punishment*. Hal ini disebabkan karena seiring berjalannya waktu *reward* akan selalu diingat dari pada *punishment*, yang di mana materi akan lebih diutamakan. Oleh karena itu, *reward* yang meliputi gaji, bonus, dan tunjangan merupakan kebutuhan dasar karyawan untuk memenuhi kebutuhan primer (pakaian, makan, minum, dan tempat tinggal).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Purnama (2015) yang menggunakan variabel skema kompensasi denda terhadap kinerja dengan *risk preference* sebagai variabel moderating dengan metode eksperimen. Perbedaan penelitian ini yaitu dengan mengubah variabel independen menjadi *reward* dan *punishment*. Dari hal tersebut peneliti ingin mengetahui efek yang ditimbulkan dari adanya *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan penelitian Apriyanti (2020), Gunanto & Ikatrinasari (2018), Dymastara & Onsarsi (2020), & Adityarini (2022) menghasilkan kesimpulan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan utama dalam penelitian ini tentu saja meneliti bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karena peneliti ingin melihat pentingnya sistem kompensasi dalam memotivasi kinerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan perusahaan dan pentingnya mengetahui preferensi risiko dari masing-masing individu yang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Pengukuran *risk preference* sebagai variabel moderating ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana faktor internal dapat memperlemah atau memperkuat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja.

Setiap keputusan yang dilakukan seseorang akan mengandung risiko. Risiko menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah akibat yang kurang menyenangkan (merugikan atau membahayakan) dari suatu perbuatan atau tindakan. Ada tiga macam bentuk risiko yang dimiliki oleh masing-masing individu yaitu *risk averse* (penghindar risiko), *risk neutral* (netral terhadap risiko), dan *risk taker* (pecinta risiko). *risk averse* adalah perilaku individu yang menuntut tingkat imbal hasil yang diharapkan dari portofolio yang berisiko pada persentase yang pasti (atau meminta imbal hasil yang diharapkan) untuk kompensasi. *risk neutral* adalah perilaku individu yang menilai prospek berisiko hanya dari imbal hasil yang diharapkannya. *risk taker* adalah perilaku individu yang bersedia terlibat dalam tugas perjudian, individu jenis ini menyesuaikan ekspektasi imbal hasil ke atas dengan memasukkan kesenangan dalam menghadapi prospek berisiko (Bodie et al., 2006).

Faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dari tenaga kerja suatu perusahaan. Motivasi ini dapat dilihat dari jenis preferensi risikonya. Apabila termasuk dalam kelompok yang menyukai risiko maka karyawan akan meningkatkan pengaruh *punishment* terhadap kinerja sehingga kinerjanya semakin baik dengan bertambah besarnya *punishment* yang diberikan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sebaliknya apabila termasuk dalam kelompok *risk averse* maka *punishment* yang diberikan kepada karyawan akan memperlemah kinerja.

Instrumen variabel X (*reward* dan *punishment*) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu adaptasi dari instrumen Xu & Ziegenfuss (2008) dalam Prabowo (2018) yang terdapat pengaruh tentang persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *reward* dan *punishment* terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Instrumen variabel Y (kinerja) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu adaptasi dari instrumen Libby (1999) dalam Chow (1988) untuk mengukur kinerja dimana simbol-simbol diterjemahkan ke dalam huruf *alphabet* dengan menggunakan suatu *translation key*, hasilnya menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan saat suara dan penjelasan digabungkan dibandingkan dengan suara saja. Instrumen variabel moderating (*risk preference*) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu adaptasi dari instrumen Zaleskiewicz (2001) dengan mengukur dua kecenderungan preferensi risiko menggunakan *skala likert* yang hasilnya memperkuat antara variabel.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian: **“Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Melalui *Risk Preference* Sebagai Variabel Moderating (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Konsentrasi Akuntansi Manajemen dan Akuntansi Audit di UIN Suska Riau).**

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah seorang karyawan yang dijanjikan mendapatkan *reward* cenderung akan meningkatkan kinerja?
2. Apakah seorang karyawan yang dijanjikan mendapatkan *punishment* cenderung akan meningkatkan kinerja?
3. Apakah seorang karyawan yang memiliki *risk preference* yang tinggi cenderung akan meningkatkan kinerja?
4. Apakah seorang karyawan yang memiliki *risk preference* yang tinggi dan dijanjikan *reward* cenderung akan meningkatkan kinerja dibandingkan dengan *risk preference* yang rendah?
5. Apakah seorang karyawan yang memiliki *risk preference* yang tinggi dan dijanjikan *punishment* cenderung akan meningkatkan kinerja dibandingkan dengan *risk preference* yang rendah?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menyelidiki apakah seorang karyawan yang dijanjikan mendapatkan *reward* cenderung akan meningkatkan kinerja.
2. Untuk menyelidiki apakah seorang karyawan yang dijanjikan mendapatkan *punishment* cenderung akan meningkatkan kinerja.
3. Untuk menyelidiki apakah seorang karyawan yang memiliki *risk preference* yang tinggi cenderung akan meningkatkan kinerja.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Untuk menyelidiki apakah seorang karyawan yang memiliki *risk preference* yang tinggi dan dijanjikan *reward* cenderung akan meningkatkan kinerja dibandingkan dengan *risk preference* yang rendah.
5. Untuk menyelidiki apakah seorang karyawan yang memiliki *risk preference* yang tinggi dan dijanjikan *punishment* cenderung akan meningkatkan kinerja dibandingkan dengan *risk preference* yang rendah.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap bisa memberikan manfaat bagi beberapa pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menunjang dan memperkuar teori-teori yang sudah dikemukakan sebelumnya oleh para ahli, khususnya mengenai *reward*, *punishment*, kinerja, dan *risk preference*.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi dan tambahan literatur dalam membuat penelitian sejenis ataupun penelitian selanjutnya serta dapat memberikan gagasan, ide, dan pemikiran dalam upaya pencapaian ilmu.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan penulis di bidang akuntansi dan sebagai sarana untuk pencapaian teori-teori yang diperoleh selama duduk di perkuliahan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menentukan skema *reward* dan *punishment* menurut tipe karyawan di perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya.
- c. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat membuka pikiran dan wawasan masyarakat tentang penjelasan dan konsep dasar skema *reward*, *punishment*, kinerja, dan *risk preference*.

**1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini menggunakan sistematika penulisan seperti pada umumnya, yaitu sebagai berikut:

**BAB I: PENDAHULUAN**

Menjelaskan bagaimana latar belakang masalah yang mendorong dilakukannya penelitian ini, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan sebagai bagian akhir dari bab ini.

**BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Menjelaskan landasan teori yang mendasari penelitian beserta hipotesis penelitian

**BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Menguraikan metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, serta menjelaskan desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, pengukuran variable, dan teknik analisis data.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

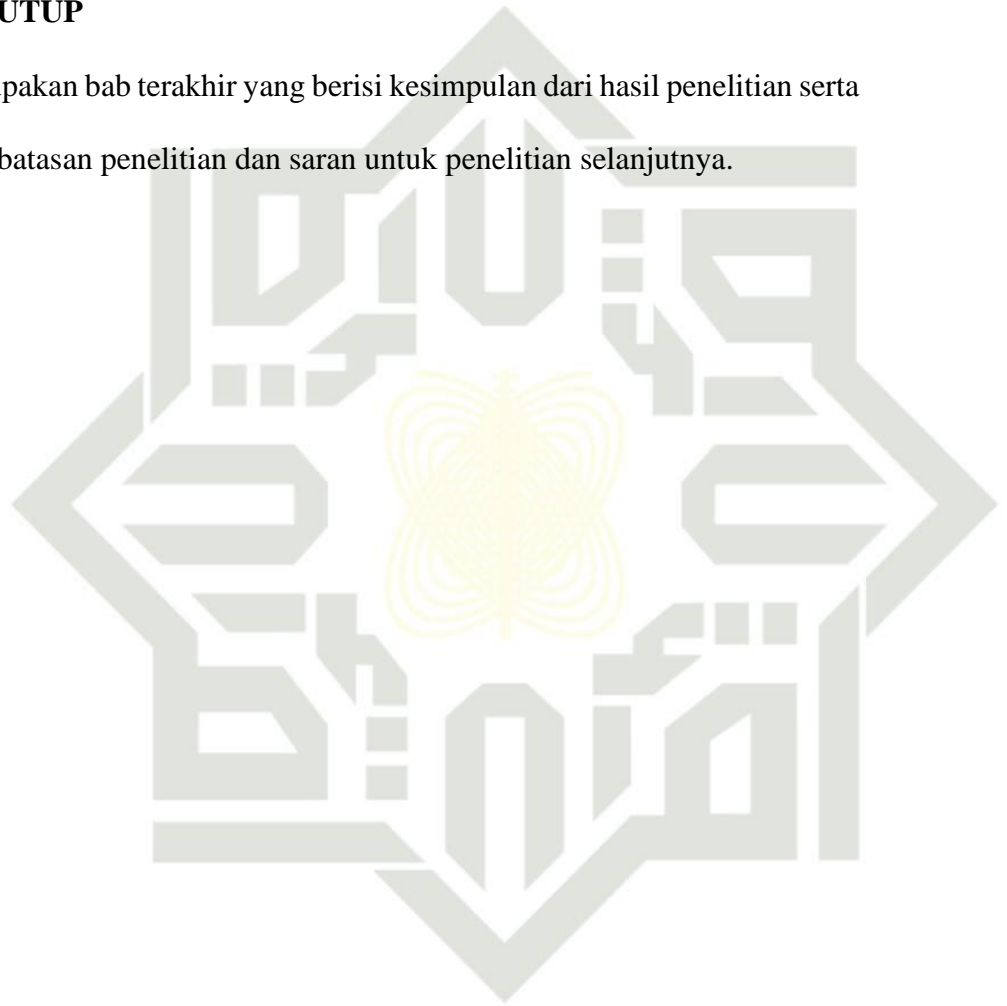
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

Pada bab ini membahas tentang hasil penelitian sesuai dengan metode penelitian yang digunakan dan juga menjelaskan tentang data serta pengujian hipotesis yang telah dikembangkan.

## **BAB V: PENUTUP**

Merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Agensi (*Agency Theory*)

Teori agensi merupakan konsep yang menjelaskan hubungan kontraktual antara *principals* dan *agents*. Pihak *principals* adalah pihak yang memberikan mandat kepada pihak lain, yaitu *agent* untuk melakukan semua kegiatan atas nama *principals* dalam kapasitasnya sebagai pengambilan keputusan (Jensen & Meckling, 1976). Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan bagaimana membuat investor yakin bahwa manajer atau karyawan akan memberikan keuntungan bagi mereka, yakin karyawan tidak akan mencuri, memanipulasi laporan keuangan, menggelapkan atau menginvestasikan ke dalam proyek-proyek yang tidak menguntungkan berkaitan dengan dana yang telah ditanam oleh investor.

Teori agensi mengasumsikan bahwa semua individu bertindak untuk kepentingan mereka sendiri. Agen diasumsikan akan menerima kepuasan tidak hanya dari kompensasi keuangan tetapi juga dari tambahan yang terlibat dalam hubungan suatu agensi, seperti waktu luang yang banyak, kondisi kerja yang menarik, keanggotaan klub, dan jam kerja yang fleksibel. Scott (2000) menggambarkan program kompensasi eksekutif merupakan salah satu bentuk kontrak keagenan

antara perusahaan dengan para eksekutifnya sebagai usaha penyejajaran kepentingan masing-masing.

### 2.1.2 *Prospect Theory*

*Prospect theory* (Kahneman, 1991) adalah ketika orang memiliki kecenderungan untuk melakukan tindakan irasional untuk tidak mau mempertaruhkan keuntungan (*gain*) daripada kerugian (*loss*). Seolah-olah dalam kondisi rugi nilai kekalahan sejumlah uang dalam suatu taruhan lebih menyakitkan dibandingkan nilai dari jumlah uang yang sama. Sebaliknya apabila dalam kondisi yang menguntungkan maka seseorang akan melakukan tindakan yang cenderung rasional dan memilih keuntungan yang tinggi dengan risiko yang rendah.

Berdasarkan *prospect theory*, pimpinan organisasi yang mempunyai kinerja baik cenderung bersikap *risk averse* dan sebaliknya cenderung *risk taker* pada organisasi yang mempunyai kinerja buruk. Hubungan *prospect theory* dengan kinerja yaitu memungkinkan seseorang untuk membuat pilihan dalam situasi di mana mereka harus memutuskan antara alternatif yang melibatkan risiko, misalnya dalam pengambilan keputusan.

### 2.1.3 *Reward*

Menurut Wibowo (2012), kompensasi adalah sejumlah manfaat yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerjanya sebagai imbal balik atas kinerja yang dicapainya. Sedangkan menurut Malayu (2010), kompensasi adalah semua jenis pendapatan yang serupa dengan uang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau uang yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas kinerja atau prestasi yang ia capai pada periode tertentu. Kompensasi yang diberikan harus adil dan layak untuk memotivasi tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan secara simultan.

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau dengan kata lain insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan (Prabu, 2016).

Bonus adalah salah satu pendapatan yang diberikan oleh lembaga atau organisasi kepada tenaga kerja terhadap pencapaian kerjanya yang melebihi standar rata-rata yang diterapkan lembaga. Kompensasi dapat memberikan dua tipe manfaat pengendalian, yaitu bersifat *informational* dan *motivational*. *Informational* artinya imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja bertujuan untuk menarik perhatian atau menginformasikan kepada para tenaga kerja akan pentingnya pencapaian mereka bagi diri mereka sendiri dan bagi perusahaan (Lako, 2004).

Salah satu cara yang dapat dilakukan atasan untuk memotivasi bawahan adalah dengan memberikan *reward*. *Reward* merupakan padanan kata dari kompensasi, penghargaan, ganjaran, imbalan atau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hadiah. Menurut Wibisono (2015) *reward* merupakan *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan. Sementara menurut Umayah (2015) mendefinisikan *reward* merupakan balasan dari pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan penghargaan yang dibeikan oleh perusahaan atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawannya sebagai bentuk balasan karena mereka dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Manfaat *reward* yang dapat dirasakan oleh karyawan adalah mereka dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan mampu meningkatkan kepuasan kerja serta meningkatkan status sosial atau *prestise* bagi karyawan (Kadarisman, 2012:10). Pemberian *reward* dapat memicu peningkatan kinerja, sesuai dengan Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow bahwa seseorang ingin dihargai atas prestasi yang dapat dicapainya (Abdullah, 2014).

Pemberian *reward* bagi karyawan juga memberikan manfaat untuk perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Manfaat *reward* bagi perusahaan yaitu: (1) menarik karyawan dengan tingkat kemampuan yang tinggi untuk bekerja pada perusahaan, (2) memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi yang tinggi, (3) mengikat karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan (Kadarisman, 2012).

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Reward* dapat diberikan dalam berbagai bentuk bukan hanya finansial saja. Bentuk-bentuk *reward* atau insentif dapat diklasifikasikan sebagai berikut: (1) material yang berupa kenaikan gaji atau upah, (2) imbalan di luar gaji berupa istirahat kerja dan bonus, (3) penghargaan sosial yang dapat dilakukan dengan memberikan pujian dan penghargaan formal, (4) tugas itu sendiri, seperti perasaan berprestasi dan rotasi kerja (Siahaan, 2013).

#### 2.1.4 *Punishment*

*Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan (Ivancevich et.al, 2006). Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Siahaan (2013), bahwa *punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang sama untuk selanjutnya. Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *punishment* dalam konteks perusahaan atau organisasi adalah suatu sistem yang diterapkan oleh atasan untuk mengendalikan perilaku bawahan yang berupa hukuman agar bawahan merasa jera dan tidak melakukan perilaku yang serupa di kemudian hari.

Menurut Nurmiyati (2011), *punishment* akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Perusahaan akan memberikan *punishment* kepada karyawan yang lalai atau melakukan

suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku menyimpang dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. Pertimbangan tersebut meliputi waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi).

Pemberian *punishment* juga dapat dilakukan melalui berbagai cara. Menurut Rivai dan Sagala (2011) dalam Wicaksono (2015), ada beberapa tingkat dan jenis *punishment* yang umumnya berlaku dalam sebuah organisasi, yaitu meliputi: (1) hukuman ringan berupa teguran lisan dan teguran tertulis, (2) hukuman sedang, dengan jenis penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat, (3) hukuman berat, seperti demosi dan pemecatan.

### 2.1.5 Kinerja

Menurut Rivai (2011), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2001), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Sedarmayanti (2011), mendefinisikan kinerja merupakan sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Dharma (2003), yang menjadi tolok ukur dari kinerja, yaitu:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang baru diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu suatu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan. Yaitu seberapa baik penyelesaiannya, ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### 2.1.6 Risk Preference

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hsee & Weber (1998), mengartikan bahwa *risk preference* adalah kecenderungan seseorang untuk memilih opsi yang berisiko seperti investasi yang memiliki kesempatan yang sama untuk menghasilkan pengembalian 20% atau





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

return 0% atau juga dengan pilihan yang aman dari nilai setara atau lebih rendah dari yang diharapkan seperti investasi dengan jaminan kembali 5%.

Preferensi risiko terdiri dari tiga kelompok, yaitu *risk averse*, *risk neutral* dan *risk taker*. *Risk averse* adalah sifat yang dimiliki seseorang yang tidak suka mengambil risiko sehingga kelompok ini cenderung dia menyukai hal-hal yang penuh dengan kepastian. *Risk neutral* adalah suatu sifat dimiliki oleh seseorang yang tidak melihat risiko sebagai halangan. *Risk taker* adalah investor yang berani mengambil kesempatan dengan tingkat risiko tinggi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel II.1  
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Ida Ayu Purnama (2015)	Pengaruh Skema Kompensasi Bonus, Denda, <i>Clawback</i> , dan Kombinasi Terhadap Kinerja Dengan <i>Risk Preference</i> Sebagai Variabel Moderating.	Hasil pengujian menunjukkan bahwa skema kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2.	Fatri Sugianti (2018)	Pengaruh Pemahaman Bonus Dan Pemahaman Denda Terhadap Kinerja Dengan Preferensi Risiko Sebagai Variabel Moderasi Di <i>Widya's Home Study</i> Pusat Surabaya Barat.	Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bonus, denda, dan preferensi risiko terhadap kinerja pada tenaga pengajar <i>Widya's Home Study</i> Pusat di Surabaya Barat. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa faktor bonus, denda, dan preferensi risiko terhadap kinerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja.
3.	Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur Afani (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV. Media Kreasi Bangsa.	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang positif dan signifikan terhadap kinerja



1. Dilarang menyebarkan sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan nama dan menyalin atau menjiplak atau tinjauan suatu masalah.  
 a. Penelitian hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan artikel atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		dan motivasi karyawan CV. Media Kreasi Bangsa.
Prabowo dan Dennis Priantinah (2018)	Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai kompensasi <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Eksperimen pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta).	Hasil Penelitian Menunjukkan (1) Terdapat Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi <i>Reward</i> Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan. (2) Terdapat Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi <i>Punishment</i> Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan. (3) Motivasi Kerja Memperkuat Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi <i>Reward</i> Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan. (4) Motivasi Kerja Memperkuat Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi <i>Punishment</i> Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.
Avin Dwi Satria (2020)	Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
Aviera Mayasista Widianingtya (2021)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Barokah Maju Jaya Makmur, Kota Sidoarjo)	Hasil penelitian menunjukkan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan dengan kata lain semakin baik peningkatannya terhadap kinerja karyawan CV. Barokah Maju Jaya Makmur.
Novingky Ferdinand dan Ahma Satibi (2021)	Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket	Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh signifikansi dan kuat terhadap kinerja di kalangan karyawan minimarket.
Marcell Try Dharma (2022)	Pengaruh <i>Reward</i> , Stress Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Yan Residence Tegal	Hasil variabel <i>reward</i> (X1) dari hasil <i>t</i> hitung diperoleh 1.369 nilai kecil dari <i>t</i> tabel 1.675 sehingga disimpulkan hipotesis Ha diterima, ini memberikan petunjuk adanya hasil yang signifikan antara <i>reward</i> dengan kinerja karyawan.

Sumber: Penelitian Terdahulu.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.3 Pandangan Islam Mengenai *Reward* dan *Punishment*

*Reward* merupakan bentuk motivasi dan hukuman menjadi sebuah sanksi pengingat atas kesalahan yang dilakukan oleh manusia. Menggunakan istilah yang sama dengan bentuk penerapan yang berbeda, maka Islam memberikan pedoman atas batasan dan aturan bagaimana cara memberikan hadiah dan hukuman kepada manusia sehingga tidak melewati batas kemampuan sebagaimana termaktub dalam al-Quran dan Hadits Nabi. Hukuman menjadi buah atas perbuatan manusia, dan ini harus dipertanggungjawabkan oleh manusia secara individu sebagaimana Q.S. At-Taubat, 9:74:

يَحْلِفُونَ بِاللَّهِ مَا قَالُوا وَلَقَدْ قَالُوا كَلِمَةَ الْكُفْرِ وَكَفَرُوا بَعْدَ إِسْلَامِهِمْ وَهَمُّوا بِمَا لَمْ يَنَالُوا وَمَا نَقَمُوا إِلَّا أَنْ أَغْنَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ مِنْ فَضْلِهِ فَإِنْ يَتُوبُوا يَكْ خَيْرًا لَهُمْ وَإِنْ يَتَوَلَّوْا يُعَذِّبُهُمُ اللَّهُ عَذَابًا أَلِيمًا فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَمَا لَهُمْ فِي الْأَرْضِ مِنْ وَلِيٍّ وَلَا نَصِيرٍ (٧٤)

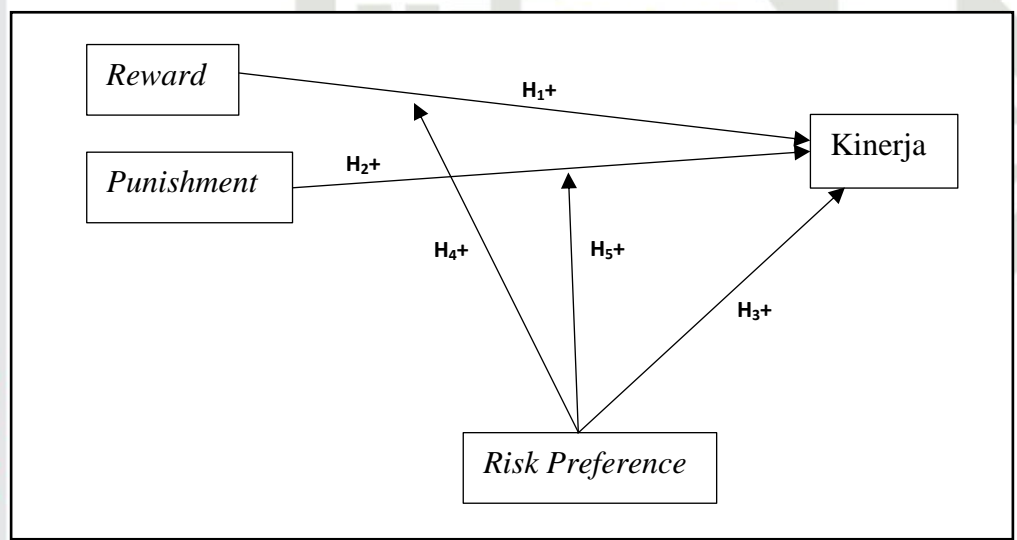
Artinya: Mereka (orang-orang munafik itu) bersumpah dengan (nama) Allah, bahwa mereka tidak mengatakan (sesuatu yang menyakiti Muhammad). Sungguh, mereka telah mengucapkan perkataan kekafiran, dan telah menjadi kafir setelah Islam, dan menginginkan apa yang mereka tidak dapat mencapainya, dan mereka tidak mencela (Allah dan Rasul-Nya), kecuali karena Allah dan Rasul-Nya telah melimpahkan karunia-Nya kepada mereka. Maka, jika mereka bertaubat, itu adalah lebih baik bagi mereka, dan jika mereka berpaling, niscaya Allah akan mengazab mereka dengan azab yang pedih di dunia dan akhirat; dan mereka tidaklah mempunyai pelindung dan tidak (pula) penolong di muka bumi. (Q.S. At-Taubat, 9:74).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam persepektif Islam dijelaskan bahwa *reward* dan *punishment* adalah materi langsung dari Allah SWT yang ia juga menerapkan metode ini untuk mendidik manusia, bisa dapat kita jumpai dalam Al-Quran dan Hadits. Dalam perkembangan ilmu pengetahuan dalam Islam hal ini terus dikembangkan dengan sedemikian rupa hingga menjadi model-model dalam metode belajar mengajar. Sedangkan dalam perspektif barat sendiri, beberapa tokoh misalnya Maslow juga menyebutkan bahwa *reward* dan *punishment* adalah bagian dari naluri psikis manusia.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

2.5.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja

*Reward* merupakan pemberian pendapatan tambahan bagi seseorang yang telah memenuhi persyaratan tertentu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alisa & Frederick (2013), skema kompensasi yang di



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalamnya terdapat bonus dan denda di mana terdapat kesetaraan ekonomis maka responden cenderung memilih skema *reward* dibandingkan dengan kompensasi yang lain.

Apabila seorang karyawan mendapatkan *reward* di awal perjanjian yang sudah ditetapkan maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Semakin tinggi penghargaan yang diterima, maka akan meningkatkan semangat karyawan dan akan termotivasi dalam bekerja di perusahaan untuk mendapatkan *reward*. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskanlah hipotesis pertama, yaitu:

**H<sub>1</sub> : Ketika karyawan dijanjikan mendapatkan Reward cenderung akan meningkatkan kinerja.**

#### 2.5.2 Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, *punishment* adalah hukuman dalam bentuk pembayaran tunai karena melanggar aturan persyaratan yang disepakati, undang-undang, dan lainnya. Hukuman itu termasuk hukuman bagi individu yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar. Menurut Hanan, et.al (2005) dengan penelitian yang berjudul “*Bonus versus Penalty: Does Contract Frame Affect Employee Effort?*” menyatakan bahwa skema kompensasi denda berpengaruh terhadap kinerja karena semakin besar denda maka kinerja karyawan akan meningkat.

Apabila seorang karyawan mendapatkan *punishment* di awal perjanjian yang sudah ditetapkan maka kinerja karyawan cenderung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkat. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik mungkin untuk menghindari kegagalan pencapaian target yang ditentukan perusahaan. Dengan keberhasilan yang dicapai oleh karyawan maka akan menghindarkan mereka dari *punishment*. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskanlah hipotesis kedua, yaitu:

**H<sub>2</sub> : Ketika karyawan dijanjikan mendapatkan *Punishment* cenderung akan meningkatkan kinerja.**

### 2.5.3 Pengaruh *Risk Preference* Terhadap Kinerja

Risiko bawaan yang berada dalam diri masing-masing individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Holt & Laury, 2002). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alisa & Frederick (2013), tenaga kerja yang termasuk *risk taker* akan cenderung memperkuat kinerja karena kelompok ini cenderung menyukai risiko yang akan didapatkan apabila gagal sehingga membuat mereka termotivasi. Namun, apabila tenaga kerja yang termasuk *risk averse* akan memperlemah kinerja karena kelompok ini adalah tipe karyawan yang tidak suka mengambil risiko dalam keputusan apapun.

Apabila seorang karyawan mempunyai tingkatan risiko yang tinggi, maka cenderung akan meningkatkan kinerja. Jika kinerja dan risiko preferensi memiliki hubungan yang kuat, maka dua faktor ini perlu diperhatikan. Misalnya, jika karyawan memiliki kinerja yang rendah maka dia akan merasakan dirinya memiliki risiko yang tinggi. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskanlah hipotesis ketiga, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**H<sub>3</sub> : Ketika karyawan memiliki *risk preference* yang tinggi cenderung akan meningkatkan kinerja.**

#### 2.5.4 *Risk Preference* Memoderasi Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Alisa & Frederick (2013), menyebutkan bahwa ada pengaruh *reward* terhadap kinerja. Kompensasi dalam bentuk *reward* membuat kinerja karyawan meningkat. Dalam penelitian ini ditambahkan *risk preference* sebagai variabel moderating yang diuji apakah dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh *reward* terhadap kinerja. Kontrak dengan *reward* akan menunjukkan kepastian gaji yang akan diperoleh individu (Luft, 1994).

Apabila seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya bahkan melebihi target, maka akan dijanjikan *reward*. Namun, jika karyawan tidak berhasil mencapai target, karyawan tetap mendapat gaji pokok. Hal inilah yang dinamakan kepastian gaji yang diterima karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskanlah hipotesis keempat, yaitu:

**H<sub>4</sub> : Ketika karyawan memiliki *risk preference* yang tinggi dan dijanjikan *reward*, maka karyawan cenderung akan meningkatkan kinerja dibandingkan dengan *risk preference* yang rendah.**

#### 2.5.5 *Risk Preference* Memoderasi Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini *risk preference* dimasukkan untuk mengetahui apakah variabel ini akan memperlemah atau memperkuat pengaruh

*punishment* terhadap kinerja. Menurut penelitian Brink dan Frederick (2013), disebutkan bahwa kelompok *Risk taker* adalah investor yang berani mengambil kesempatan dengan tingkat risiko tinggi. Kelompok *risk averse* akan cenderung memperlemah pengaruh *punishment* terhadap kinerja. Kelompok *risk averse* adalah tipe karyawan yang tidak suka mengambil risiko dalam keputusan apapun padahal dalam *punishment* apabila gagal karyawan harus membayar denda kepada perusahaan.

Apabila seorang karyawan yang memiliki *risk taker* yang tinggi cenderung akan meningkatkan kinerja walaupun sudah ditetapkan *punishment* diawal periode. Namun, jika seorang karyawan yang memiliki *risk averse* yang rendah cenderung akan menurunkan kinerja karena ia tidak berani mengambil risiko. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskanlah hipotesis kelima, yaitu:

**H<sub>5</sub> :** Ketika karyawan memiliki *risk preference* yang tinggi dan dijanjikan *punishment*, maka karyawan cenderung akan meningkatkan kinerja dibandingkan dengan *risk preference* yang rendah.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.




**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksperimen adalah penelitian yang berusaha memanipulasi satu atau lebih variabel kausal kemudian mengukur efek manipulasi tersebut terhadap satu atau lebih variabel dependen (Nahartyo, 2013). Penelitian ini merupakan tipe penelitian yang dilakukan pada data yang dikumpulkan setelah terjadinya fakta atau peristiwa. Hakekat penelitian eksperimen adalah meneliti pengaruh perlakuan terhadap perilaku yang timbul sebagai akibat perlakuan, seperti yang diungkapkan oleh Nahartyo (2013) penelitian yang eksperimen dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh perlakuan tertentu terhadap yang lain dalam kondisi yang terkendalikan. Karakteristik utama dari penelitian eksperimen yaitu mencoba sesuatu dan mengamati dengan sistematis apa yang terjadi dari suatu upaya yang sengaja dilakukan oleh peneliti. Ada tiga hal yang menjadi karakteristik penelitian eksperimen, yaitu:

1. Manipulasi, di mana peneliti menjadikan salah satu dari sekian variabel bebas untuk menjadi sesuai dengan apa yang diinginkan oleh peneliti, sehingga variabel lain dipakai sebagai pembanding yang bisa membedakan antara yang memperoleh perlakuan atau manipulasi dengan yang tidak memperoleh perlakuan atau manipulasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengendalian, di mana peneliti menginginkan variabel yang diukur itu mengalami kesamaan, sesuai dengan keinginan peneliti dengan menambahkan faktor lain ke dalam variabel atau membuang faktor lain yang diinginkan peneliti dari variabel lain.
3. Pengamatan, di mana peneliti melakukan sesuatu kegiatan mengamati untuk mengetahui apakah ada pengaruh manipulasi variabel (bebas) yang telah dilakukannya terhadap variabel lain (terikat) dalam penelitian eksperimen yang dilakukan.

**3.2 Desain Penelitian**

Menurut Nahartyo (2013), desain faktorial adalah desain eksperimen yang secara simultan mengakomodasi penelitian atas pengaruh dua atau lebih variabel independen, baik pengaruh utama (*main effect*) dan pengaruh interaksi (*interaction effect*), terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan *design 3 x 2 between subject*. Eksperimen ini dirancang dengan menggunakan tiga perlakuan dalam dua kondisi yang berbeda dengan ukuran tiap sel berkisar antara 10 hingga 15 orang subjek.

**Tabel III.1**  
**Desain Eksperimen 3x2 Between Subject**

		Jenis Kompensasi		
		<i>Reward</i>	<i>Neutral</i>	<i>Punishment</i>
<i>Risk Preference</i>	<i>Risk Taker</i>	1	2	3
	<i>Risk Averse</i>	4	5	6

Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.3 Lokasi dan Subjek Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penelitian ini melibatkan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Akuntansi S1 Konsentrasi Akuntansi Audit.

#### 3.3.2 Subjek Penelitian

Partisipan yang ada dalam penelitian ini adalah mahasiswa UIN Suska Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Akuntansi S1 Konsentrasi Akuntansi Audit. Penelitian ini berfokus pada perilaku individu tanpa mempertimbangkan kapasitas dan praktik profesional ke dalam penggunaan argumentasi mahasiswa dalam percobaan ini (Nahartyo, 2013). Teknik yang digunakan dalam partisipan penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Menurut Sekaran & Bougie (2017), *purposive sampling* adalah metode penentuan sampel terbatas karena sampel tersebut termasuk pihak yang memenuhi kriteria sampel yang peneliti tentukan. Eksperimen ini menggunakan 74 subjek yang diambil dari satu sel terdiri dari 10 hingga 15 subjek.

**Tabel III.2**  
**Kesediaan Jadi Partisipan**

Mahasiswa	Partisipan
Angkatan 2020	74
<b>Jumlah</b>	<b>74</b>

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2022)

Subjek penelitian yang dipilih adalah mahasiswa UIN Suska Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Akuntansi S1 Konsentrasi Akuntansi Audit. Penggunaan subjek mahasiswa akuntansi sebagai *surrogate* Auditor dapat dilakukan karena mahasiswa dapat mengambil peran sebagai Auditor Yuniior, karena posisi Auditor Yuniior di Kantor Akuntan Publik biasanya diisi oleh *fresh graduate*, sehingga dianggap memiliki kemampuan yang memadai untuk eksperimen (Lee & Welker, 2007) dalam (Nahartyo, 2013). Dengan pertimbangan bahwa sebagian besar mahasiswa S1 Akuntansi konsentrasi Audit merupakan calon Auditor. Kriteria yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah:

1. Mahasiswa yang memiliki nilai IPK diatas 3,00 karena telah memiliki pemahaman teoritis tentang pekerjaan sebagai calon auditor.
2. Mahasiswa yang sudah mengambil mata kuliah Audit 1 & 2, Akuntansi Manajemen, dan Manajemen Strategik dengan minimal mendapatkan nilai B.
3. Mahasiswa yang telah menyelesaikan Satuan Kredit Semester minimal 100 SKS.
4. Mahasiswa angkatan tahun 2020.

Dari kesimpulan di atas, partisipan yang menjadi subjek dalam penelitian ini seluruhnya partisipan yang memenuhi kriteria. Partisipan mampu memahami dan memiliki kemampuan kinerja yang memadai dalam perusahaan. Partisipan sebisa mungkin membaca dan memahami

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

instrumen penelitian dengan benar sehingga eksperimen berjalan dengan baik dan lancar.

### 3.4 Variabel Penelitian

#### 3.4.1 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran serta kriteria (Robbins, 2006). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah adaptasi dari instrumen *experimental task* yang dikembangkan dalam penelitian Libby (1999) dalam Chow (1988) dimana simbol-simbol diterjemahkan ke dalam huruf *alphabet* dengan menggunakan suatu *translation key*. Penerjemahan kode dan angka menjadi huruf merupakan tugas sederhana yang dapat dilakukan oleh siapa saja (Nahartyo, 2013).

#### 3.4.2 Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik positif maupun negatif. Yaitu jika terdapat variabel bebas, variabel terikat juga hadir dan dengan setiap unit kenaikan dalam variabel bebas, terdapat kenaikan atau penurunan dalam variabel terikat (Sekaran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

& Bougie, 2017). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah *reward* dan *punishment*.

*Reward* merupakan padanan kata dari kompensasi, penghargaan, ganjaran, imbalan atau hadiah. Menurut Wibisono (2015), *Reward* merupakan *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan. Sedangkan *Punishment* kebalikan dari sistem *Reward*. Menurut Ivancevich et.al (2006), *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Instrumen yang digunakan yaitu instrumen yang diadopsi dari instrumen Prabowo (2018), Wibisono (2015) & Putri (2018) merupakan pengembangan dari instrumen penelitian yang dibuat oleh Xu & Ziegenfuss (2008). Atas dasar instrumen penelitian tersebut peneliti membuat instrumen dengan melakukan modifikasi bertujuan agar instrumen yang dibuat oleh peneliti sesuai dengan variabel yang peneliti gunakan.

### 3.4.3 Variabel Moderating

Variabel moderating adalah tipe variabel yang memperkuat atau melemahkan hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen (Indriantoro, 1999:64). Variabel moderating dalam penelitian ini adalah *risk preference*. Menurut Hsee dan Weber (1998), *risk preference* adalah kecenderungan seseorang untuk memilih opsi yang berisiko (seperti investasi yang memiliki kesempatan yang sama

untuk menghasilkan pengembalian 20% atau *return* 0%) atau pilihan yang aman dari nilai setara atau lebih rendah dari yang diharapkan (seperti investasi dengan jaminan kembali 5%).

Menurut Low (2006), dalam menjalankan tugasnya, para pemimpin eksekutif sebuah perusahaan memiliki dua karakter, yaitu *risk taker* dan *risk averse*. *Risk taker* merupakan salah satu karakter eksekutif yang berani dalam mengambil risiko. Menurut Evianisa (2014), *risk averse* lebih cenderung tidak menyukai risiko yang besar dan cenderung menghindari risiko serta lebih memilih risiko yang rendah. Instrumen yang digunakan berupa distribusi informasi yang tidak sama antara prinsipal dan agen memungkinkan informasi tentang ukuran keberhasilan yang dibutuhkan oleh prinsipal tidak seluruhnya disajikan oleh agen.

Instrumen *Risk preference* dalam penelitian ini menggunakan adaptasi instrumen yang disusun oleh Zaleskiewicz (2001) yang berisi perdedaan antara kedua jenis perilaku berisiko ini mengacu pada motif dasar yang merangsang pengambilan risiko yaitu contoh perilaku yang lebih cepat, mudah dan otomatis. Sementara untuk pengambilan risiko instrumental lebih berorientasi pada pencapaian dan berdasarkan cara pemrosesan informasi yang lebih kompleks. Instrumen ini telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Hal ini banyak dibuktikan oleh banyaknya peneliti yang menggunakan kuesioner tersebut untuk mengukur *risk preference*.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel *risk preference* diukur pada skala likert 5 poin. Dalam pengukurannya, dengan skala penilaian 1 hingga 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1). Skala likert ini dirancang untuk menguji seberapa kuat partisipan setuju dengan pernyataan pada skala lima poin berikut: (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju) (Sekaran & Bougie, 2017). Dalam kuesioner *risk preference* ini, peneliti tidak memberikan jawaban netral dengan alasan agar peneliti dapat melihat partisipan yang benar-benar paham dan hanya memilih salah satu antara pro atau kontra dengan pernyataan yang diberikan. *Risk preference* diukur untuk mendapatkan nilai rata-rata atau *mean* dari nilai total item kuesioner. Responden dengan nilai total item kuesioner lebih dari nilai *mean*, maka termasuk dalam kelompok *risk taker*. Sedangkan responden dengan nilai total item kuesioner kurang dari nilai *mean*, maka termasuk dalam kelompok *risk averse*.

### 3.5 Alat Analisis Data

#### 1. Uji *Pilot Test*

Menurut Teijlingen dan Vanora (2001) istilah *pilot test* bisa diartikan sebagai sebuah versi kecil dari sebuah penelitian atau suatu percobaan (*trial run*), yang dilaksanakan sebagai persiapan bagi studi yang lebih besar.

Keuntungan dari pelaksanaan uji pilot ini ada beberapa, di antaranya:

- a. Memberi peringatan lebih awal tentang di mana kemungkinan penelitian utama akan gagal.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Menjadi petunjuk kepada peneliti pada bagian mana protokol akan gagal dijalankan.

c. Memastikan apakah metode atau instrumen yang diusulkan atau direncanakan oleh peneliti cukup baik, sederhana, pantas atautkah rumit.

Untuk menguji validitas instrumen, peneliti terlebih dahulu melakukan *pilot test* pada instrumen yang akan digunakan dalam eksperimen. Subjek *pilot test* melibatkan mahasiswa UIN Suska Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program studi Akuntansi S1. Prosedur ini dilakukan untuk mengetahui apakah kasus atau perlakuan yang akan diberikan dapat dipahami oleh subjek dan untuk mengetahui kesalahan yang mungkin terdapat dalam desain. Sebelum eksperimen dilakukan pada subjek yang sesungguhnya, terlebih dahulu dilakukan *pilot test*. Tujuan *pilot test* adalah untuk mengetahui apakah kasus eksperimen yang diberikan dapat dipahami oleh subjek atau tidak. *Pilot test* dilakukan dengan kriteria:

- a. Di ruang kelas Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
- b. Subjek mahasiswa dari jurusan Akuntansi S1 yang telah mengambil mata kuliah Audit 1 & 2, Akuntansi Manajemen, dan Manajemen Strategik dengan minimal mendapatkan nilai B.
- c. Mahasiswa yang memiliki nilai IPK minimal 3,00.
- d. Mahasiswa angkatan tahun 2018.

Dari kriteria di atas, diharapkan subjek sudah memiliki pemahaman dan penalaran tentang kinerja dalam perusahaan. Subjek dalam *pilot test* ini tidak termasuk dalam subjek penelitian sesungguhnya. Suasana *pilot test*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dibuat semirip mungkin dengan suasana eksperimen sesungguhnya walaupun dengan sedikit lebih santai tetapi tidak menghilangkan keseriusan subjek *pilot test*. Teknik pengujian kualitas data dan menganalisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap yakni:

## 2. Pengujian Kualitas Instrumen

### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji keakurasian pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam suatu instrumen dalam pengukuran variabel. Validitas adalah uji yang mengacu pada penarikan kesimpulan dengan kebenaran, artinya suatu kesimpulan dianggap valid jika terdapat cukup bukti yang mendukungnya (Nahartyo, 2013). Prosedur ini dilakukan untuk mengetahui apakah kasus atau perlakuan yang akan diberikan dapat dipahami oleh subjek dan untuk mengetahui kesalahan yang mungkin terdapat dalam desain eksperimen (Irfan et al., 2013).

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menentukan sejauh mana suatu alat dapat diandalkan dan dipercaya untuk mengukur suatu obyek yang akan diukur. Uji ini akan dapat melihat konsistensi alat dalam mengukur gejala yang sama. Metode yang digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen adalah dengan metode *cronbach's alpha*. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

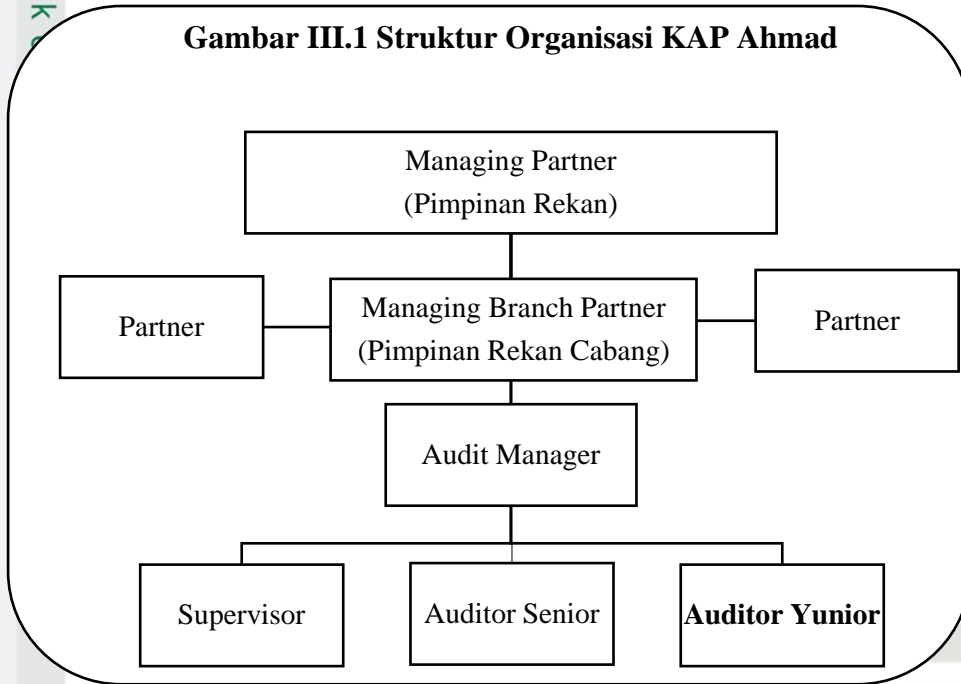
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mengetahui apakah instrumen pengukuran benar-benar handal sehingga dapat diperoleh hasil yang konsisten, maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas ini dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS, dengan cara menghitung *item to total correlation* masing-masing indikator dan koefisien *cronbach's alpha* dari masing-masing indikator. Aturan umum yang dipakai *cronbach's alpha* 0,6 sudah mencerminkan yang *realible* (Ghozali, 2018).

### 3. Uji Hipotesis

Tahap selanjutnya dalam penelitian ini adalah analisis pengujian hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis ini menggunakan *Two Ways Analysis of Variance* (ANOVA). Pengujian ini dilakukan dengan *two ways* karena terdapat satu variabel dependen, satu variabel independen, dan satu variabel moderating. Menurut Ghozali (2018), ANOVA merupakan suatu metode untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau lebih variabel independen (skala nonmetrik atau kategorikal). ANOVA digunakan untuk mengetahui pengaruh utama (*main effect*) dan pengaruh interaksi (*interaction effect*) dari variabel independen kategorikal (sering disebut variabel faktor) terhadap variabel dependen metrik. Pengujian hipotesis ini dilakukan pada batas signifikansi sebesar 5%, peneliti akan melihat  $P_{value}$  untuk mengetahui signifikansi hasil uji. Hipotesis dinyatakan diterima apabila  $P_{value}$  kurang dari 5%.

### 3.6 Prosedur Eksperimen



Dalam penelitian eksperimen ini subjek berperan sebagai seorang Auditor Junior di Kantor Akuntan Publik Ahmad. Anda dipercaya oleh Kantor Akuntan Publik untuk melakukan pemeriksaan keuangan. Anda memiliki *partner* yang bernama Pak Radit, dia merupakan atasan Anda. Saat Anda sedang melakukan pemeriksaan, Anda menemukan pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp200.000.000 (dua ratus juta rupiah). Kemudian, Anda menanyakan pengeluaran tersebut kepada Pak Radit. Menurutnya, pengeluaran tersebut digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Pak Radit juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa tidak puas terhadap jawaban Pak Radit, Anda melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran tersebut.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setelah diselidiki, uang sebesar Rp.200.000.000 (dua ratus juta rupiah) itu sebenarnya tidak digunakan untuk membeli perlengkapan kantor, tetapi digunakan oleh Pak Radit untuk kebutuhan pribadinya. Saat Pak Radit mengetahuinya diketahuhi oleh Anda, Pak Radit segera memberikan uang sebanyak Rp.20.000.000 (Dua Puluh Juta Rupiah) untuk tidak melaporkan tindakannya ke *Managing Partner* KAP Ahmad. Hal yang terkait dengan KAP Ahmad yang perlu Anda ketahui yaitu KAP Ahmad Yani memiliki Standar Operasi Prosedur (SOP) bagi karyawannya yang mendukung kebijakan dalam memerangi kecurangan (*fraud*). Bagi yang membantu dan memerangi kecurangan akan diberikan komisi sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati dari total jasa yang diberikan. Bagi yang menolak dan memilih untuk tidak ikut campur karena telah menganggap kecurangan ini tidak ada, sehingga tidak akan berisiko apapun. Serta, bagi yang mendukung kecurangan akan diberikan hukuman berupa potongan gaji bahkan pemutusan hubungan kerja, serta menyita uang hasil *fraud*.

Penelitian eksperimen ini dilaksanakan pada mahasiswa jurusan S1 Akuntansi konsentrasi Audit Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau. Peneliti memberikan penjelasan mengenai kasus yang ada, mulai dari data demografi, kolom keputusan tindakan yang diambil, sampai dengan *manipulation check* sebelum partisipan mengerjakan. Peneliti juga menginstruksikan kembali agar partisipan lebih memperhatikan dengan seksama perintah-perintah yang ada dalam kasus tersebut. Peneliti memberikan waktu kurang lebih 30 menit bagi partisipan untuk menyelesaikan semua kasus. Setelah partisipan menyelesaikan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kasus, peneliti langsung mengecek jawaban partisipan untuk menentukan apakah partisipan berhak lolos atau tidak.

Pada tugas selanjutnya, subjek diminta untuk membaca dan memahami prosedur yang telah dibagikan. Sebelum mengisi tugas eksperimen yang sesungguhnya, subjek harus melakukan latihan pengenalan kasus dalam eksperimen. Untuk menjaga ketenangan di ruangan, subjek diminta hanya mengangkat tangan jika belum memahami maksud dari instrumen eksperimen ini dan peneliti akan langsung mendatangi subjek yang bersangkutan.

Setelah semua subjek memperoleh instrumen eksperimen berupa link *google form* dari tahapan pertama hingga akhir. Kemudian, peneliti akan membacakan peran dan kasus dalam eksperimen. Subjek juga diminta membaca informasi dan intruksi kasus tersebut secara bersamaan dengan peneliti. Setelah menyelesaikan semua tahapan tugas eksperimen hingga selesai, peneliti meminta kepada subjek untuk memberikan kritik dan saran. Berdasarkan kritik dan saran tersebut, peneliti akan memperbaiki jika ada hal yang perlu diperbaiki. Peneliti berharap hal-hal yang dipertanyakan subjek pada saat *pilot test* tidak terulang kembali dan lulus dalam cek manipulasi sehingga eksperimen dapat dilaksanakan dengan lancar dan sukses serta dapat mengurangi bias hasil penelitian. Masing-masing subjek akan mendapatkan souvenir sebagai tanda terima kasih atas partisipasinya subjek dalam eksperimen ini. Adapun prosedur rinci dari penelitian eksperimen ini adalah sebagai berikut:



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Peneliti mendaftarkan 74 mahasiswa S1 Akuntansi angkatan tahun 2020 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau yang mengambil konsentrasi Akuntansi Audit.
2. Peneliti akan memperkenalkan diri terlebih dahulu. Kemudian, peneliti membagikan link *google form* tahap pertama dengan durasi waktu 2 menit.
3. Peneliti akan meminta subjek membayangkan dirinya sebagai seorang Auditor Yuniior di KAP Ahmad.
4. Tahap pertama peneliti akan meminta subjek mengisi data identitas. Setelah itu, peneliti meminta subjek membaca kasus pertama dengan teliti dan jawab keputusan dengan durasi waktu 3 menit.
5. Tahap kedua peneliti akan membagikan link *google form* tahap kedua. Lalu, peneliti akan meminta subjek membaca semua rangkain soal dan menjawab keputusan dengan durasi waktu 5 menit.
6. Tahap ketiga peneliti akan membagikan link *google form* tahap ketiga. Kemudian meminta subjek membaca, memahami, dan menghafal isi dari kasus yang ada dengan durasi waktu 5 menit.
7. Tahap keempat peneliti akan membagikan link *google form* tahapan keempat. Kemudian, peneliti akan meminta subjek menjawab kode soal yang diberikan dengan durasi waktu 3 menit.
8. Tahap kelima peneliti akan meminta subjek untuk menjawab pertanyaan tambahan dengan durasi 3 menit.
9. Tahap keenam peneliti akan meminta subjek untuk memberikan kritik dan saran dalam bentuk pernyataan untuk kasus eksperimen ini.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Tahap ketujuh peneliti akan menutup eksperimen ini dan mengucapkan terima kasih kepada subjek. Kemudian peneliti akan membagikan souvenir kepada subjek yang lolos atas patisipasinya dalam eksperimen ini.

### 3.7 Cek Manipulasi

Cek manipulasi dilakukan untuk mengetahui apakah partisipan mengerti dengan instrumen yang diberikan. Cek manipulasi dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada partisipan tentang *reward* dan *punishment* terhadap kinerja melalui *risk preference* sebagai variabel moderating.

### 3.8 Hasil Pilot Test

Sebelum eksperimen ini dilaksanakan pada partisipan yang sesungguhnya, terlebih dahulu dilakukan *pilot test*. *Pilot test* dilakukan untuk mengetahui apakah kasus yang ada di ekperimen ini dapat dipahami atau tidak oleh partisipan. Pelaksanaan *pilot test* dilakukan online dalam *google meet* pada tanggal 3 April 2023 pukul 11.00 wib dengan subjek 10 mahasiswa jurusan Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial angkatan 2018 yang telah mengambil mata kuliah Audit 1 & 2, Akuntansi Manajemen, dan Manajemen Strategik serta memiliki IPK lebih dari 3,00. Subjek dalam *pilot test* ini tidak termasuk subjek eksperimen yang sesungguhnya tetapi suasana *pilot test* dibuat semirip mungkin dengan eksperimen sesungguhnya. Dari 10 subjek yang mengikuti *pilot test* ini hanya 5 orang subjek yang lolos dari cek manipulasi dan dapat dimasukkan ke dalam pengolahan data selanjutnya.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel III.3**  
**Uji Reliabilitas**

<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Number of Item</i>
0,931	11

Sumber: Data Primer 2023, diolah

Dari *pilot test* berdasarkan jenis kelamin, subjek terdiri dari 1 orang berjenis kelamin laki-laki dan 9 orang berjenis kelamin perempuan. Keseluruhannya subjek memahami *design* eksperimen yang ada. Terlihat dari *cronbach alpha* sebesar 0,931 (Tabel 2). Dari *cronbach alpha* tersebut, berarti instrumen yang disajikan sudah cukup memuaskan, walaupun pada pelaksanaan *pilot test* subjek masih ada yang bertanya tentang instrumen eksperimen pada kemungkinan bonus dan denda. Setelah menyelesaikan semua proses *pilot test*, peneliti meminta kepada subjek *pilot test* untuk memberikan kritik dan saran. Berdasarkan kritik dan saran tersebut, peneliti akan memperbaiki jika ada hal yang perlu diperbaiki. Peneliti berharap hal-hal yang dipertanyakan subjek pada saat *pilot test* tidak terulang kembali dan lulus dalam cek manipulasi sehingga eksperimen dapat dilaksanakan dengan lancar dan sukses serta dapat mengurangi bias hasil penelitian.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini berusaha untuk menguji pengaruh seorang karyawan yang dijanjikan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja. Kemudian menguji bagaimana tingkat kinerja terhadap perusahaan setelah adanya perlakuan *risk preference*. Penelitian ini memprediksi bahwa ketika seorang karyawan yang dijanjikan *reward*, cenderung akan meningkatkan kinerja. Hasil uji *statistic analysis of variance* menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan yang dijanjikan *reward*, cenderung akan meningkatkan kinerja. Jika perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan untuk pekerjaan yang efektif dengan jelas menunjukkan bagaimana mereka berkontribusi pada kesuksesan perusahaan, mereka akan meningkatkan produktivitas karyawan tersebut dan mengangkat mereka. Disisi lain, jika suatu perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan untuk pekerjaan yang kurang efektif dan gagal untuk mengakui prestasi mereka, kinerja mereka akan menurun.

Penelitian ini juga memprediksi bahwa ketika seorang karyawan yang dijanjikan *punishment*, cenderung akan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini gagal membuktikan prediksi sebelumnya. Hasilnya adalah ketika seorang karyawan yang dijanjikan *punishment*, cenderung tidak akan meningkatkan kinerja. Apabila karyawan perusahaan menerima hukuman yang semakin keras, maka pekerjaan karyawan akan semakin sulit dipenuhi atau dipertahankan. Apabila karyawan secara konsisten menerima hukuman dari perusahaan, maka hal itu juga akan membuat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pekerjaannya lebih sulit atau kurang diminati. Hal ini disebabkan karena seiring berjalannya waktu *reward* akan selalu diingat dari pada *punishment*, yang di mana materi akan lebih diutamakan.

Selain itu, penelitian ini mampu membuktikan bahwa ketika seorang karyawan yang memiliki *risk preference* yang tinggi, cenderung akan meningkatkan kinerja. Karyawan yang menyukai tantangan atau menyukai risiko akan menunjukkan kinerja yang baik, kelompok ini cenderung akan mempertahankan sesuatu yang mereka inginkan. karyawan sering tahu bagaimana mereka akan berperilaku dalam situasi pilihan yang sebenarnya, dan pada asumsi lebih lanjut bahwa karyawan tidak memiliki alasan khusus untuk menyamarkan preferensi mereka yang sebenarnya. Jika karyawan cukup akurat dalam memprediksi pilihan mereka, adanya pelanggaran umum dan sistematis yang diharapkan dalam masalah hipotesis ini memberikan bukti pada kinerja mereka.

Hasil penelitian selanjutnya ini tidak mampu menemukan bukti bahwa ketika seorang karyawan yang memiliki *risk preference* yang tinggi (*risk taker*) dan diberikan *reward*, cenderung akan meningkatkan kinerja dibandingkan *risk preference* yang rendah (*risk averse*). Seorang karyawan dalam pengambilan keputusan akan dipengaruhi oleh karakter yang dimilikinya, salah satunya *risk preference*. Efek kepastian berkontribusi pada preferensi penghindaran risiko (*risk averse*) untuk keuntungan atas keuntungan yang lebih besar yang hanya mungkin terjadi. Sedangkan dalam efek yang sama mengarah pada preferensi pencari risiko (*risk taker*) untuk kerugian itu hanya atas kerugian yang lebih kecil. Hasil hipotesis ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *risk preference* yang tinggi (*risk taker*)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dengan dijanjikan *reward* cenderung akan bekerja keras untuk mempertahankan kinerjanya. Apabila gagal dia harus menerima risiko dengan mengembalikan bonus yang telah diterima.

Selanjutnya, hasil penelitian ini tidak membuktikan bahwa ketika seorang karyawan yang memiliki *risk preference* yang tinggi dan dijanjikan *punishment*, cenderung akan meningkatkan kinerja dibandingkan dengan *risk preference* yang rendah. Seseorang dapat menginvestasikan uang di perusahaan dengan kemungkinan kehilangan modalnya jika usaha tersebut gagal, dengan pilihan antara pengembalian tetap yang disepakati dan persentase pendapatan jika berhasil. Apabila gagal dia harus menerima risiko dengan mengembalikan bonus yang telah diterima. karyawan yang memiliki *risk preference* yang rendah (*risk averse*) dengan dijanjikan hukuman cenderung akan bekerja keras untuk menghindari risiko yang tinggi. Sedangkan karyawan yang memiliki *risk preference* yang tinggi (*risk taker*) dengan dijanjikan hukuman cenderung tidak akan bekerja keras karena dia berani mengambil risiko atas apa yang dia kerjakan.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti mengakui bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat keterbatasan-keterbatasan yang ada. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Peneliti hanya memilih 2 variabel independen yaitu *reward* dan *punishment*, untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambahkan variabel-variabel yang lain sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui *risk preference* sebagai variabel moderating.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Penelitian eksperimen ini menggunakan kuisisioner yang dibuat pada *google form*, sehingga masi ada kelemahan yang banyak ditemui, seperti jawaban yang tidak lengkap, tidak serius, dan tidak jujur. Selain itu, banyak subjek saat menjawab pertanyaan eksperimen berinteraksi antar individu.

Jaringan subjek yang terkadang menghilang saat pelaksanaan *real experiment* sehingga ada beberapa subjek yang tertinggal karena durasi waktu yang terlalu cepat.

### 5.3 Saran

Dengan segala keterbatasan yang telah diungkapkan di atas, maka peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Menambah jumlah sampel yang diteliti baik dalam segi kuantitas maupun kualitas dan memperluas lokasi penelitian agar tidak menimbulkan perbedan persepsi yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.
2. Subjek penelitian dalam satu ruangan eksperimen idealnya hanya diberikan satu skema kompensasi saja agar peneliti dapat menyampaikan prosedur eksperimen lebih jelas dan tidak menimbulkan bias.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel dependen dan variabel independen menjadi dua arah sehingga dapat mengetahui pengaruh antar variabel.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Surah Ke 9 Ayat Ke-74
- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Actyarin, Carla. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 6–10.
- Alisa G Brink dan Fredick. (2013). The Effect of Risk Preference and loss aversion on individual behavior under bonus, penalty, amnd combines contract frames. *Behavior Research in Accounting* 25, 145–170.
- Anwar dan Duniya T. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Acehh Jaya. *Serambi Academica*, IV (1), 18–27.
- Apriyanti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus Pada PT. K3 / SIL Ketahun Bngkulu Utara). *Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189–194.
- Bodie, Kane, dan Marcus. (2006). *Investments Edisi 6*. Salemba Empat.
- Chee W. Chow, Jean C. Cooper, & William S. Waller. (1988). Participative Budgeting: Effect Of A Truth-Inducing Pay Scheme And Information Asymmetry On Slack And Performance. *The Accounting Review*.
- Church, B. (2008). Contracting Frame and Individual Behavior: Experimental Evidence. *Journal of Management Accounting Research* 20, 153–168.
- Darmawi, Herman. (2010). *Manajemen Risiko*. Bumi Aksara.
- Dharma, Marcell Try. (2022). Pengaruh Reward, Stress Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Yan Residence Tegal.
- Dymastara dan Onsardi. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 160–167.
- Ferdinand, Novingky dan Ahmad Satibi. (2021). Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket.
- Freeport Naikkan Upah Karyawan pada 2022 dan 2023. (2022). Retrieved June 26, 2022, from <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220317212356-85-772870/freeport-naikkan-upah-karyawan-pada-2022-dan-2023/amp>.
- Ghanto dan Ikatrinasari. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Welder Studi Kasus Di Proyek Piperline Spread 4 Labuan Maringgai - Tanjung Karang. *Jurnal Infokar*, vlil(37), 6–13.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Gezali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hanafi, Mamduh. (2009). *Manajemen Risiko*. UPP STIM YKPN.
- Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Holt C., & S. Laury. (2002). Risk aversion and Incentive Effect. *The American Economic Review*, 1644–1655.
- Hsee, C. (1998). *Researching Risk Preference*.
- Indriantoro, N. (1999). *Metedologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE.
- Irfan Andi, Susnaningsih Mu'at, Desrir Miftah, Febri Rahmi, & Leny Nofianti. (2013). Pengaruh Adverse Selection Terhadap Hubungan Rigid Thinking Dan Tingkat Eskalasi Komitmen Dalam Pengambilan Keputusan. *Simposium Nasional Akuntansi Xvi*, 87–124.
- Ivancevich, K. (2006). *Perilaku Manajemen Dan Organisasi, Alih Bahasa : Gina Gania*. Erlangga.
- Jensen dan Meckling. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior Agency Cost and Ownership Stucture. *Journal of Finance Economic* 3.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompetensi*. Rajagrafindo Persada.
- Kahneman, Daniel dan Amos Tversky. (2013). *Prospect Theory: An Analysis of Decision Under Risk*. 47.
- Kahneman, K. (1991). Anomalies: The Endowment Effect Loss Aversion amd Staus Quo Bias. *The Journal of Economic Perspectives* 5, 193–206.
- Kencoro, Galih Dwi. (2013). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. Inka (Persero) Madiun).
- Lako, Andreas. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori, dan Solusi (Vol. 1)*. Amara Book's.
- Low, Angie. (2006). *Managerial Risk Taking Behavior And Equity Based Compensation. Fiher College Of Business Working Paper*.
- Makunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya Kedua Belas.
- Meheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Nahartyo, Ertambang. (2013). *Desain Dan Implementasi Riset Eksperimen*. UPP STIM YKPN.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Nurmiyati E. (2011). Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan Pada BPRS Harta Insan Karimah. In *Skripsi*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- P. Priyadi dan Indriyani (2020). Pengaruh Penghargaan dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri, TBK. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 68–79.
- Prabowo, E. (2018). The Effect Of Perception Of Accounting Student About Reward, Punishment Compensation To Fraudulent Financial Reporting With Work Motivation As The Moderating Variable (Experimental Study On Accounting Student Of Yogyakarta State University). *Jurnal Nominal/Volume VII Nomor 2/Tahun 2018*.
- Purnama, Ida Ayu. (2015). Pengaruh Skema Kompensasi Denda Terhadap Kinerja Dengan Risk Preference Sebagai Variabel Moderating (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi UNY Dan Mahasiswa S2 Fakultas Ekonomika Dan Bisnis UGM). *Jurnal Nominal/Volume IV Nomor 1/Tahun 2015*.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi (Sepuluh)*. Erlangga.
- Robert dan Vijay Govindarajan. (2005). *Management Control System*. Salemba Empat.
- Satria, Alvin Dwi. (2020). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun).
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (6th ed.). Salemba Empat.
- Sihnaan R. (2013). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawn Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. *Jurnal Ilmiah Bussiness Progress*, 1(1).
- Suwarti, Fitri. (2018). Pengaruh Pemahaman Bonus Dan Pemahaman Denda Terhadap Kinerja Dengan Preferensi Risiko Sebagai Variabel Moderasi Di Widya's Home Study Pusat Surabaya Barat.
- Suwayono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta Bandung.
- Telling, Edwin R. Van dan Vanora Hundley. (2001). The Importance of Pilot Study. *Social Research Update*.
- Theresa, Libby. (1999). The influence of voice and explanation on performance in a participative budgeting setting. *Accounting Organizations and Society*, 125–137.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Utayyah. (2015). Pengaruh Sistem Reward Job Relevant Information (JRI) dan Manager's Value Orientation Towards Innovation (VOI Manajer) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT. WIKA Gedung Jakarta) . In *Skripsi*.

Wibisono. (2015). Pengaruh Reward and Punishment dan Job Rotation Terhadap Fraud. In *Skripsi*.

Wicaksono, Andri. (2015). *Teori Pembelajaran Bahasa (Suatu Catatan Singkat)*. Garudawacha.

Wirawan, A., Ismi, dan Afani. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. In *Journal Of Applied Business Administration* (Vol. 2, Issue 2).

Xu, Y, dan Ziegenfus. (2008). Reward Systems, Moral Reasoning, and Internal Auditors' Reporting Wrongdoing. *Journal of Business and Psychology*, 22(4), 323–331. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9072-2>

Zaleskiewicz, T. (2001). Beyond risk seeking and risk aversion: personality and the dual nature of economic risk taking. *European Journal of Personality*, 15(1\_suppl), S105–S122. <https://doi.org/10.1002/per.426>

# LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN 1. Instrumen Eksperimen

Kepada:

Mahasiswa S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau  
Sebagai Responden Penelitian

Assalamualaikum Wa Rahmatullahi Wa Barakatuh.

Perkenalkan saya Salma Naura Ismail Mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau. Sehubungan dengan penyelesaian skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Melalui Risk Preference Sebagai Variabel Moderating (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Konsentrasi Akuntansi Audit di UIN Suska Riau)”**. Oleh karena itu, saya mengharap kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner eksperimen ini. Data dalam penelitian ini diperoleh hanya untuk kepentingan ilmiah dan data tentang responden akan dijaga kerahasiannya. Atas kerjasama Saudara/i saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Salma Naura Ismail

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Tulislah identitas Anda dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan di lembar selanjutnya.
2. Bacalah terlebih dahulu setiap butir pernyataan dan pertanyaan dengan teliti. Mohon Anda mempersepsikan diri Anda sebagai seorang Auditor Yuniior sebagaimana yang tertera dalam ilustrasi kasus dibawah ini dan pilihlah keputusan yang sesuai dengan keinginan Anda.
3. Satu pernyataan dan pertanyaan hanya boleh dijawab dengan satu pilihan jawaban.

**DATA DEMOGRAFIS****(semua wajib diisi dan durasi waktu 3 menit)**Beri tanda *checklist* (√) pada kotak yang sesuai mengenai informasi tentang

Saudara/i.

Nama : \_\_\_\_\_

NIM : \_\_\_\_\_

Konsentrasi : \_\_\_\_\_

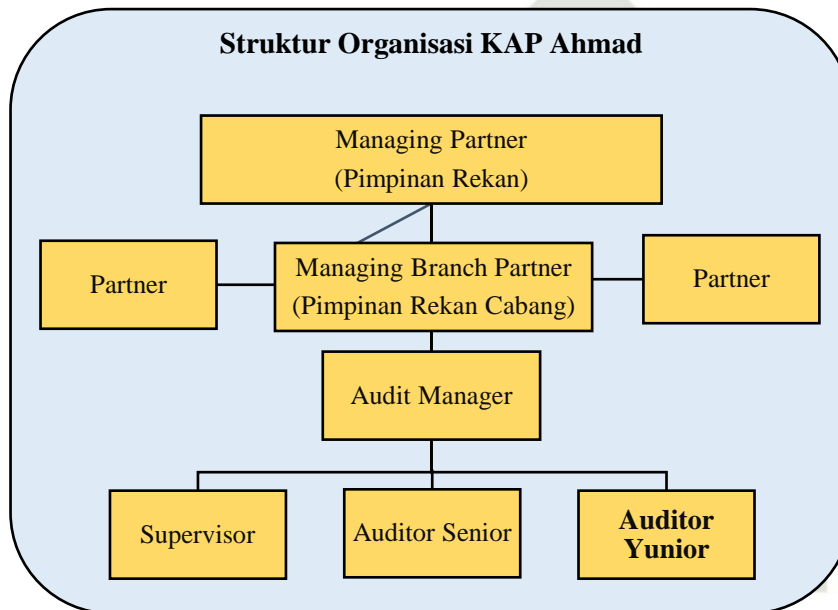
Jenis Kelamin :  Laki-laki  PerempuanUmur :  17-19 Tahun  20-22 Tahun  >22 TahunMata kuliah yang sudah ditempuh:  Audit 1&2  AKM  Manajemen StrategikIPK :  < 3,00  > 3,00Sudah menyelesaikan 100 SKS :  Sudah  BelumAngkatan Tahun :  2018  2019  2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KASUS

Bacalah dengan cermat, teliti, dan hati-hati kemudian persepsikan diri Anda sebagai seorang Auditor Yunior di KAP dalam kasus di bawah ini. (Durasi Waktu 5 menit)



Anda seorang Auditor **Yunior** di KAP **Ahmad**. Tugas Anda yaitu **audit** atas pendapatan dan pengeluaran KAP. Anda memiliki **Partner** KAP bernama Pak **Radit**. Saat itu, Anda melihat pengeluaran yang tidak wajar sebesar Rp.200.000.000 (dua ratus juta rupiah) kemudian Anda menanyakan kepada Pak **Radit** tentang pengeluaran tersebut. Menurutnya, pengeluaran tersebut digunakan untuk membeli perlengkapan **kantor**. Pak **Radit** juga mengatakan bahwa tagihan untuk pembayarannya sudah hilang. Karena Anda tidak puas dengan jawaban Pak Radit, Anda melakukan penyelidikan tentang **biaya** tersebut.



## © Hak

### Hak Cipta Diin

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setelah diselidiki, uang sebesar Rp.200.000.000 (dua ratus juta rupiah) itu sebenarnya tidak digunakan untuk membeli perlengkapan **kantor**, tetapi digunakan oleh Pak **Radit** untuk kebutuhan pribadinya. Saat Pak **Radit** mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda, Pak **Radit** segera memberikan uang sebanyak Rp.20.000.000 (Dua Puluh Juta Rupiah) untuk tidak melaporkan tindakannya ke *Managing Partner* KAP **Ahmad**.

Berikut ini adalah hal yang terkait dengan KAP **Ahmad** yang perlu Anda ketahui:

1. KAP **Ahmad** memiliki Standar Operasi Prosedur (SOP) bagi karyawannya yang mendukung kebijakan dalam memerangi *fraud* (kecurangan).

Bagi yang membantu dan memerangi kecurangan **akan diberikan komisi** sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati dari total jasa yang diberikan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PILIHAN KEPUTUSAN ANDA**

Berdasarkan informasi di atas, Anda diminta untuk melakukan tindakan terkait dengan pemberian uang senilai Rp.20.000.000 (Dua Puluh Juta Rupiah) di atas:

**A. Menolak dan Melaporkan**

Anda akan menolak uang pemberian Pak Radit sebanyak Rp.20.000.000 (Dua Puluh Juta Rupiah) dan melaporkan tindakan Pak Radit kepada *Managing Partner*. Karena KAP memiliki kebijakan dalam memerangi *fraud*, KAP akan memberikan penghargaan kepada Anda karena telah melaporkan tindakan Pak Radit dengan memberikan uang *cash* sebesar Rp.10.000.000 (Sepuluh Juta Rupiah) yang dihitung dari  $5\% \times$  nilai *fraud* yang terjadi. Selain itu, pegawai lain akan memandang Anda sebagai seorang yang mendukung kebijakan perusahaan dalam memerangi *fraud*.

**B. Menolak dan Mengganggu masalah ini tidak ada**

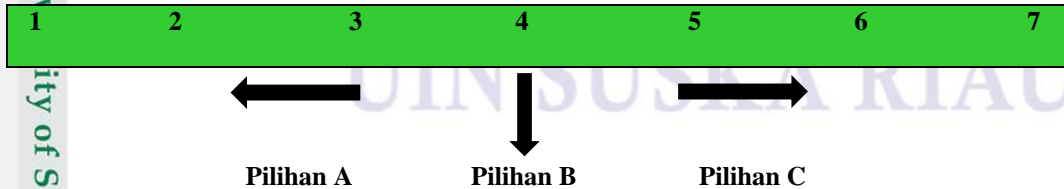
Anda akan menolak uang pemberian Pak Radit sebanyak Rp.20.000.000 (Dua Puluh Juta Rupiah) dan Anda memilih untuk tidak ikut campur karena Anda mengganggu masalah Pak Radit tidak ada.

**C. Menerima dan Tidak Melaporkan**

Anda akan menerima uang pemberian Pak Radit sebanyak Rp.20.000.000 (Dua Puluh Juta Rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Pak Radit kepada *Managing Partner*.

**KEPUTUSAN**

Berilah tanda silang (X) pada salah satu angka yang paling sesuai dengan keputusan yang Anda ambil pada kolom di bawah ini untuk menunjukkan preferensi Anda untuk **Pilihan A (Menolak Dan Melaporkan)** atau **Pilihan B (Menolak Dan Mengganggu Masalah Ini Tidak Ada)** atau **Pilihan C (Menerima Dan Tidak Melaporkan)**!



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.












**PARTISIPAN DIMOHON UNTUK MEMBACA DAN MEMAHAMI  
KALIMAT YANG TERDAPAT DI BAWAH INI!**









**(DURASI WAKTU 5 MENIT)**

Anda merupakan Auditor Yuniior di KAP Ahmad. Anda ditugaskan untuk menerjemahkan kode perusahaan, berikut merupakan penjelasan dan contoh dari tugas yang harus Anda lakukan.

**KODE:**

**JAWABLAH KODE DI BAWAH INI DENGAN BENAR!**

										
<b>A</b>	<b>B</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>N</b>

							
<b>O</b>	<b>P</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>W</b>	<b>Y</b>

Contoh Soal :

↓♥↓♥× .....

**Jawab : SISIR**

**PARTISIPAN DILARANG MEMBUKA HALAMAN SELANJUTNYA SEBELUM ADA INSTRUKSI LEBIH  
LANJUT**



## PARTISIPAN DIMOHON UNTUK MEMBACA DAN MEMAHAMI KALIMAT YANG TERDAPAT DI BAWAH INI!

Anda sebagai seorang Auditor Yuniior di KAP Ahmad. Anda ditugaskan untuk menerjemahkan kode perusahaan. Anda diharapkan dapat mengerjakan soal berupa kode dengan sebaik mungkin hingga selesai. Berikut penjelasannya dan contoh dari tugas yang harus Anda lakukan:

- (Anda akan **MENDAPATKAN SOUVENIR** dari kinerja Anda)

- 1 poin (setelah Anda berhasil mengerjakan soal nomor 1)
- 2 poin (setelah Anda berhasil mengerjakan soal nomor 2)
- 3 poin (setelah Anda berhasil mengerjakan soal nomor 3)
- 4 poin (setelah Anda berhasil mengerjakan soal nomor 4)
- 5 poin (setelah Anda berhasil mengerjakan soal nomor 5)
- 6 poin (setelah Anda berhasil mengerjakan soal nomor 6)
- 7 poin (setelah Anda berhasil mengerjakan soal nomor 7)
- 8 poin (setelah Anda berhasil mengerjakan soal nomor 8)
- 9 poin (setelah Anda berhasil mengerjakan soal nomor 9)
- 10 poin (setelah Anda berhasil mengerjakan soal nomor 10)

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**JAWABLAH KODE DI BAWAH INI DENGAN BENAR!**  
(DURASI WAKTU 3 MENIT)



Clue: Masalah yang ada di KAP Ahmad



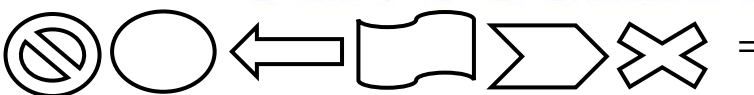
Clue: Nama KAP



Clue: Pengeluaran dan Pemasukan



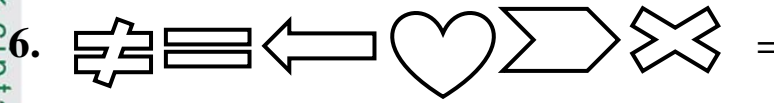
Clue: Nama Partner



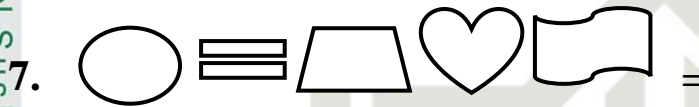
Clue: Tempat Anda Bekerja

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

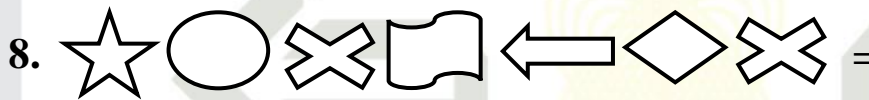
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Clue: Anda sebagai Auditor**



**Clue: Pemeriksaan Keuangan**



**Clue: Pak Radit sebagai**



**Clue: SOP yang diberikan**



**Clue: Tindakan atas kesalahan (*Punishment*)**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PERTANYAAN TAMBAHAN**  
**(DURASI WAKTU 3 MENIT)**

Berilah tanda ceklis ( √ ) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai kondisi berdasarkan keyakinan dan pengalaman Anda terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini.

Keterangan Jawaban:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Tidak Setuju (TS)
- c. Setuju (S)
- d. Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Jika saya bermain game (misalnya kartu), saya lebih suka bermain dengan uang.				
2.	Saya menikmati pengambilan risiko.				
3.	Saya sering mengambil risiko hanya untuk bersenang senang.				
4.	Saya tertarik dengan berbagai aktivitas berbahaya.				
	Saat mengambil risiko, saya merasakan getaran yang sangat menyenangkan.				
	Dalam bisnis seseorang harus mengambil risiko jika situasinya dapat dikendalikan.				
	Saya lebih suka posisi kerja dengan gaji tinggi.				
	Untuk mencapai sesuatu dalam hidup saya harus mengambil risiko.				
	Jika ada peluang dengan keuntungan besar, saya berani mengambil risiko yang tinggi.				

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Saya rela bertanggung jawab di tempat kerja nanti.				
	Saya memiliki kemauan untuk mencoba hal yang baru.				

<b>Kritik dan Saran</b>

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

		Correlations											
		P1	P2	P3	P5	P6	P9	P11	P12	P13	P15	P16	Total
P1	Pearson Correlation	1	.667*	.606	.456	.375	.272	.700*	.645*	.749*	.458	.583	.717*
	Sig. (2-tailed)		.035	.063	.185	.286	.447	.024	.044	.013	.183	.077	.020
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P2	Pearson Correlation	.667*	1	.531	.456	.458	.068	.758*	.645*	.656*	.583	.667*	.729*
	Sig. (2-tailed)	.035		.115	.185	.183	.852	.011	.044	.040	.077	.035	.017
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P3	Pearson Correlation	.606	.531	1	.830*	.796*	.371	.557	.587	.596	.531	.417	.778*
	Sig. (2-tailed)	.063	.115		.003	.006	.291	.094	.074	.069	.115	.231	.008
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P5	Pearson Correlation	.456	.456	.830*	1	.913*	.745*	.639*	.707*	.641*	.571	.342	.844*
	Sig. (2-tailed)	.185	.185	.003		.000	.013	.047	.022	.046	.085	.333	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P6	Pearson Correlation	.375	.458	.796*	.913*	1	.612	.554	.484	.398	.354	.167	.701*
	Sig. (2-tailed)	.286	.183	.006	.000		.060	.097	.156	.255	.315	.645	.024
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P9	Pearson Correlation	.272	.068	.371	.745*	.612	1	.429	.527	.459	.408	.102	.780*
	Sig. (2-tailed)	.447	.852	.291	.013	.060		.217	.117	.182	.242	.779	.009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P11	Pearson Correlation	.700*	.758*	.557	.639*	.554	.429	1	.678*	.852*	.758*	.846*	.898*
	Sig. (2-tailed)	.024	.011	.094	.047	.097	.217		.031	.002	.011	.002	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P12	Pearson Correlation	.645*	.645*	.587	.707*	.484	.527	.678*	1	.907*	.807*	.645*	.877*
	Sig. (2-tailed)	.044	.044	.074	.022	.156	.117	.031		.000	.005	.044	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P13	Pearson Correlation	.749*	.656*	.596	.641*	.398	.459	.852*	.907*	1	.890*	.866*	.926*
	Sig. (2-tailed)	.013	.040	.069	.046	.255	.182	.002	.000		.001	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P15	Pearson Correlation	.458	.583	.531	.571	.354	.408	.758*	.807*	.890*	1	.875*	.855*
	Sig. (2-tailed)	.183	.077	.115	.085	.315	.242	.011	.005	.001		.001	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P16	Pearson Correlation	.583	.667*	.417	.342	.167	.102	.846*	.645*	.866*	.875*	1	.764*
	Sig. (2-tailed)	.077	.035	.231	.333	.645	.779	.002	.044	.001	.001		.010
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Totall	Pearson Correlation	.717*	.729*	.778*	.844*	.701*	.780*	.898*	.877*	.926*	.855*	.764*	1
	Sig. (2-tailed)	.020	.017	.008	.002	.024	.009	.000	.001	.000	.002	.010	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	11

Si



**LAMPIRAN 3. Data Hasil Eksperimen**

Data Responden Mahasiswa, Kelompok Kompensasi, dan Kinerja

Nama	NIM	Konsentrasi	JK	Umur	IPK	Kelompok	Kinerja
Sofia Mawaddah	12070320697	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Reward	9
Inan Septiana	12070323287	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Reward	10
Ahri Hidayat	12070314083	Audit	Laki - laki	20 - 22 Tahun	< 3,00	Reward	9
Dia Septiana	12070322801	Akn Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Reward	8
Rafiq Nur Fauzian	12070322236	AUDIT	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Reward	6
Damar Sevti Anggraini	12070320621	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Reward	9
Fisri Annafi Parinduri	12070312989	Audit B	Laki - laki	20 - 22 Tahun	> 3,00	Reward	6
Agdri Taufik Hidayah	12070310816	Audit	Laki - laki	20 - 22 Tahun	> 3,00	Reward	9
Fazana Aurora Narcom	12070323427	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Reward	10
Nurmaini Tusadiyah	12070321734	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Reward	9
Dinda Dwi Astuti	12070322678	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Reward	6
Nurul Azzahra Risya	12070322586	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Reward	10
Amalia helena trilova	12070322166	AUDIT	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Reward	10
Devita Anggraini	12070321778	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	< 3,00	Reward	10
Deka Ryandra	12070313660	Audit	Laki - laki	20 - 22 Tahun	> 3,00	Reward	10
Mhammad Irwanto	12070316506	Audit	Laki - laki	20 - 22 Tahun	> 3,00	Reward	10
17 Abdul Rosyid	12070312243	Audit	Laki - laki	20 - 22 Tahun	> 3,00	Reward	10
18 Dewi Kumala Sari	12070321736	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Reward	10
19 ARIA RAHMA DINI	12070322143	AUDIT	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Reward	10
20 Dewi Kartika	12070320739	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Reward	7
21 Mirisa	12070324703	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Netral	9
22 Nani Misgie Angelina	12070323458	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Netral	10
23 Kurnia Rizki	12070320789	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Netral	8
24 Mzalika	12070326530	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Netral	9
25 Anggra Trianda	12070312972	Audit	Laki - laki	20 - 22 Tahun	> 3,00	Netral	6
26 Sri Ainun	12070320663	Akn Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Netral	7
27 Sindi Novitasari	12070320721	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Netral	8
28 Sonia Elvisa	12070324039	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Netral	10
29 Fernan jafiol	12070312776	Audit	Laki - laki	20 - 22 Tahun	> 3,00	Netral	5
30 Tri Yuliana	12070324255	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Netral	6
31 Cahaya wahidha	12070320790	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Netral	8
32 Mella Ngesti	12070326571	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Netral	5
33 Hudiya Aziza Sigolgi	12070322695	AUDIT	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Netral	5
34 Syifa Dinillah	12070326751	Audit G	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Netral	9
35 Khoiri rifko	12070317235	Audit	Laki - laki	20 - 22 Tahun	> 3,00	Netral	9
36 Nadia Fitri	12070326946	Audit	Perempuan	20 - 22 Tahun	> 3,00	Netral	10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini untuk kepentingan pribadi atau pribadi lainnya.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan umum yang wajar.  
 2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta ini dimiliki oleh UIN Suska Riau





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menyebarkan sebagian atau seluruh isi tanpa izin dari penulis.

2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh isi tanpa izin dari penulis.

3. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh isi tanpa izin dari penulis.

Data Risk Preference

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	1	3	2	3	1	4	4	4	3	4	4
2	1	2	2	1	1	2	4	3	4	4	4
3	2	4	1	3	4	4	4	4	3	3	4
4	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	2	3	2	2	1	4	3	3	3	4	4
7	1	2	3	1	2	4	4	3	3	4	3
8	1	3	1	2	2	3	3	4	2	4	4
9	1	2	2	1	2	3	4	3	4	4	4
10	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
11	1	3	2	1	2	4	4	3	3	3	3
12	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	4
13	2	2	1	1	2	1	3	4	4	4	3
14	1	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3
15	3	4	3	2	2	4	4	2	2	3	3
16	1	3	1	2	3	4	4	3	3	4	4
17	1	2	2	1	2	3	2	4	3	4	3
18	1	3	1	2	3	3	4	4	3	4	4
19	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
20	1	1	1	1	2	2	4	3	3	4	4

suatu masalah.



21	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
22	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
23	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
24	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
25	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
26	4	2	2	2	3	4	2	2	4	4	4
27	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3
28	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
29	1	1	3	3	4	3	4	3	3	3	4
30	1	1	1	2	3	3	1	1	3	3	3
31	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
32	1	2	1	2	2	4	3	3	2	3	3
33	1	2	1	3	4	4	2	3	3	3	4
34	1	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3
35	1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
36	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
37	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
38	2	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3
39	1	3	1	2	3	4	3	4	4	3	4
40	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	1	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
43	1	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4
44	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
45	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4
46	2	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3
47	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
48	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
49	1	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4
50	1	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3
51	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
52	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 2. Dilarang menggunakan gambar, logo, atau simbol lainnya tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## LAMPIRAN 4. Uji Homogenitas

### Descriptive Statistics

Dependent Variable: Kinerja

Kompensasi	Risk Preferece	Mean	Std. Deviation	N
Reward	Risk Averse	8.00	1.414	4
	Risk Taker	9.13	1.455	16
	Total	8.90	1.483	20
Netral	Risk Averse	6.00	.000	2
	Risk Taker	8.12	1.764	17
	Total	7.89	1.792	19
Punishment	Risk Averse	8.25	.957	4
	Risk Taker	8.78	1.394	9
	Total	8.62	1.261	13
Total	Risk Averse	7.41	.866	9
	Risk Taker	8.67	1.461	43
	Total	8,04	1.370	52

### KOMPENSASI REWARD & PUNISHMENT

#### Tests of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
KINERJA	Based on Mean	1,247	2	49	,296
	Based on Median	1,057	2	49	,355
	Based on Median and with adjusted df	1,057	2	46,069	,356
	Based on trimmed mean	1,243	2	49	,298

#### ANOVA

KINERJA

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10,257	2	5,128	2,118	,131
Within Groups	118,666	49	2,422		
Total	128,923	51			

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## RISK PREFERENCE

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Tests of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
KINERJA Based on Mean	,361	1	50	,551
Based on Median	,098	1	50	,756
Based on Median and with adjusted df	,098	1	47,442	,756
Based on trimmed mean	,190	1	50	,665

### ANOVA

KINERJA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7,180	1	7,180	2,949	,092
Within Groups	121,743	50	2,435		
Total	128,923	51			

## LAMPIRAN 5. Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Risk Preferece	Kinerja
N		52	52	52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	1.87	1.81	8.46
	Std. Deviation	.793	.398	1.590
Most Extreme Differences	Absolute	.247	.493	.248
	Positive	.247	.314	.167
	Negative	-.183	-.493	-.248
Test Statistic		.247	.493	.248
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 <sup>c</sup>	.058 <sup>c</sup>	.081 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



## LAMPIRAN 6. Uji Hipotesis 1

### Descriptive Statistics

Dependent Variable: Kinerja

Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Reward	8.90	1.483	20
Netral	7.68	1.765	19
Total	8.31	1.719	39

### Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a,b</sup>

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja <b>Based on Mean</b>	<b>1.839</b>	<b>1</b>	<b>37</b>	<b>.183</b>
Based on Median	1.212	1	37	.278
Based on Median and with adjusted df	1.212	1	35.994	.278
Based on trimmed mean	2.123	1	37	.154

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Dependent variable: Kinerja

b. Design: Intercept + Reward

### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	14.402 <sup>a</sup>	1	14.402	5.443	.025
Intercept	2679.838	1	2679.838	1012.755	.000
<b>Reward</b>	<b>14.402</b>	<b>1</b>	<b>14.402</b>	<b>5.443</b>	<b>.025</b>
Error	97.905	37	2.646		
Total	2804.000	39			
Corrected Total	112.308	38			

a. R Squared = .128 (Adjusted R Squared = .105)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN 7. Uji Hipotesis 2

### Descriptive Statistics

Dependent Variable: Kinerja

Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Netral	7.89	1.792	19
Punishment	8.62	1.261	13
Total	8.19	1.615	32

### Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a,b</sup>

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja <b>Based on Mean</b>	<b>2.117</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>.156</b>
Based on Median	2.100	1	30	.158
Based on Median and with adjusted df	2.100	1	29.284	.158
Based on trimmed mean	1.948	1	30	.173

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Dependent variable: Kinerja

b. Design: Intercept + Punishment

### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	4.009 <sup>a</sup>	1	4.009	1.565	.221
Intercept	2104.009	1	2104.009	821.168	.000
<b>Punishment</b>	<b>4.009</b>	<b>1</b>	<b>4.009</b>	<b>1.565</b>	<b>.221</b>
Error	76.866	30	2.562		
Total	2226.000	32			
Corrected Total	80.875	31			

a. R Squared = .050 (Adjusted R Squared = .018)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LAMPIRAN 8. Uji Hipotesis 3

#### Descriptive Statistics

Dependent Variable: Kinerja

Risk Preference	Mean	Std. Deviation	N
Risk Averse	7.70	1.337	42
Risk Taker	9.00	1.269	10
Total	8.75	1.370	52

#### Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a,b</sup>

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja <b>Based on Mean</b>	<b>.388</b>	<b>1</b>	<b>50</b>	<b>.536</b>
Based on Median	.102	1	50	.750
Based on Median and with adjusted df	.102	1	48.973	.750
Based on trimmed mean	.359	1	50	.552

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Dependent variable: Kinerja

b. Design: Intercept + Risk Preference

#### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	13.650 <sup>a</sup>	1	13.650	8.313	.006
Intercept	2252.573	1	2252.573	1371.847	.000
<b>Risk Preference</b>	<b>13.650</b>	<b>1</b>	<b>13.650</b>	<b>8.313</b>	<b>.006</b>
Error	82.100	50	1.642		
Total	4077.000	52			
Corrected Total	95.750	51			

a. R Squared = .143 (Adjusted R Squared = .125)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





LAMPIRAN 9. Uji Hipotesis 4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Descriptive Statistics**

Dependent Variable: Kinerja

Kompensasi	Risk Preference	Mean	Std. Deviation	N
Reward	Risk Averse	8.00	1.414	4
	Risk Taker	9.13	1.455	16
	Total	8.90	1.483	20
Netral	Risk Averse	6.00	.000	2
	Risk Taker	8.12	1.764	17
	Total	7.89	1.792	19
Total	Risk Averse	7.33	1.506	6
	Risk Taker	8.61	1.676	33
	Total	8.41	1.697	39

**Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a,b</sup>**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja	Based on Mean	1.470	3	35	.240
	Based on Median	.747	3	35	.532
	Based on Median and with adjusted df	.747	3	33.199	.532
	Based on trimmed mean	1.412	3	35	.256

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Dependent variable: Kinerja

b. Design: Intercept + Reward + Risk Preference + Reward \* Risk Preference



### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	21.921 <sup>a</sup>	3	7.307	2.922	.047
Intercept	1120.253	1	1120.253	448.026	.000
Reward	10.380	1	10.380	4.151	.049
Risk Preference	12.068	1	12.068	4.826	.035
Reward * Risk Preference	1.131	1	1.131	.452	.506
Error	87.515	35	2.500		
Total	2868.000	39			
Corrected Total	109.436	38			

a. R Squared = .200 (Adjusted R Squared = .132)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





LAMPIRAN 10. Uji Hipotesis 5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Descriptive Statistics**

Dependent Variable: Kinerja

Kompensasi	Risk Preference	Mean	Std. Deviation	N
Netral	Risk Averse	6.00	.000	2
	Risk Taker	8.12	1.764	17
	Total	7.89	1.792	19
Punishment	Risk Averse	8.25	.957	4
	Risk Taker	8.78	1.394	9
	Total	8.62	1.261	13
Total	Risk Averse	7.50	1.378	6
	Risk Taker	8.35	1.648	26
	Total	8.19	1.615	32

**Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a,b</sup>**

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
Kinerja	Based on Mean	2.084	3	28	.125
	Based on Median	.990	3	28	.412
	Based on Median and with adjusted df	.990	3	21.105	.417
	Based on trimmed mean	2.016	3	28	.134

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Dependent variable: Kinerja

b. Design: Intercept + Punishment + Risk Preference + Punishment \* Risk Preference

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tests of Between-Subjects Effects**

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	12.805 <sup>a</sup>	3	4.268	1.756	.179
Intercept	1054.463	1	1054.463	433.743	.000
Punishment	9.206	1	9.206	3.787	.062
Risk Preference	7.607	1	7.607	3.129	.088
<b>Punishment * Risk Preference</b>	<b>2.748</b>	<b>1</b>	<b>2.748</b>	<b>1.130</b>	<b>.297</b>
Error	68.070	28	2.431		
Total	2226.000	32			
Corrected Total	80.875	31			

a. R Squared = .158 (Adjusted R Squared = .068)



UIN SUSKA RIAU

## LAMPIRAN 11. Dokumentasi *Real Experiment*

© Hak cipta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama Salma Naura Ismail, Lahir Pada Tanggal 09 April 2000 Di Bekasi. Anak kedua dari dari Ayahanda Usman Ismail dan Ibunda Fitria Sari, pendidikan dasar penulis di SDIT ABDI NEGARA pada tahun 2006-2012,

lalu melanjutkan sekolah menengah pertama di SMPN 33 Bekasi pada tahun 2012-2015, kemudian pendidikan menengah atas di MAN 2 Bekasi pada tahun 2015-2018. Pada tahun 2018 melalui jalur seleksi SBMPTN diterima menjadi salah satu mahasiswa jurusan Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. penulis menyelesaikan teori perkuliahan selama 8 semester, dan 2 semester penelitian ini untuk menyelesaikan penyusunan Skripsi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selesai pada bulan Juli 2023 dengan judul **"Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Melalui *Risk Preference* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Konsentrasi Akuntansi Manajemen dan Akuntansi Audit di UIN SUSKA RIAU)"**.

Dengan rahmat dan kasih sayang ALLAH SWT. penulis dapat menyelesaikan ini dibawah bimbingan Bapak Andi Irfan, SE. M.Ak.CA bertepatan pada tanggal 06 Juli 2023 penulis mengikuti ujian Munaqasah dan dinyatakan **"LULUS"** dengan menyandang gelar **Sarjana Akuntansi (S.Ak)**.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.