

**PENGARUH PUNISHMENT DAN REWARD TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DALAM MENYELESAIKAN TARGET PERUSAHAAN
PADA PT. AGRICINAL BENGKULU UTARA**

Sindia Okta Melia⁽¹⁾ Sri Ekowati⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
meliasindia13@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of punishment and reward on employee performance at PT. North Bengkulu Agrincinal. The dependent variable in this study is employee performance (Y). while the independent variables are *reward* (X1) and *punishment* (X2). The population used in this study is employees of PT. Agrincinal North Bengkulu with a total of 112 employees, while the purposive sampling technique and sample were obtained from 112 respondents. The research methods used are descriptive and qualitative methods. For the data analysis method, the multiple linear regression analysis method uses the help of the SPSS 21.0 program. The results of the study showed that rewards had a significant positive effect and punishment had a negative and significant effect on employee performance at PT. North Bengkulu Agrincinal. The magnitude of the R Square value in the reward and punishment variables affecting performance was 92.9%

Keywords: Reward, Punishment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap target suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya, begitu juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada perusahaan (Wibowo, 2016). Sedangkan menurut menurut (Simanjuntak, 2011) kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja karyawan adalah penilaian terhadap seseorang (karyawan) selama periode tertentu, penilaian dapat berupa penilaian hasil pelaksanaan tugas, pemenuhan target kerja dan hal itu telah disepakati bersama. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal factor) maupun upaya strategis dari perusahaan (factor eksternal).

Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan. Masalah akan kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi manajemen disetiap perusahaan, oleh karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Setelah itu perusahaan dapat mengambil kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan. Dalam mencapai tujuan dibutuhkan kontribusi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu

perusahaan perlu memberikan punishment kepada karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Fahmi, 2017) punishment merupakan sangsi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Sedangkan, Menurut (Yusuf, 2015:26). punishment diartikan sebagai hukuman atau sanksi yang diberikan ketika terjadi pelanggaran.. Punishment diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terselesaikan dengan baik. Dengan sistem punishment maka karyawan tidak akan berani melanggar peraturan atau pun melakukan kesalahan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Bagi karyawan yang mendapatkan punishment atau hukuman maka hal tersebut akan menjadi pelajaran agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Ketika punishment diberlakukan maka pihak perusahaan terlebih dahulu harus diinformasikan kepada para karyawan. Punishment sebaiknya tidak terlalu berat karena pada dasarnya diberlakukan punishment hanya untuk mendidik dan memberikan efek jera terhadap si pelanggar dan menjadikan alat sebagai motivasi untuk kedisiplinan karyawan. Dengan adanya punishment terhadap para karyawan yang memiliki kinerja yang buruk maka perusahaan harus memberikan timbal balik kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik yaitu dengan cara memberikan reward. Punishment dan reward adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Menurut (Rosniyenti & Wahyuni, 2019) reward atau penghargaan juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Reward diterapkan karena ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal. Secara umum lumrahnya manusia pasti akan senang jika diberi penghargaan atas prestasi yang dimilikinya, begitu juga dengan karyawan apabila ia mencapai target dalam memenuhi tugasnya maka pihak perusahaan akan memberikan reward/ penghargaan dari prestasi kerja yang telah dicapainya. Apabila suatu organisasi tidak mampu memberikan imbalan yang memuaskan, organisasi bukan hanya kehilangan tenaga-tenaga yang terampil dan berkemampuan tinggi akan tetapi juga akan kalah saing di pasaran tenaga kerja. Jika situasi demikian tetap berlanjut organisasi yang bersangkutan tidak akan mampu menghasilkan produk yang memungkinkannya mencapai tujuan dan berbagai sasarannya hal seperti inilah yang akan merugikan perusahaan. Jika tidak terselesaikan dengan baik kinerja perusahaan akan terus menurun sehingga produktivitas pun akan terganggu. Oleh karena itu imbalan kerja yang menjadi harapan karyawan perlu terpenuhi dengan baik dan sesuai dengan kinerja karyawan.

PT.Agricinal yang berdiri sejak tahun 1981 adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam perkebunan sawit dan mempunyai pabrik pengolahan Crude Palm Oil (CPO) maupun Palm Kernel Oil (PKO) sendiri. Kebun inti dan kebun plasma-nya terletak di Desa Pasar Sebelat Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara Provinsi Bengkulu. Karena pentingnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan PT. Agricinal selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan menerapkan sistem reward melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, pemberian kompensasi, penambahan gaji dan bonus, dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan PT. Agricinal. Karyawan yang mendapatkan reward yaitu karyawan yang menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. PT Agricinal menerapkan sistem punishment untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui teguran dari atasan ke karyawan yang telah melalaikan tugasnya dalam bekerja, melalui surat peringatan, dan potong gaji, serta hukuman berat berupa pemberhentian kerja, dan karyawan yang diberikan hukuman atau punishment

yaitu karyawan yang melanggar aturan, lalai dalam melakukan tugasnya dan tidak ada kemajuan dalam peningkatan kinerjanya selama berkerja.

Dari observasi yang dilakukan di PT. Agricinal Bengkulu Utara melalui wawancara HRD (Human Resource Development) PT. Agricinal yaitu bapak Siswanto pada tanggal 10 Februari 2023 kinerja karyawan yang ada di PT Agricinal belum cukup baik. Hal tersebut tidak terlepas dari berbagai masalah yang terdapat pada PT Agricinal, hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang menyatakan bahwa ada hal yang membuat kinerja mereka tidak maksimal. Menurut bapak Agung dan Bapak Maulana selaku karyawan PT. Agricinal, Masalah yang terjadi dalam pemberian reward disini adalah sulitnya karyawan mendapatkan promosi jabatan, uang servis atau insentif, kenaikan gaji, dan juga karyawan yang memiliki kinerja baik di dalam perusahaan terkadang diabaikan atau tidak mendapatkan reward. Menurut karyawan PT. Agricinal lainnya yaitu bapak Darmono dan Sofyan punishment yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang malas berkerja, lalai dalam berkerja, dan melanggar aturan perusahaan masih terlalu ringan pimpinan hanya memeberikan teguran saja kepada karyawan. Dengan begitu karyawan yang melihat punishment yang di berikan perusahaan terlalu ringan membuat para karyawan lainnya meremehkan tugas mereka dan ikut malas bekerja yang berdampak pada kinejra karyawan, sehingga terhambatnya PT. Agricinal dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Punishment dan Reward terhadap kinerja karaywan dalam menyelesaikan target perusahaan di PT, Agricinal Bengkulu Utara.

METODE

Dalam penelitian ini populasi adalah Karyawan PT. Agricinal di Pasar Seblat Kabupaten Bengkulu Utara dengan total 112 karyawan, dan ditetapkan secara sensus menjadi sampel dalam riset ini. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan terlebih dahulu diujicobakan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda beserta persyaratannya uji asumsi klasiknya. Uji hipotesis menggunakan uji t dan F.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Punishment

Tanggapan responden terhadap variabel punishment, karena punishment sudah di terapkan cukup baik di dalam perusahaan, adapun karyawan yang merasa bahwa punishment belum di terapkan dengan baik. Karena ada karyawan yang sudah berusaha meminimalisir kesalahan, akan tetapi karyawan masih di jatuhkan hukuman yang berat. Adapun hasil analisis penilaian responden pada tabel 4.9 terhadap variabel punishment (X1) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4.04 dan memiliki rata-rata terendah yaitu 3.67. (Karyawan mendapat hukuman setelah terbukti melakukan kesalahan) dari hasil penelitian dilakukan karena karyawan yang melakukan kesalahan akan di kenakan hukuman secara langsung dari perusahaan, agar karyawan merasa tanggung jawabnya akan lebih baik lagi, guna untuk kelangsungan kinerja yang di lakukan. Dengan itu karyawan akan lebih berhati- hati dalam menjalankan semua tugasnya. Variabel Punishment menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.87. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Punishment adalah pada kategori sudah baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Reward

Dari tanggapan responden terhadap variabel reward, dengan adanya reward karyawan bisa memiliki peluang untuk mengembangkan karir di perusahaan dan karyawan mendapatkan tujangan yang memnuhi kebutuhan. adapun karyawan yang merasa bahwa fasilitas dan uang service yang diberikan dari perusahaan tidak sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan pada perusahaan.

Adapun hasil analisis penilaian responden pada variabel Reward didapat secara langsung sehingga karyawan benar-benar mengetahui pelayanan yang lebih baik dengan rata-rata tertinggi yaitu 4,72 dan indikator Kepercayaan Pelanggan memiliki rata-rata terendah yaitu 2,93(Saya merasa bangga dengan hasil kerja saya ketika atasan memuji) nilai terendah hal ini karena karyawan harus lebih bisa professional dalam melakukan tugasnya tanpa ada terganggu dari pihak lain missal atasan dan rekan kerja. Mereka harus berusaha memberikan hasil yang terbaik di setiap produktivitasnya. Variabel Reward menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.85 Menunjukkan bahwa rata-rata Pernyataan penilaian responden mengenai variabel reward adalah pada kategori baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Analisis penilaian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,29, dan Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti memiliki rata-rata terendah yaitu 2,93. (Berdasarkan data absen saya datang dan pulang kantor tepat waktu) hal dikarenakan karyawan harus bisa mengikuti peraturan yang telah di tetapkan perusahaan dengan baik. Dengan itu karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal guna mendapatkan hasil produktivitas yang selalu meningkat. Dengan variabel Kinerja Karyawan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.79. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Kinerja Karyawan adalah pada kategori baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden (Punishment Dan Reward) terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 26,0 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.223	.739		1.655	.101
Punishment	.353	.035	.279	10.045	.000
Reward	.876	.024	1.030	37.125	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24,0

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 2
Nilai Koefisien Korelasi Hasil Penelitian
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.929	.927	.87119

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) = 0.964 yang berarti ada hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Besar koefisien korelasi 0,964 atau 96,4% yang berarti korelasi hubungan antara variabel independent (Punishment dan Reward) dengan variabel dependent Kinerja Karyawan adalah termasuk tinggi.

Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Punishment (X_1), Reward (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 26,0 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.929	.927	.87119

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.929. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Punishment dan Reward, terhadap variabel Kinerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.929 atau 92.9% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 0.71 atau 7.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Punishment(X_1) dan Reward (X_2)) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)) baik secara parsial maupun simultan.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.223	.739		1.655	.101
Punishment	-.353	.035	.279	10.045	.000
Reward	.876	.024	1.030	37.125	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24.0 (lampiran 5)

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hit} dengan $t_{\alpha/2}$ ($n-k-1$) = 112-2-1 = 109 (1.659) setiap variabel sebagai berikut :

1. Punishment yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($10.045 > 1.659$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variable Punishment (X1) terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan uji t_{hit} untuk variabel Reward (X2) yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($37.125 > 1.659$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Reward terhadap Kinerja Karyawan.
3. Dari hasil penelitian variable yang dominan adalah Variabel Bebas Punishment (X1) sebesar 10.045, variable Reward (X2) sebesar 37.125.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1057.008	2	528.504	696.340	.000 ^a
Residual	81.210	107	.759		
Total	1138.218	109			

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh Fhitung sebesar 696.340 dengan nilai Ftabel sebesar 3.080 yaitu ($696.340 > 3.080$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima artinya secara simultan variabel Punishment Dan Reward berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti dengan adanya punishment yang diberikan perusahaan itu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya punishment atau hukuman yang di berikan kepada karyawan, karyawan tidak berani semena-mena dalam melakukan tugas yang telah di berikan oleh perusahaan. Dan karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya dengan baik guna untuk kelangsungan produktivitas yang maksimal agar produk yang di hasilkan juga memiliki kualitas yang tinggi.

Adanya pengaruh punishment terhadap kinerja karywan didukung oleh pendapat Mangkunegara (2015) punishment ia la gertakan yang di berikan pada karywan yang melanggar peraturan yang berlaku di di dalam organisasi karena untuk memperbaiki dan mendidik karyawan ke ara yang lebih baik.

Hasil penelitian ini di dukung oleh (Kevin Tangkuman et al., 2015), Dymastara dan Onsardi (2020), Sari dan Ekowati (2021), Wijaya(2021) menyatakan bahwa variabel punishment berpengaruh positif (singnifikan) terhadap kinerja karywan .

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti dengan adanya reward yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Reward sangat berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa Reward sangat

mendukung dalam peningkatan Kinerja Karyawan karena dengan adanya reward yang di berikan perusahaan kepada karyawan, karyawan merasa lebih di perhatikan dan di hargai dalam perusahaan.

Dengan reward ini dapat menunjang semangat yang lebih tinggi karyawan dalam memberikan hasil yang maksimal dalam produktivitas yang di lakukan, sehingga, akan berdampak baik kepada perusahaan dan meminimalisir karyawan untuk tidak patuh dalam peraturan yang sudah di tetapkan di perusaan itu sendiri. Adanya pengaruh reward terhadap kinerja karyawan didukung oleh pendapat Mahmudi (2013) menyatakan bahwa reward (penghargaan) dapat di definisikan “ sebgai reward dalam bentuk uang yang di berikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah di tentukan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Koencoro ,Almusadieg, dan Susilo (2013), (Kurniawan, W, & Fathoni, 2016), Dimastara dan Onsardi (2020) Sari dan Ekowati menyatakan bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Punishment dan reward terhadap Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa punishment yaitu menurut (Mangkunegara., 2015) punishment adalah gertakan yang diberikan pada karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku di dalam perusahaan serta memberi efek jera kepada pelanggar. Punishment (hukuman) dilakukan karena untuk memperbaiki dan mendidik karyawan ke ara yang lebih baik.

Simamora, (2012) mengemukakan bahwa reward merupakan insentif atau bonus untuk karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan dan bisa bisa mencapai target yang telah perusahaan berikan dengan adnanya reward dapat meningkatkan produktifitas para karyawan guna mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Siagian, (2012), bahwa kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan jobdescription nya.

Pasolong, (2010) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini bearti bahwa kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan ditentukan oleh sikap dan prilaku karyawan terhadap pekerjaannya danorientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja karyawan karyawan juga seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan melalui kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Pengertian kinerja menurut (Byars& Rue, 2017) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Atau dengan kata lain, linerja merupakan tingkat pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini juga di dukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dymastara & Onsardi, 2020) Analisis reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Dan di dukung juga penelitian dari (Wijaya, 2021) sistem reward dan punishment sebagai pemicu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan analisis tentang pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agricinal Bengkulu Utara, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Punishment secara persial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agricinal Bengkulu Utara
2. Reward secara parsial positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agricinal Bengkulu Utara
3. Punishment dan Reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agricinal Bengkulu Utara
4. Besarnya pengaruh punishment dan reward terhadap kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 92,9%

DAFTAR PUSTAKA

- Adisel, H. H., Pranansa, A. G., Onsardi, S., & Thadi, R. Motivation mediating effect on principals' personality, job satisfaction, and affective commitment. *Int J Eval & Res Educ ISSN*, 2252(8822), 8822.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Artana, I. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort dan Spa. *Jurnal perhotelan dan Pariwisata*.
- 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.
- Bernadin, O., & Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offest.
- Byars, & Rue. (2017). *Human Resource Management (5 ed.)*. Chicago: McGraw- Hill Companies, Inc.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV. Rajawali.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Dymastara, E. S., & Onsardi. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara, 1(2), 160–167.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224-231.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal, & Irvan Trang. (2015). Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (PERSERO) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 3(2), 884–895. Diambil dari
- Koencoro, G. D., Al Musadieq, M., & Susilo, H. (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 1–8.
- Kurniawan, H., W, M. M., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Andalan Arthalestari Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 10.

- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Mangkunegara., A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehersono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O., & Nazilah, I. N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Organisasi Di Kantor Kecamatan Kota Padang. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(1), 258-265.
- Onsardi, O., & Riastami, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Taspen Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 4(2), 96-105.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Purwanto, N. (2007). Psikologi Pendidikan Remaja. Bandung: Rosdakarya.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosniyenti, & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi*, 22(1), 1-11.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sari, T. P., & Ekowati, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 3(1), 1-10.
- Siagian, S. P. (2004). Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Simamora, H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*, 1(1), 129-138. YKPN Yogyakarta.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.