

**ANALISIS REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PT. SANDABI INDAH LESTARI BENGKULU UTARA**

Eko Septian Dymastara<sup>1</sup> Onsardi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi manajemen universitas muhammadiyah bengkulu  
[ekoseptiandymastara@gmail.com](mailto:ekoseptiandymastara@gmail.com)

**ABSTRACT**

This research is a survey research with quantitative approach. The sample of this study were employees of PT. Sandabi Indah Lestari North Bengkulu, which numbered 96 employees by taking a minimum number of samples. Data collection using a questionnaire while data analysis was performed using multiple regression analysis. Data collection using a questionnaire while data analysis was performed using multiple regression analysis. The results found that: Reward significantly influenced the performance of the employees of PT. Sandabi Indah Lestari North Bengkulu with the t test results show the value of  $t_{sig}$  for the variable Reward value ( $X_1$ ) Namely,  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $4.123 > 1.98580$ ) and ( $sig \alpha = 0.000 < 0.050$ ) means that  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. Punishment significantly influenced the performance of the employees of PT. Sandabi Indah Lestari North Bengkulu with t test results showed the value of  $t_{sig}$  for the Punishment Value Variable ( $X_2$ )  $t_{(hit)} > t_{(\alpha / 2)}$  ( $2.929 > 1.98580$ ) and ( $sig \alpha = 0.004 < 0.050$  means that  $H_a$  was accepted and  $H_0$  was rejected. (3) Reward and Punishment Variables have a significant effect on the performance of employees at PT Sandabi Indah Lestari North Bengkulu with the results of the F test hypothesis above obtained by  $F_{count}$  of 99.917 with  $F_{table}$  value of 3.09 that is ( $99.917 > 3.09$ ) and ( $sig \alpha = 0.000 < 0.050$ ), then it can be concluded that  $H_3$  is accepted.

Keywords : Reward, Punishment, employee performance

**PENDAHULUAN**

Dalam era globlisasi seperti sekarang ini persaingan dan kompetisi semakin hari semakin ketat dan luas. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompetitif karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing dan tantangan. Namun perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan hasil produksi CPO (Crude Palm Oil) sesuai dengan target, dengan ini maka di lakukan peningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi lebih baik dan memiliki mutu yang bagus. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, melaksanakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kerena hal tersebut sumber daya manusia

menjadi aspek yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.” Sedangkan menurut Gibson, Ivancevich Donnelly, dan Konopaske dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas”. Menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika”. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah faktor *reward dan punishment*.

*Reward* adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Onsardi, 2019). Menurut Matteson dalam Koencoro (Koencoro, 2013) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward ekstrinsik* dan *reward intrinsik*. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu gaji, tunjangan, bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), Pencapaian (*achievement*), dan Otonomi.

*Punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson 2006). Penjelasan lainnya seperti yang dikemukakan Mangkunegara (2013) hukuman (*punishment*) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Dari observasi yang dilakukan di PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara melalui wawancara pada tanggal 05 Februari 2020 ditemukan permasalahan yang ada dalam perusahaan yaitu tingkat kinerja karyawan yang kurang baik dikarenakan tidak adanya *reward* kepada karyawan yang berprestasi dan permasalahan lainnya adalah kurangnya *punishment* kepada karyawan yang malas bekerja, lalai dalam bekerja serta karyawan meremehkan sanksi yang ada dalam perusahaan. Karena hal itu akan menyebabkan kinerja karyawan rendah.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara yang berjumlah 96 orang karyawan tetap. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh ini adalah teknik penentuan sampel dimana semua populasi digunakan sebagai sampel (Onsardi, 2018, Asmawi, 2017, Anjani, 2019). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara melalui penyebaran kuesioner terhadap 96 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.

Dari analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y = 9.254 + 0.394(X_1)$  angka ini mempunyai makna nilai konstanta 9.254 mempunyai arti bahwa variable *Reward* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara sama dengan nol, maka variable kinerja akan tetap yaitu, 9.254. hal ini berlaku saat dilaksanakan penelitian. Koefisien regresi variable *Reward* ( $X_1$ ) sebesar 0.394 dan mempunyai makna bahwa apabila *Reward* ( $X_1$ ) ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.

*Reward* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $4.123 > 1.985$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$ ), maka dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa *Reward* memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Amin Karami Hossein Rezaei Dolatabadi, and Dr. Saeed Rajaepour (2013) dengan judul *Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee*, menyatakan bahwa *Reward* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal, Irvan Trang (2015) dengan judul *Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran Suluttenggo*, menyatakan bahwa *Reward* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono (2016), dengan judul “Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)” menyatakan bahwa *Reward* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rohimat Nurhasan Daniyati Solehah (2016), dengan judul “Pengaruh penerapan reward and punishment terhadap kinerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja Pdam Tirta Intan Garut menyatakan bahwa *Reward* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ruslan Mas’ud, LCA, Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau (2017), dengan judul “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur”. Menyatakan bahwa *Reward* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adhitomo Wirawan, Ismi Nur Afani (2018), dengan judul “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja

dan Motivasi Karyawan pada Cv Media Kreasi Bangsa”. Menyatakan bahwa Reward ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amri (2019), dengan judul “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Balota Kota Palopo” menyatakan bahwa Reward ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### **Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan Pada karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara melalui penyebaran kuesoner terhadap 96 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh *punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.

Dari analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y = 9.254 + 0.419(X_2)$  angka ini mempunyai makna nilai konstanta 9.254 mempunyai arti bahwa variable *Punishment* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara sama dengan nol, maka variable kinerja akan tetap yaitu, 9.254. Hal ini berlaku saat dilaksanakan penelitian. Koefisien regresi variable Punishment ( $X_2$ ) sebesar 0.419 dan mempunyai makna bahwa apabila *Punishment* ( $X_2$ ) ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Pengaruh *Punishment* ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

*Punishment* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai nilai  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $2.929 > 1.985$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,004 < 0,050$ ), maka dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa *Punishment* memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Amin Karami Hossein Rezaei Dolatabadi, and Saeed Rajaeepour (2013) dengan judul *Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee*, menyatakan bahwa Punishment ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal, Irvan Trang (2015) dengan judul Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran Suluttenggo, menyatakan bahwa Punishment ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2016), dengan judul “Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)” menyatakan bahwa Punishment ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rohimat Nurhasan Daniyati Solehah (2016), dengan judul “Pengaruh penerapan *reward and punishment* terhadap kinerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja Pdam Tirta Intan Garut menyatakan bahwa Punishment ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ruslan Mas'ud, LCA, Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau (2017), dengan judul "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur" menyatakan bahwa Punishment ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adhitomo Wirawan, Ismi Nur Afani (2018), dengan judul "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan pada Cv Media Kreasi Bangsa" menyatakan bahwa Punishment ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amri (2019), dengan judul "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Balota Kota Palopo" menyatakan bahwa Punishment ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menolak dengan penelitian Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieq, Arik Prasetya (2014) dengan judul "Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Panin bank tbk. Area mikro Jombang" yang menyatakan bahwa Punishment ( $X_2$ ) tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menolak dengan penelitian Hidayatulloh, Muchammad Riyan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Universitas Islam Majapahit (2018) dengan judul "Pengaruh pemberian Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pln (Persero) Area Mojokerto" yang menyatakan bahwa Punishment ( $X_2$ ) tidak berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara melalui penyebaran kuesioner terhadap 96 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.

Reward ( $X_1$ ) dan Punishment ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu ( $99.917 > 3.09$ ) dan ( $sig \alpha = 0.000 < 0,050$ ) maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima artinya secara bersamaan variabel *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Amin Karami Hossein Rezaei Dolatabadi, and Saeed Rajaeepour Islamic Azad University, Najafabad University of Isfahan (2013) dengan judul *Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee*, menyatakan bahwa Reward ( $X_1$ ) dan Punishment ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal, Irvan Trang/ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado/ 2015 dengan judul Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero)

cabang pemasaran Suluttenggo, menyatakan bahwa Reward ( $X_1$ ) dan Punishment ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono Universitas Brawijaya Malang (2016), dengan judul “Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)” menyatakan bahwa Reward ( $X_1$ ) dan Punishment ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rohimat Nurhasan Daniy ati Solehah/ Fakultas Ekonomi Universitas Garut (2016), dengan judul “Pengaruh penerapan reward and punishment terhadap kinerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja Pdam Tirta Intan Garut menyatakan bahwa Reward ( $X_1$ ) dan Punishment ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ruslan Mas’ud, LCA, Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau/fakultas ekonomi universitas 17 agustus 1945 samarinda/ 2017, dengan judul “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur” menyatakan bahwa Reward ( $X_1$ ) dan Punishment ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adhitomo Wirawan, Ismi Nur Afani/ Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam/ 2018, dengan judul “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan pada Cv Media Kreasi Bangsa” menyatakan bahwa Reward ( $X_1$ ) dan Punishment ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amri/Fakultas Ekonomi Universitas Andi Djemma/ 2019, dengan judul “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Balota Kota Palopo” menyatakan bahwa Reward ( $X_1$ ) dan Punishment ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.
2. *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.
3. *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.
4. Berdasarkan nilai koefisien determinasi Adjusted ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.682. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Reward dan Punishment terhadap variabel Kinerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.682 atau 68.2%. sedangkan sisanya sebesar 0.318 atau 31.8% dipengaruhi oleh variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosda karya: Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Bangun, Wilson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Gibson, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga
- Irmayanti, Ade. (2013). *Penghargaan (Reward) dan Hukuman (Punishment) dalam Organisasi*.
- Kadarisman, M. (2011). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Mahmudi (2013). *Manajemen Sektor Publik*. Edisi kedua UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali
- Malayu S.P Hasibuan , (2004), *Manajemen*. Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja* (No. jsypg). Center for Open Science.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, (2006). *Teori Reward dan Punishment*. Paper Academia. Diakses 13 Maret 2015. Hal 1-32.
- Sudarmanto, (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta -14240.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJA GRAFINDO.