

Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Tuuk Eatery Kota Palopo

Sri Rahayu ^{1*}, Erni ², Widia ³, Bakhtiar ⁴, Baharman Supri ⁵

^{1, 2, 3, 4, 5} Universitas Andi Djemma, Indonesia

* ayuaaa04@gmail.com

Abstract

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami bagaimana sistem *reward* dan *punishment* dapat memengaruhi loyalitas karyawan dalam konteks usaha kecil dan menengah (UKM), khususnya di sektor kuliner seperti *Tuuk Eatery* Kota Palopo. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas karyawan pada Perusahaan *Tuuk Eatery* Kota Palopo. Penelitian ini dilakukan di *tuuk eatery* yang berada di alamat JL.Gotong Royong kota palopo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *tuukeatry* Kota Palopo yang berjumlah 30 orang Adapun teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut, ketika diterapkan secara bersamaan, mampu mendorong peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Secara parsial, baik *reward* maupun *punishment* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemberian *reward* atau penghargaan memberikan motivasi positif bagi karyawan untuk tetap berkomitmen dan menunjukkan kinerja yang optimal. Sementara itu, penerapan *punishment* atau sanksi yang tepat berfungsi sebagai kontrol terhadap perilaku karyawan, yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan kedisiplinan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu mempertahankan dan mengembangkan sistem *reward* dan *punishment* yang adil, terstruktur, dan konsisten guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung loyalitas jangka panjang karyawan.

Keywords: *Reward, Punishment, Loyalitas Karyawan, Perusahaan Tuuk Eatery*

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pengorganisasian yang meliputi pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan sebaiknya memfokuskan upaya pada peningkatan kepuasan kerja karyawan sebagai strategi utama untuk meningkatkan kualitas hasil produksi serta membangun daya saing yang unggul dalam industri saat ini (Saputra & Agustini, 2025). Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik (Muqoyyarah, 2018). Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan di tengah persaingan yang ketat. Kualitas SDM mencakup kemampuan teknis, kreativitas, inovasi, serta keterampilan interpersonal yang baik. Perusahaan dengan sumber daya manusia unggul mampu mengambil keputusan strategis, mengelola proses bisnis secara efektif, dan merespons perubahan pasar dengan cepat. Investasi pada pengembangan kompetensi melalui pelatihan, mentoring, dan pembelajaran berkelanjutan meningkatkan produktivitas, motivasi, dan loyalitas karyawan.

Sumber daya manusia yang kuat, perusahaan tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang secara berkelanjutan, menjadikan pengelolaan dan pengembangan SDM sebagai kunci keberhasilan jangka panjang. Pegawai dengan kinerja tinggi lebih mudah bekerjasama dengan perusahaan, mematuhi peraturan, berkontribusi optimal, dan menciptakan lingkungan kerja harmonis yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. (Pramesti et al., 2019). Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi sangat berkorelasi dengan tingkat kepatuhan terhadap aturan, yang pada akhirnya akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Rahmah & Sari, 2023).

Upaya peningkatan kinerja, organisasi perlu fokus kepada komponen pemenuhan kebutuhan karyawan. Kebutuhan tersebut meliputi aspek fisik, psikologis, sosial, serta pengembangan karier yang menjadi bagian dari kesejahteraan holistik setiap individu dalam organisasi (Pradnyani et al., 2020). Setiap organisasi menggunakan berbagai *reward* atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Strategi ini merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja yang berorientasi pada hasil kerja dan penghargaan atas kontribusi individu maupun tim. *Reward* digunakan sebagai salah satu langkah untuk pemenuhan kebutuhan karyawan guna mencapai titik kualitas diri yang terbaik (Aljena et al., 2020). Dengan demikian, *reward* berfungsi tidak hanya sebagai bentuk apresiasi, tetapi juga sebagai sarana untuk membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan budaya dan nilai organisasi (Syafiq, 2021).

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. Besar kecilnya *reward* yang diberikan bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih (Suak, et al., 2017). Faktor-faktor seperti kompleksitas tugas, inovasi yang dihasilkan, serta dampak dari kinerja terhadap tujuan organisasi turut mempengaruhi bentuk dan besaran *reward*. Selain itu bentuk *reward* ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa *reward* tersebut diberikan. Dalam hal ini, penting bagi manajemen untuk menerapkan prinsip keadilan dan objektivitas dalam pemberian *reward*. Penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Dwiyanti et al., 2023). Pengakuan terhadap hasil kerja seseorang dapat meningkatkan rasa percaya diri, motivasi intrinsik, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan. Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Lumiu et al., 2019). Dalam penerapannya, *punishment* harus bersifat mendidik dan tidak merusak semangat kerja karyawan. Strategi *punishment* diberikan pada karyawan yang memiliki karakter buruk. Karakter buruk dalam hal ini merujuk pada tindakan-tindakan yang bertentangan dengan norma, etika, dan peraturan perusahaan yang dapat merugikan organisasi maupun individu lainnya dalam lingkungan kerja. Pemberian *reward* dan *punishment* ini harus dilakukan secara relevan dan dapat diukur, sehingga nantinya karyawan mengetahui indikator apa yang digunakan pada saat penilaian kepada para karyawan yang mendapatkan *reward* (Bandiyono et al., 2021). Indikator tersebut harus disusun secara transparan dan dikomunikasikan dengan jelas kepada seluruh karyawan agar tercipta pemahaman yang sama dan menghindari kesalahpahaman.

Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul di antara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan

tentunya berdampak pada kinerja karyawan. Ketidakadilan dapat menurunkan semangat kerja, menimbulkan konflik antar individu, serta melemahkan loyalitas terhadap organisasi (Wibowo et al., 2022). Loyalitas mencerminkan kesetiaan dari karyawan kepada perusahaan dimana tempatnya bekerja. Loyalitas yang tinggi menunjukkan adanya komitmen jangka panjang dari karyawan untuk terus berkontribusi dalam perkembangan Perusahaan (Citra, 2019). Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Loyalitas juga mencerminkan kepercayaan terhadap manajemen serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Anggota yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan cenderung terus meningkatkan frekuensi transaksinya serta berpotensi merekomendasikan perusahaan tersebut kepada orang-orang di sekitarnya (Syahban et al., 2025). Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi (Raharjo, 2023).

Rendahnya loyalitas seringkali berujung pada tingkat *turnover* yang tinggi, produktivitas menurun, dan menurunnya reputasi organisasi di mata publik *Tuuk Eatery* di Kota Palopo adalah bisnis yang berkecimpung dalam usaha penyedia makanan dan minuman. *Tuuk Eatery* berada di JL. Gotong Royong kota Palopo. Sebagai sebuah entitas bisnis yang bergerak di bidang jasa kuliner, *Tuuk Eatery* berhadapan langsung dengan tuntutan pelayanan pelanggan yang prima, yang menuntut kinerja optimal dari seluruh karyawan. *Tuuk Eatery* menerapkan sistem *reward* dan *punishment* sebagai upaya untuk memotivasi dan mendisiplinkan karyawan agar bergerak aktif meningkatkan kinerja serta loyalitas. Penerapan sistem ini menjadi bagian penting dalam manajemen operasional sehari-hari yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada hasil. Dari hal tersebut peneliti ingin mengetahui efek apa yang ditimbulkan dari adanya *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Tuuk Eatery Kota Palopo*.

Penelitian ini memiliki keterbaruan (*novelty*) karena fokus pada penerapan *reward* dan *punishment* di sektor usaha mikro kuliner lokal, khususnya di *Tuuk Eatery* Kota Palopo, yang belum banyak dijadikan objek penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini tidak hanya mengkaji hubungan langsung antara *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas, tetapi juga menelaah konteks sosial dan budaya lokal yang mempengaruhi efektivitas sistem tersebut, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor usaha kecil dan menengah di daerah.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur sejauh mana pengaruh variabel *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas karyawan secara objektif dan sistematis melalui data numerik. Penelitian ini dilakukan di perusahaan *Tuuk Eatery* yang berlokasi di Kota Palopo. Penelitian ini dilakukan di *Tuuk Eatery* yang berada di alamat JL. Gotong Royong kota palopo. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan April sampai Juli 2025 Populasi adalah suatu objek atau subjek dengan ciri-ciri dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk diteliti dan dilakukan penarikan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Tuuk Eatery* Kota Palopo yang berjumlah 30 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu menentukan jumlah sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Pengumpulan data adalah teknik/cara yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Adapun teknik pengumpulan data sebagai berikut: Terdapat tiga teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi merupakan dasar dari semua ilmu pengetahuan, di mana melalui metode ini peneliti dapat mempelajari perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Teknik observasi digunakan untuk mengamati secara langsung peristiwa atau fenomena yang menjadi fokus penelitian, sehingga peneliti dapat memperoleh data kontekstual yang alami dan objektif.

Wawancara digunakan untuk menggali informasi yang lebih mendalam mengenai partisipan, khususnya dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, yang tidak dapat ditemukan hanya melalui observasi. Wawancara memungkinkan peneliti memahami sudut pandang subjek penelitian secara lebih personal dan reflektif. Sementara itu, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner membantu peneliti menjangkau lebih banyak partisipan secara efisien serta mengumpulkan data kuantitatif yang dapat dianalisis secara sistematis. Ketiga metode ini saling melengkapi untuk mendapatkan hasil penelitian yang komprehensif. Sumber data yang diperlukan, selanjutnya menggunakan data primer dan data sekunder sebagai berikut: Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, dan observasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer yaitu metode observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder pada penelitian ini berupa profil perusahaan dan struktur organisasi perusahaan. Analisis deskriptif adalah yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Analisis kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif / kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Analisis yang digunakan yaitu analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis Kuantitatif yaitu skala likert, untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian dengan jawaban responden. Skala likert yang digunakan untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap pernyataan yang diajukan. Skala tersebut terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu:

Tabel 2. Kategori Interpretasi Skor Rata-rata

Rentang Skor Rata-rata	Kategori Penilaian	Singkatan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju	STS
1,81 – 2,60	Tidak Setuju	TS
2,61 – 3,40	Cukup Setuju	CS
3,41 – 4,20	Setuju	S
4,21 – 5,00	Sangat Setuju	SS

Hasil

Deskripsi Responden

Deskripsi responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini responden ditetapkan sebanyak 32 orang responden yang merupakan karyawan tuuk eatry kota palopo. Gambaran tentang identitas responden dalam penelitian ini ditekankan berdasarkan jenis kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan, dan Lama Bekerja sebagai karyawan pada tuuk eatry kota palopo. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, disajikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	11	36,7%
2.	Perempuan	19	63,3%
Jumlah Responden		30	100%

Tabel 1 tentang deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin diatas, disajikan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 30 orang, 11 orang atau sekitar 36,7% yang berjenis kelamin laki laki dan 19 orang atau sekitar 63,7% yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tuuk eatry didominasi oleh perempuan, karena pekerjaan di tuuk eatry lebih banyak yang berkoprasi dibagian kitcen. Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	30	100%
2.	DIPLOMA	0	0%
3.	S1	0	0%
4.	S2	0	0%
5.	S3	0	0%
Jumlah Responden		30	100%

Tabel 2 tentang deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan diatas, disajikan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 30 orang terdapat 30 orang sekitar 100% dengan tingakat pendidikan SMA , 0 orang atau 0% dengan tingkat pendidikan Diploma, 0 orang atau 0% dengan tingkat pendidikan S1, 0 orang atau 0% dengan tingkat pendidikan S2, 0 orang atau 0% dengan tingkat pendidikan S3. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan *Tuuk eatry* Kota Palopo memiliki latar belakang pendidikan minimal Sekolah Menengah Atas (SMA). Deskripsi responden berdasarkan usia, disajikan pada table 3 berikut:

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	21-30Thn	30	100%
2.	31-40Thn	0	0%
3.	41-50Thn	0	0%
4.	>50Thn	0	0%
Jumlah Responden		30	100%

Tabel 3 tentang deskripsi responden berdasarkan tingkat usia diatas, disajikan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 30 orang terdapat 30 orang atau sekitar 100% dengan tingkat usia 21-30Thn, 0 orang atau sekitar 0% dengan tingkat usia 31- 40Thn, 0 orang atau sekitar 0% dengan tingkat usia 41-50Thn ,0 orangatau sekitar 0% ;dengan tingkat usia>50Thn. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan *tuuk eatry* keseluruhannya ada pada tingat usia 21-30Thn

karena pada usia tersebut merupakan usia yang produktif untuk kerja. Deskripsi responden berdasarkan lamanya bekerja pada instansi, disajikan table 4 berikut.

Table 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	1-5 Thn	30	100%
2.	6-10 Thn	0	0%
3.	11-15 Thn	0	0%
4.	15 Thn	0	0%
Jumlah Responden		30	100%

Tabel 4 tentang deskripsi responden berdasarkan lamanya bekerja disajikan bahwa keseluruhan responden yang berjumlah 30 orang terdapat 30 orang sekitar 100%, 30 orang atau 100% dengan lamanya bekerja 1-5Thn, 0 orang atau 0% dengan lamanya bekerja 6-10Thn, 0 orang atau 0% dengan Lamanya bekerja 11-15Thn, 0 orang atau 0% dengan lamanya bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tuuk eatry keseluruhannya ada pada tingkat 1-5Thn.

Analisis Deskriptif Variabel Reward (X1)

Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan dengan cara menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan. Variabel (X1) adalah pelatihan dengan sebaran jawaban responden terhadap variabel *reward* dapat dilihat pada tabel 5 :

Table 5. Tabel rekapitulasi jawaban responden terkait reward

No	Indikator	Rata-Rata Skor	Ket
1.	Gaji	4,81	Sangat Setuju
2.	Insentif	4,79	Sangat Setuju
3.	Tunjangan	4,58	Sangat Setuju
4.	Penghargaan Internasional	4,56	Sangat Setuju
Rata-Rata		4,68	Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 5 kesimpulan rata-rata tanggapan karyawan terhadap indikator dari variabel *reward* di atas dapat dilihat bahwa indikator dengan jumlah rata-rata tertinggi berdasarkan jawaban responden adalah gaji dengan rata-rata skor 4,81. Adapun rata-rata skor yang diperoleh yaitu sebesar 4,68 (sangat setuju).

Analisis Deskriptif Variabel Punishment (X2)

Variabel (X2) adalah *punishment* dengan sebaran jawaban responden terhadap variabel *punishment* dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

Table 6. Tabel rekapitulasi jawaban responden terkait Punishment

No	Indikator	Rata-Rata Skor	Ket
1.	<i>Punishment</i> Preventif	4,88	Sangat Setuju
2.	<i>Punishment</i> Represif	4,90	Sangat Setuju
Rata-Rata		4,89	Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 6 kesimpulan rata-rata tanggapan karyawan terhadap indikator dari variabel *Punishment* di atas dapat dilihat bahwa indikator dengan jumlah rata-rata tertinggi berdasarkan jawaban responden adalah *Punishment* Represif dengan rata-rata skor 4,90 (Sangat Setuju). Adapun rata-rata skor yang diperoleh yaitu sebesar 4,89 (Sangat Setuju).

Analisis Deskriptif Variabel Loyalitas (Y)

Variabel dependen (Y) adalah loyalitas dengan sebaran jawaban responden terhadap variabel loyalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Tabel rekapitulasi jawaban responden terkait loyalitas

No	Indikator	Rata-Rata Skor	Ket
1.	Keinginan Kuat Untuk Tetap Menjadi Anggota Organisasi	4,55	Sangat Setuju
2.	Keinginan Dan Penerimaan Yang Kuat Terhadap Nilai Dan Tujuan Organisasi	4,51	Sangat Setuju
3.	Penerimaan Untuk Melaksanakan Kegiatan Yang Konsisten Dengan Organisasi	4,64	Sangat Setuju
Rata-Rata		4,56	Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 7 kesimpulan rata-rata tanggapan karyawan terhadap indikator dari variabel loyalitas di atas dapat dilihat bahwa indikator dengan jumlah rata-rata tertinggi berdasarkan jawaban responden adalah Penerimaan Untuk Melaksanakan Kegiatan Yang Konsisten Dengan Organisasi dengan rata-rata skor 4,64 (Sangat Setuju). Adapun rata-rata skor yang diperoleh yaitu sebesar 4,56 (Sangat Setuju).

Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil analisis uji validity dan reability variabel penelitian menggunakan SPSS menunjukkan bahwa penelitian pengajuan validitas dan reabilitas terhadap instrumen kuesioner dilakukan untuk menjamin bahwa instrument penelitian yang digunakan tersebut akurat dan dapat dipercaya, serta dapat diandalkan apabila digunakan sebagai alat dala mengumpulkan data untuk jelasnya kedua penguji tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu *Reward* (X1), *Punishment* (X2), dan Loyalitas (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji validitas variabel reward (X1)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,384	0,374	Valid
P2	0,648	0,374	Valid
P3	0,625	0,374	Valid
P4	0,537	0,374	Valid
P5	0,755	0,374	Valid
P6	0,763	0,374	Valid
P7	0,619	0,374	Valid
P8	0,413	0,374	Valid

Untuk mengukur nilai validitas *reward* (X1) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 30 responden sehingga nilai pada tabel product moment dan di dapat nilai $r = 0,374$. Jika hasil validitas lebih besar dari 0,374 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua instrumen pada variabel *reward* (X1) pada tabel 11, hasil analisisnya lebih dari nilai $r = 0,374$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 skor pernyataan atau instrumen pada variabel *reward* (X1) tersebut dinyatakan valid dan layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 9. Uji validitas variabel Punishment (X2)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,533	0,374	Valid
P2	0,565	0,374	Valid
P3	0,882	0,374	Valid
P4	0,882	0,374	Valid

Untuk mengukur nilai validitas punishment (X2) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 30 responden sehingga nilai pada tabel product moment dan di dapat nilai $r = 0,374$. Jika hasil validitas lebih besar dari 0,374 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua instrumen pada variabel *reward* (X2) pada tabel 9, hasil analisisnya lebih dari nilai $r = 0,374$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 4 skor pernyataan atau instrumen pada variabel *reward* (X2) tersebut dinyatakan valid dan layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 10. Uji validitas variabel loyalitas (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,686	0,374	Valid
P2	0,210	0,374	Tidak Valid
P3	0,795	0,374	Valid
P4	0,692	0,374	Valid
P5	0,768	0,374	Valid
P6	0,770	0,374	Valid

Berdasarkan tabel 10 dari hasil SPSS pengujian disimpulkan bahwa dari 6 item pernyataan pada variabel loyalitas. 5 pernyataan dinyatakan valid sedangkan terdapat 1 pernyataan yang tidak valid karena nilai person correlation r hitung $< r$ table yaitu 0,374. Adapun pernyataan tersebut yaitu P2 sehingga pernyataan tersebut dihilangkan/dibuang dari penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) $> 0,600$ yaitu jika dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan hasil kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila α (α) $< 0,600$ maka dianggap kurang handal, Artinya, apabila variabel-variabel tersebut diteliti kembali pada waktu yang berbeda, hasil penelitian bisa mengalami perubahan, sehingga validitas dan konsistensi temuan perlu diperhatikan secara seksama.

X1 (*Reward*)

Tabel 11. Hasil Pengujian Reabilitas Variabel Reward

Reliability Statistics	
Cronbach' Alpha	N of Items
0,746	8

Dari hasil SPSS tabel 11 hasil pengujian reabilitas variabel *reward* (X1), dapat disimpulkan bahwa dari 8 item pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan nilai *cronbach' alpha* sebesar 0,746 $> 0,600$. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dalam penelitian ini dikatakan Reliabel.

X2 (*Punishment*)

Tabel 12. Hasil Pengujian Reabilitas Variabel Punishment

Reliability Statistics	
Cronbach' Alpha	N of Items
0,774	4

Dari hasil SPSS tabel 12 hasil pengujian reabilitas variabel *Punishment* (X2), dapat disimpulkan bahwa dari 4 item pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan nilai *cronbach' alpha* sebesar 0,774 $> 0,600$. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dalam penelitian ini dikatakan Reliabel.

Y (Loyalitas)

Tabel 13. Hasil Pengujian Reabilitas Variabel Loyalitas

Reliability Statistics	
Cronbach' Alpha	N of Items
0,731	6

Dari hasil SPSS tabel 12 hasil pengujian reabilitas variabel *Punishment* (Y), dapat disimpulkan bahwa dari 6 item pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan nilai *cronbach' alpha* sebesar $0,731 > 0,600$. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dalam penelitian ini dikatakan Reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual lebih dari satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Pada penelitian ini, regresi linier berganda digunakan untuk menjawab hipotesis apakah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

1. Uji f-statistik (uji simultan)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi, dapat dianalisis sejauh mana masing-masing variabel independen memengaruhi loyalitas. Hasil ini menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel tersebut, sehingga dapat menjadi dasar untuk strategi peningkatan loyalitas pelanggan atau kinerja organisasi secara lebih efektif. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara simultan dapat dilakukan dengan uji F.

Tabel 14. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.463	2	3.732	714.792	.000 ^b
	Residual	.141	27	.005		
	Total	7.604	29			

a. *Dependent Variable:* Loyalitas karyawan

b. *Predictors: (Constant), Punishment, Reward*

Berdasarkan pada tabel 14 diatas dapat diketahui bahwa variabel *punishment* dan *reward* secara bersama sama (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di tuuk eatry kota palopo. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh yaitu 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 pada penelitian ini diterima

2. Uji T

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS, diperoleh nilai regresi linier sederhana yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil lengkap perhitungan tersebut dapat dilihat secara rinci pada tabel 15 berikut, yang menjadi dasar analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Tabel 15. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	28.120	.226		124.413	.000
Reward	.132	.005	.664	24.438	.000
Punishment	-.289	.008	-.931	-34.281	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh t hitung untuk variabel *reward* sebesar $124.413 > 24.438$ t tabel dengan taraf signifikan $0.000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan *reward* (X1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan tuuk eatry di kota palopo sehingga hipotesis kedua diterima. 2). Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh t hitung untuk variabel *punishment* sebesar $38.281 > 0,24,483$ t tabel dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa punishment (X2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan tuuk eatry dikota palopo sehingga hipotesis ketiga diterima.

Untuk menegtahui nilai koefisien regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : 1). Nilai konstanta 28.120 artinya bahwa jika *reward* (X1) dan *punishment* (X2) dianggap tidak ada maka loyalitas karyawan (Y) sebesar 28.120. 2). Koefisien regresi *reward* (X1) 0,132 artinya bahwa *reward* meningkat satu satuan maka loyalitas karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,132, dengan asumsi variabel punishment (X2) konstan atau tetap sebesar 0,132. 3). Koefisien regresi *punishment* (X2) 0,289 artinya bahwa hal ini berarti setiap proses *punishment* meningkat satu satuan loyalitar karyawan (Y) akan meningkat satu satuan, dengan anggapan variabel *reward* (X1) adalah konstan atau tetap.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh *reward* dan *punishment* dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel loyalitas karyawan. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 19 berikut.

Tabel 16. Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.981	.980	.07225
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward				

Hasil dari perhitungan software SPSS diperoleh nilai R² = 0.981 yang berarti bahwa sebesar 98,1% loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *reward* dan *punishment*. Sedangkan sisanya 1,9% (Diperoleh dari nilai 100% - 98,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh reward dan punishment terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dituuk eaty kota palopo, diketahui bahwa *reward* dan punishment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pemberian *reward* yang adil dan punishment yang tegas mampu meningkatkan kesetiaan serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. *Reward* yang diberikan perusahaan berupa gaji yang layak, insentif, tunjangan, dan promosi jabatan terbukti memberikan dampak positif terhadap loyalitas karyawan sebagaimana hasil rekapitulasi rata rata skor indikator *reward* mencapai 4,68 yang termaksud dalam kategori “sangat setuju”. Artinya, karyawan merasa bahwa *reward* yang diterima telah sesuai dengan harapan mereka.

Punishment yang diterapkan baik dalam bentuk frepentif maupun refresif juga memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan skor rata rata indikator punishment sebesar 4,89 yang juga berada “Sangat Setuju”. Penerapan punishment mendorong karyawan untuk lebih berhati hati dalam bekerja dan meningkatkan loyalitas (Daheri et al., 2022). Loyalitas karyawan yang diukur melalui indikator keinginan tetap menjadi anggota

organisasi, penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan melaksanakan kegiatan organisasi menunjukkan rata-rata skor sebesar 4,56. Ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* yang diterapkan oleh Tuuk Eatery Kota Palopo sudah tepat dalam meningkatkan loyalitas karyawan (Bazikho, 2023).

Pengaruh reward terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa *reward* berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan pada Tuuk Eatery Kota Palopo. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata indikator *reward* yang mencapai 4,68 (kategori sangat setuju). *Reward* yang diterapkan di perusahaan seperti gaji, insentif, tunjangan, penghargaan internasional, dan promosi jabatan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan loyalitas karyawan. *Reward* yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan menumbuhkan rasa dihargai dan diakui atas kinerja yang telah mereka berikan (Surahman, 2022). Karyawan yang merasa diperhatikan melalui pemberian *reward* akan lebih termotivasi untuk berkontribusi maksimal kepada perusahaan dan memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dengan demikian, pemberian *reward* di perusahaan Tuuk Eatery Kota Palopo sudah berjalan efektif dalam mendorong loyalitas karyawan. Namun, perusahaan tetap perlu mempertahankan bahkan meningkatkan variasi dan kualitas *reward* agar karyawan semakin termotivasi untuk berkembang bersama perusahaan (Wirawan & Afani, 2018).

Pengaruh punishment terhadap loyalitas karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan Tuuk Eatery Kota Palopo. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata indikator *punishment* sebesar 4,89 (kategori sangat setuju). Penerapan *punishment* baik preventif maupun represif mampu meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan. *Punishment* preventif seperti tata tertib, anjuran, dan larangan menjadi pedoman awal bagi karyawan dalam berperilaku di lingkungan kerja (Kurniawan, 2019). Sedangkan *punishment* represif berupa teguran, peringatan, hingga sanksi tegas mampu memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar aturan. Karyawan yang memahami adanya konsekuensi atas setiap pelanggaran akan lebih berhati-hati dalam bekerja dan berupaya menjaga kinerjanya dengan baik (Nindyati, 2017).

PT Columbia Perdana Manado juga menemukan bahwa *punishment* memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan meskipun tidak sebesar *reward* (Tamba et al., 2018). Sementara itu, *punishment* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien yang cukup besar, meskipun pengaruh *reward* lebih dominan. Dengan demikian, penerapan *punishment* yang tepat dan proporsional di Tuuk Eatery dapat menjadi salah satu cara efektif untuk menjaga kedisiplinan dan meningkatkan loyalitas karyawan. Namun, perusahaan harus tetap memperhatikan keseimbangan antara *reward* dan *punishment* agar tercipta suasana kerja yang adil dan kondusif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan Tuuk Eatery di Kota Palopo, dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut, ketika diterapkan secara bersamaan, mampu mendorong peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Secara parsial, baik *reward* maupun *punishment* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemberian *reward* atau penghargaan

memberikan motivasi positif bagi karyawan untuk tetap berkomitmen dan menunjukkan kinerja yang optimal. Sementara itu, penerapan *punishment* atau sanksi yang tepat berfungsi sebagai kontrol terhadap perilaku karyawan, yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan kedisiplinan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu mempertahankan dan mengembangkan sistem *reward* dan *punishment* yang adil, terstruktur, dan konsisten guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung loyalitas jangka panjang karyawan.

Implikasi penelitian ini yaitu penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang efektif dapat meningkatkan loyalitas karyawan di Tuuk Eatery Kota Palopo, sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan keberlanjutan bisnis. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari persepsi subjektif karyawan, sehingga kemungkinan bias tetap ada, baik karena faktor emosional, loyalitas personal, maupun pengaruh hubungan kerja dengan atasan. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel utama, yaitu *reward* dan *punishment*, padahal terdapat banyak faktor lain yang juga dapat memengaruhi loyalitas karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun iklim kerja. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) dengan menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan. Selain itu Penelitian longitudinal juga dapat dilakukan untuk melihat perubahan efek *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Aljena, S. C., Andari, K. D. W., & Kartini, K. (2020). Pengaruh *reward* terhadap motivasi belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Dasar Borneo (Judikdas Borneo)*, 2(1), 127-137. <https://doi.org/10.35334/judikdasborneo.v2i1.1452>
- Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayat, N. A. (2021). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kedisiplinan pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 50-65. <https://doi.org/10.24912/je.v26i1.717>
- Bazikho, F. (2023). Pengaruh *Punishment* terhadap Kedisiplinan Siswa Kelas X IIS-A di SMA Swasta Kampus Telukdalam. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 2(1), 229-242. <https://doi.org/10.57094/faguru.v2i1.662>
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Daheri, M., Pattiasina, P. J., Saputra, N., Nurdiansyah, N. M., & Uzlifah, L. (2022). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Profesionalisme Guru. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(4), 388-397. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i4.304>
- Dwiyanti, F., Simorangkir, A., Ramadhan, D. P., Patricia, H. C., Adhisty, S. P., & Madani, V. K. (2023). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 1(4), 174-186. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v1i4.85>

- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 16(1), 85-97.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(3), 93-100. <https://doi.org/10.35797/jab.v9.i3.93-100>
- 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. *Productivity*, 1(4), 297-300.
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1). <https://doi.org/10.36733/juima.v11i1.2053>
- Muqoyyaro, L. (2018). pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Magetan. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 6(1), 95-101.
- Nindyati, A. D. (2017). Pemaknaan loyalitas karyawan pada generasi x dan generasi y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profession*, 1(3), 59-66. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v1i3.15230>
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21-30. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26186>
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57-63. <https://doi.org/10.35797/jab.v9.i1.57-63>
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143-156.
- Rahmah, U. S., & Sari, R. K. (2023). Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(3), 785-798. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i3.400>
- Saputra, L. N., & Agustini, N. K. Y. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensai, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Java Agri Sukses Makmur, di Kecamatan Dawarblandong Kabupaten Mojokerto. *Journal Social Society*, 5(2), 906-919. <https://doi.org/10.54065/jss.5.2.2025.800>
- Suak, R., Adolfini, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2). <https://doi.org/10.35794/emba.5.2.2017.16062>
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Surahman, M. (2022). Pengaruh *Punishment* Dan *Reward* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Perwira Journal of Economics & Business*, 2(1), 90-100. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v2i1.100>
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57-66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>

- Syahban, W., Marzuki, S. N., & Buhasyim, M. A. (2025). Penerapan Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota Koperasi PKK Desa Pattiro Bajo. *Journal Social Society*, 5(1), 28–45. <https://doi.org/10.54065/jss.5.1.2025.625>
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33-41. <https://doi.org/10.35797/jab.v7.i001.33-41>
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128-138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh *Reward* dan *punishment* terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242-257. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1124>