

Loyalitas Karyawan pada PT Hino Motors Manufacturing Indonesia (Tinjauan dari *Reward* dan *Punishment*)

Nabilla Shalsya¹⁾, Reminta Lumban Batu²⁾

¹⁾²⁾ Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: ¹⁾ 2010631020112@student.unsika.ac.id ²⁾ reminta.lumban@fe.unsika.ac.id

Abstrak

Setiap perusahaan harus memiliki kemampuan untuk memupuk loyalitas diantara setiap karyawannya ditengah persaingan bisnis yang kian ketat. Hal ini diperlukan sebagai bagian dari upaya mencapai tujuan perusahaan. Loyalitas yang kurang dari para karyawan akan menyebabkan perusahaan mendapat kesulitan dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan, hal ini tentu harus dihindari oleh setiap para pelaku bisnis. Salah satu upaya untuk menumbuhkan loyalitas karyawan adalah dengan menerapkan *Reward* dan *Punishment* yang dapat membantu membangun pengakuan terhadap kontribusi karyawan dan pada gilirannya meningkatkan tingkat loyalitas mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki sejauh mana *Reward* dan *Punishment* berpengaruh atas tingkat loyalitas karyawan di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia. Metode Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan sampel yang terdiri dari 100 responden karyawan. Untuk mendukung hipotesisnya, analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, analisis linier berganda, uji t dan uji F. Temuan dari penelitian mengindikasikan bahwa penerapan *Reward* dan *Punishment* di PT Hino Motors manufacturing Indonesia mampu menciptakan karyawan yang loyal kepada perusahaan.

Kata kunci : *Reward*, *Punishment*, Loyalitas Karyawan.

Abstract

Every company must have the ability to foster loyalty among its employees amidst increasingly tight business competition. This is necessary as part of efforts to achieve company goals. Lack of loyalty from employees will cause the company to have difficulty in realizing the goals that have been formulated, this must of course be avoided by every business person. One effort to grow employee loyalty is by implementing Rewards and Punishments which can help build recognition of employee contributions and in turn increase their level of loyalty. The purpose of this research is to investigate the extent to which rewards and punishment influence the level of employee loyalty at PT Hino Motors Manufacturing Indonesia. This research method is quantitative with a sample consisting of 100 employee respondents. To support the hypothesis, data analysis was carried out through validity tests, reliability tests, multiple linear analysis, t tests and F tests. The findings from the research indicate that the application of Rewards and Punishments at PT Hino Motors manufacturing Indonesia is able to create employees who are loyal to the company.

Keywords: *Reward*, *Punishment*, *Employee Loyalty*.

1. PENDAHULUAN

Semakin meluasnya ekspansi dunia usaha, menyebabkan peningkatan daya saing komersial semakin tinggi, tidak terkecuali di sektor manufaktur. Dalam situasi ini, manajemen SDM yang efektif diperlukan untuk membantu keberhasilan bisnis. Menurut (Imaniyah & Firdaus, 2022) kegiatan perusahaan tidak akan berhasil dengan baik tanpa memiliki tim sumber daya manusia yang kompeten dan andal.

Perusahaan yang menyadari pentingnya peran SDM perlu meningkatkan semangat kerja karyawan dengan menggunakan ide dan prosedur SDM yang tepat, seperti menggunakan sistem *Reward* dan *Punishment*. Memberikan *Reward* dan *Punishment* pada dasarnya akan berfungsi sebagai motivator bagi pekerja untuk meningkatkan keterampilan dan diri mereka, sehingga akan meningkatkan kualitas kinerja dan berdampak positif terhadap keberhasilan perusahaan.

Dalam lingkungan bisnis, semangat kerja yang lebih tinggi dapat menghasilkan pekerja yang sangat loyal kepada pemberi kerja. Menurut (Lalisang et al., 2022) dengan loyalitas yang tinggi karyawan akan memiliki empati yang lebih sehingga mampu bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Loyalitas kerja yang rendah dapat menyebabkan sikap yang tidak sejalan dengan misi perusahaan. Situasi ini bisa berpengaruh pada kedisiplinan karyawan seperti tingkat keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang

kurang baik, kualitas kinerja yang menurun, hilangnya semangat kerja, bahkan berujung pada pemogokan kerja.

Memberikan *Reward* pada karyawan dapat memupuk perasaan diakui dalam lingkungan kerja, sementara memberikan *Punishment* dapat meningkatkan ketaatan karyawan. Pemberian *Reward* dan *Punishment* harus dilakukan secara obyektif bukan subjektif, karena hal ini dapat menimbulkan rasa iri hati, merusak hubungan kerja yang sehat dan pada akhirnya dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Tentu, hal ini perlu dihindari oleh semua organisasi, terutama dalam konteks bisnis yang semakin ketat persaingannya seperti saat ini. Keadaan ini mendorong PT Hino Motors Manufacturing Indonesia melakukan perubahan guna menghasilkan peningkatan mutu kinerja *staff*nya.

PT Hino Motors Manufacturing Indonesia (PT HMMI) merupakan industri manufaktur yang memproduksi mesin diesel, merakit kendaraan bermotor roda empat atau lebih, serta memproduksi suku cadang dan perlengkapan kendaraan roda empat atau lebih. Dalam menyongsong persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu meningkatkan kualitas kinerja karyawannya sebagai upaya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Adapun alternatif yang dapat dilakukan adalah melalui pemberian *Reward* dan *Punishment*.

Penelitian sebelumnya, seperti yang digarap oleh (Mandagi et al., 2020) dalam penelitiannya berjudul “*Reward and Punishment terhadap Loyalitas Karyawan*” menunjukkan bahwa *Reward* memiliki pengaruh secara nyata atas loyalitas karyawan. Hal ini disebabkan dengan adanya sistem *Reward* yang efektif membuat karyawan merasa nyaman dan membuat mereka loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, penelitian oleh (Putri et al., 2022) yang berjudul “*Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*” menunjukkan bahwa *Punishment* berimbas negatif atas loyalitas karyawan, namun dengan penerapan yang tepat dan adil, *Punishment* dapat membuat karyawan lebih taat terhadap peraturan dan pada akhirnya meningkatkan loyalitas mereka.

Berdasarkan hal itu, peneliti bermaksud untuk menggarap penelitian berjudul “*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Hino Motors Manufacturing Indonesia*” yang memiliki tujuan untuk mengkaji kembali dampak penerapan *Reward* dan *Punishment* atas tingkat loyalitas karyawan di perusahaan tersebut.

2. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sofiati, 2021) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu disiplin manajemen yang difokuskan pada pengelolaan aspek personalia dalam suatu lembaga atau industri. Menurut (Mulyapradana, 2020) manajemen SDM adalah rangkaian kegiatan yang mencakup perolehan, pengembangan, serta pemberian kompensasi kepada para pekerja, serta menjaga hubungan kerja yang erat, memperhatikan kesehatan dan keselamatan mereka, serta memastikan keadilan dalam lingkungan kerja. Menurut (Dessler, 2015) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah upaya guna memperoleh, mengembangkan, membandingkan, dan menyerahkan imbalan kepada anggota tim, sambil menjaga hubungan kerja mereka, menyelamatkan dan melindungi, serta mengatasi isu-isu yang terkait dengan kesamarataan. Dari pernyataan-pernyataan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu cabang manajemen yang membantu suatu organisasi atau perusahaan guna mencapai keberhasilan dan efektivitas dalam mencapai tujuan mereka.

Reward

Menurut (Dymastara, 2020) *Reward* adalah suatu mekanisme yang digunakan oleh perorangan atau lembaga untuk menunjukkan penghargaan kepada perseorangan atau institusi yang berprestasi dalam menyelesaikan suatu tugas secara efektif, guna memberikan dorongan positif bagi individu atau organisasi tersebut untuk terus melakukan pekerjaannya dengan baik. (Pramessti et al., 2019) mengartikan *Reward* sebagai sarana memotivasi seseorang untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan prestasinya. Hasil penelitian Kholidatul, dkk (2022) mengungkapkan ternyata *Reward* mempunyai pengaruh besar terhadap loyalitas karyawan. Menurut definisi-definisi tersebut, *Reward* adalah suatu cara atau taktik yang digunakan oleh individu atau organisasi untuk menyampaikan pengakuan atau rasa persetujuan terhadap seseorang yang telah melakukan tugasnya dengan baik.

Punishment

Punishment menurut (Sofiati, 2021), merujuk pada tindakan yang kurang diinginkan berwujud sanksi atau hukuman yang disengaja diserahkan pada pegawai saat terjadi ketidaksesuaian dengan harapan supaya mereka tidak mengulanginya lagi. (Mandagi et al., 2020) mendefinisikan *Punishment* sebagai konsekuensi yang didapat pegawai karena ketidakkompetenannya dalam mengerjakan tanggungjawabnya berdasarkan dengan panduan yang telah disampaikan. Menurut (Febrianti et al., 2014) memberikan *Punishment* kepada pegawai yang kurang baik menjadi lebih baik selanjutnya dapat mengubah mentalitasnya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih menguntungkan dan profesional. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *Punishment* adalah suatu cara untuk memberikan sanksi kepada seseorang karena gagal dalam melaksanakan kewajibannya secara memadai sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Loyalitas Karyawan

Menurut (Onsardi, 2018) loyalitas diartikan sebagai kesetiaan dan ketaatan seorang atau sekelompok karyawan terhadap perusahaan tempat mereka melakukan pekerjaan sehari-hari. Menurut pandangan ini, loyalitas karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan Menurut (Mandagi et al., 2020) bagi bisnis dengan loyalitas karyawan yang buruk, pencapaian tujuan organisasi yang sebelumnya telah dirancang oleh para pemilik organisasi akan menjadi semakin sulit dicapai. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan loyalitas karyawan merupakan perilaku setia atau patuh individu terhadap organisasi maupun perusahaan di mana mereka bekerja.

Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat dugaan bahwa *Reward* memiliki pengaruh atas tingkat loyalitas karyawan di PT HMMI

H2: Terdapat dugaan bahwa *Punishment* memiliki pengaruh atas tingkat loyalitas karyawan di PT HMMI

H3: Terdapat dugaan bahwa *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh atas tingkat loyalitas karyawan di PT HMMI

3. METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti mengaplikasikan penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2013) penelitian kuantitatif adalah kaidah yang terkait dengan positivisme, mendasarkan pada prinsip-prinsip metode ilmiah seperti keberlandaskan pada data konkret/empiris, pendekatan obyektif, pengukuran yang terukur, pendekatan rasional, serta pendekatan yang sistematis. Pendekatan ini juga merupakan metode penemuan karena mampu menghasilkan dan mengembangkan pengetahuan dalam bidang ilmu, serta melibatkan angka-angka dan analisis statistik.

Penelitian ini dilakukan di PT HMMI, Kawasan Industri KBI, Dangdeur, Purwakarta, Jawa Barat 41181. Penelitian berlangsung selama dua bulan, yaitu dari Juli hingga Agustus 2023. Karyawan di PT HMMI menjadi populasi dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2013) mengutip Roscoe dalam buku "Research Methods For Business" (1982), standar sampel yang ideal untuk penelitian adalah antara 30 hingga 500, atau setidaknya 10 kali lipat dari jumlah variabel yang dikaji. Dalam konteks ini, dengan tiga variabel yang diteliti, maka penelitian ini memerlukan minimal 30 sampel. Namun, untuk mencegah rendahnya respon rate, kuesioner ini akan disebarakan kepada 100 responden dengan pemahaman bahwa data hanya dapat digunakan jika kuesioner telah terisi lebih dari 30.

Peneliti menggunakan jenis data kuantitatif, yang terdiri dari nilai numerik atau informasi yang telah diberi skor. Sumber informasi yang dimanfaatkan mencakup:

1. Data Primer: Informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari responden dengan mengirimkan survei melalui Google Form kepada karyawan.
2. Data Sekunder: Informasi yang diperoleh sebagai penunjang sumber primer yang dilakukan dengan penelitian kepustakaan dari buku, jurnal ilmiah, artikel, dan rujukan-rujukan lain yang telah diterbitkan sebelumnya yang sejalan dengan tema penelitian.

Analisis data dikerjakan dengan memanfaatkan berbagai teknik, termasuk uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), serta uji F dan t sesuai dengan tujuan pengkajian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | Person Cor | Nilai Signifikan | Keterangan |
|------------------------|------|------------|------------------|------------|
| Reward (X1) | X1.1 | 0.664 | 0.000 | Valid |
| | X1.2 | 0.587 | 0.000 | Valid |
| | X1.3 | 0.347 | 0.000 | Valid |
| | X1.4 | 0.651 | 0.000 | Valid |
| | X1.5 | 0.676 | 0.000 | Valid |
| | X1.6 | 0.702 | 0.000 | Valid |
| Punishment (X2) | X2.1 | 0.677 | 0.000 | Valid |
| | X2.2 | 0.773 | 0.000 | Valid |
| | X2.3 | 0.836 | 0.000 | Valid |
| | X2.4 | 0.777 | 0.000 | Valid |
| | X2.5 | 0.814 | 0.000 | Valid |
| Loyalitas Karyawan (Y) | Y1 | 0.889 | 0.000 | Valid |
| | Y2 | 0.797 | 0.000 | Valid |
| | Y3 | 0.707 | 0.000 | Valid |
| | Y4 | 0.804 | 0.000 | Valid |
| | Y5 | 0.848 | 0.000 | Valid |
| | Y6 | 0.848 | 0.000 | Valid |
| | Y7 | 0.739 | 0.000 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Peneliti (2023)

Seluruh item pertanyaan variabel dapat diterima sebagaimana tercantum pada Tabel 1. Hal ini dikarenakan seluruh item pertanyaan variabel memiliki *pearson correlation* lebih besar dari 0.195 dengan taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .887 | 18 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Peneliti (2023)

Hasil uji reliabilitas yang tercantum dalam Tabel 2. memperlihatkan ternyata koefisien Alpha memiliki nilai yang signifikan, yakni melebihi angka 0,60. Ini mengindikasikan bahwa semua konsep pengukuran setiap variabel dalam kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Analisis Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 13.013 | 3.175 | | 4.099 | .000 | | |
| | Reward | .352 | .119 | .276 | 2.959 | .004 | .788 | 1.269 |
| | Punishment | .463 | .108 | .398 | 4.268 | .000 | .788 | 1.269 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Peneliti (2023)

Dengan merujuk kepada hasil analisis di atas, maka didapatkan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 13,013 + 0,352 X_1 + 0,463 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda ini dapat dijabarkan nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Nilai Konstanta (α) sebesar 13,013 mengindikasikan bahwa jika variabel bebas *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) memiliki nilai nol (0), maka nilai loyalitas karyawan (Y) akan menjadi 13,013.

- 2) Koefisien β_1 (0,352) untuk variabel *Reward* (X1) memperlihatkan bahwa *Reward* (X1) memiliki pengaruh positif atas loyalitas karyawan (Y). Dengan kata lain, setiap pertambahan sebesar 1%, dalam *Reward* akan menimbulkan pertambahan sebesar 0,352 dalam tingkat loyalitas karyawan PT Hino Motors Manufacturing Indonesia.
- 3) Koefisien β_2 (0,463) untuk variabel *Punishment* (X2) menunjukkan bahwa *Punishment* (X2) juga memiliki pengaruh positif atas loyalitas karyawan (Y). Dengan demikian, setiap pertambahan sebesar 1%, dalam *Punishment* akan mengakibatkan pertambahan sebesar 0,463 dalam tingkat loyalitas karyawan PT Hino Motors Manufacturing Indonesia.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Parsial (Uji t)

| | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 13.013 | 3.175 | | 4.099 | .000 | | |
| | Reward | .352 | .119 | .276 | 2.959 | .004 | .788 | 1.269 |
| | Punishment | .463 | .108 | .398 | 4.268 | .000 | .788 | 1.269 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Peneliti (2023)

Berlandaskan tabel hasil uji statistik diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Reward* (X1) adalah sebesar 0.004 dan nilai signifikansi untuk variabel *Punishment* (X2) adalah sebesar 0.000. Jika Nilai sig. <0,05, maka hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen (X) secara parsial mempunyai dampak secara nyata atas variabel terikat (Y). Hasil ini menggambarkan bahwa *Reward* (X1) memiliki dampak secara nyata atas Loyalitas Karyawan (Y) dan *Punishment* (X2) juga memiliki dampak secara nyata atas Loyalitas Karyawan (Y).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Simultan (Uji F)

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 136.228 | 2 | 68.114 | 24.506 | .000 ^b |
| | Residual | 269.612 | 97 | 2.780 | | |
| | Total | 405.840 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Peneliti (2023)

Berlandaskan hasil pengolahan uji F atau pengujian secara simultan pada Tabel 5. bisa dilihat bahwa tingkat signifikansi adalah 0.000, yang lebih kecil daripada 0.05, dan nilai F_{hitung} sebesar 24,506 yang lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 3,09. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) bekerja sama berpengaruh secara nyata atas loyalitas karyawan (Y).

Pembahasan

Reward Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan temuan dalam penelitian menunjukkan bahwasanya *Reward* berpengaruh secara nyata atas loyalitas karyawan pada PT HMMI. Kontribusi dari variabel *Reward* (X1) yang indikatornya (gaji, intensif, tunjangan, penghargaan interpersonal, dan promosi) akan mempengaruhi loyalitas karyawan (Y). Hasil tersebut memperlihatkan bahwa semakin baik *Reward* yang dipersembahkan oleh perusahaan, semakin baik kontribusi terhadap tingkat loyalitas karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini sepadan dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti

penelitian oleh Mandagi, dkk (2020) dan Putri, dkk (2022), yang juga menemukan bahwa adanya korelasi antara variabel *Reward* (X1) dengan tingkat loyalitas karyawan (Y).

Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis diatas menegaskan bahwasanya *Punishment* berpengaruh secara nyata atas tingkat loyalitas karyawan pada PT HMMI. Kontribusi dari variabel *Punishment* (X2) yang indikatornya (tata tertib, hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat) akan mempengaruhi loyalitas karyawan (Y). Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian *Punishment* yang sesuai dan bijaksana dapat menjadi alat efektif bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan loyalitas karyawan, sehingga juga dapat menumbuhkan disiplin kerja dan produktivitas yang tinggi. Penemuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti penelitian oleh Mandagi, dkk (2020) dan Imaniyah, dkk (2022), yang juga menemukan bahwa adanya korelasi antara variabel *Punishment* (X2) dan tingkat loyalitas karyawan (Y).

Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwasanya *Reward* dan *Punishment* berpengaruh atas kinerja karyawan pada PT HMMI. Artinya, semakin baik pemberian *Reward* dan *Punishment* oleh perusahaan kepada para pegawainya, maka akan meningkat pula tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Temuan ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Imayah, dkk (2022) yang juga menemukan bahwa terdapat hubungan antara variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) dengan tingkat loyalitas karyawan (Y).

5. PENUTUP

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilaksanakan untuk menilai dampak *Reward* dan *Punishment* terhadap loyalitas karyawan di PT HMMI, dapat disimpulkan bahwa di perusahaan tersebut, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif secara nyata terhadap loyalitas karyawan, baik secara bersama-sama maupun secara parsial. *Reward* secara parsial berpengaruh positif secara nyata terhadap loyalitas karyawan PT HMMI, begitu juga *Punishment* yang juga berpengaruh positif secara nyata terhadap loyalitas karyawan PT HMMI.

Penulis bermaksud membagikan rekomendasi yang dapat menjadi bahan pertimbangan PT HMMI. *Reward* dan *Punishment* telah terbukti memiliki dampak positif terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan terus menjaga dan meningkatkan pemberian *Reward* dan penerapan *Punishment* secara bijaksana. Langkah ini sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan, meningkatkan kualitas kerja serta memelihara tingkat ketaatan ditempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Masykur, Ed.; 14th ed.). Salemba Empat.
- Dymastara, E. S. (2020). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara*.
- Febrianti, S., Al Musadieg, M., & Prasetya, A. (2014). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 12, Issue 1).
- Imaniyah, K., & Firdaus, M. A. (2022). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. ANUGRAH MITRA INVESTA. *Syahrums Agung Manager*, 5(1), 37–45. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Lalisang, I. R., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP 3 TAHUNA ULP TAGULANDANG EFFECT OF WORK MOTIVATION, REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE LOYALTY AT PT. PLN (PERSERO) UP 3 TAHUNA ULP TAGULANDANG. In *679 Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 4).

- Mandagi, G. M., Areros, W. A., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2020). *Reward and Punishment terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado*. 1(4).
- Mulyapradana, dkk. (2020). *Pengantar Manajemen Organisasi Kontemporer (Teori, Perspektif dan Aplikasi)* (GCAINDO, Ed.). Mirra Buana Media.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.326>
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Putri, V., Tewal, B., Walangitan, M. B., Irianti Putri, V., Tewal, B., Donald Walangitan, M. B., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). *THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE LOYALTY WITH JOB SATISFACTION AS A MODERATING VARIABLE (CASE STUDY AT PT. BRI (PERSERO) TBK. MANADO BRANCH OFFICE)*. 10(2), 207–216.
- Sofiati, E. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.