

Pengaruh Kebijakan Reward dan Loyalitas Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Ramayana Ciputat di Tangerang Selatan

Putri Syahbani¹, I Nyoman Marayasa²

Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

putrisyhbni@gmail.com¹, dosen00569@unpam.ac.id²

Abstrak

Kata Kunci:

Kebijakan Reward;
Loyalitas
Karyawan; Prestasi
Kerja Karyawan;
Manajemen Sumber
Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kebijakan Reward dan Loyalitas Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Ramayana Ciputat di Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 113 karyawan dan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 88 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Analisis data menggunakan SPSS versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebijakan Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan persamaan $Y = 21,841 + 0,429X_1$, koefisien korelasi 0,515, koefisien determinasi 26,5%, serta t hitung 5,566 > t tabel 1,987 dan Sig. 0,000 < 0,05. Loyalitas Karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan dengan persamaan $Y = 17,747 + 0,546X_2$, koefisien korelasi 0,505, koefisien determinasi 25,5%, serta t hitung 5,428 > 1,987 dan Sig. 0,000 < 0,05. Secara simultan, Kebijakan Reward dan Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan persamaan $Y = 13,210 + 0,302X_1 + 0,373X_2$, $R = 0,601$, $R^2 = 36,1\%$, dan F hitung 23,983 > F tabel 3,10 dengan Sig. 0,000 < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa perbaikan sistem reward yang adil dan transparan serta penguatan loyalitas karyawan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan.

Abstract

Keyword:

Reward Policy;
Employee Loyalty;
Employee Job
Performance;
Human Resource
Management

This study aims to determine and analyze the effect of Reward Policy and Employee Loyalty on Employee Job Performance at PT Ramayana Ciputat, South Tangerang. The study employed a quantitative approach with an associative design. The population consisted of 113 employees, while 88 respondents were selected using the Slovin formula with a 5% margin of error. Data were collected through observation, questionnaires, documentation, and literature review. Data were analyzed using SPSS version 25 through validity and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression, correlation analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results showed that Reward Policy had a positive and significant effect on Employee Job Performance, with the equation $Y = 21.841 + 0.429X_1$, correlation coefficient 0.515, determination coefficient 26.5%, t-value 5.566 > 1.987, and Sig. 0.000 < 0.05. Employee Loyalty also had a positive and significant effect, with the equation $Y = 17.747 + 0.546X_2$, correlation coefficient 0.505, determination coefficient 25.5%, t-value 5.428 > 1.987, and Sig. 0.000 < 0.05. Simultaneously, Reward Policy and Employee Loyalty had a positive and significant effect on Employee Job Performance, with the equation $Y = 13.210 + 0.302X_1 + 0.373X_2$, $R = 0.601$, $R^2 = 36.1\%$, and F-value 23.983 > 3.10 with Sig. 0.000 < 0.05. These findings indicate that a fair and transparent reward system and stronger employee loyalty can support improvements in employee job performance.

Information Production:

© 2026 by the authors of this article. This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)



PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam keberhasilan perusahaan karena karyawan menjadi unsur yang menjalankan berbagai aktivitas operasional dan berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut menyediakan produk dan pelayanan yang baik, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar karyawan dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Prestasi kerja menggambarkan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemampuan bekerja sama.

PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk merupakan salah satu jaringan ritel nasional yang menjalankan kegiatan usaha melalui konsep one-stop shopping. Ramayana Ciputat di Tangerang Selatan memiliki aktivitas

operasional dengan intensitas interaksi pelanggan yang tinggi dan target penjualan yang perlu dicapai. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk mampu memberikan pelayanan yang baik, menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, serta menjaga pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan karyawan melalui kebijakan reward dan penguatan loyalitas menjadi penting dalam mendukung prestasi kerja.

Kebijakan reward dalam penelitian ini tidak hanya dipahami sebagai bentuk imbalan, tetapi sebagai aturan dan pedoman yang mengatur bagaimana penghargaan diberikan secara adil, transparan, dan konsisten kepada karyawan. Armstrong dan Brown (2023) menjelaskan bahwa reward policy berkaitan dengan maksud jangka panjang organisasi dalam mengembangkan dan mengelola proses pemberian reward untuk mendukung strategi bisnis. Dalam penelitian ini indikator kebijakan reward meliputi gaji, bonus, penghargaan atau apresiasi, tunjangan dan insentif, serta fasilitas kerja.

Selain reward, loyalitas karyawan merupakan faktor yang dapat mendukung pencapaian prestasi kerja. Hasibuan (2020) memandang loyalitas sebagai kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, menjaga nama baik organisasi, dan menunjukkan kesetiaan terhadap perusahaan. Loyalitas juga berkaitan dengan komitmen untuk memberikan kontribusi dan bertahan dalam organisasi. Indikator loyalitas dalam penelitian ini terdiri atas kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesediaan berkorban untuk perusahaan, kejujuran dalam bekerja, serta keinginan bertahan dalam perusahaan.

Hasil prasurvei pada 10 karyawan menunjukkan bahwa rata-rata jawaban “tidak” pada kebijakan reward mencapai 27%. Ketidakpuasan terutama terlihat pada pemberian bonus sesuai pencapaian kerja dan kecukupan fasilitas kerja. Pada loyalitas karyawan, rata-rata jawaban “tidak” juga 27%, dengan persoalan menonjol pada kesediaan menerima efisiensi anggaran dan kejelasan jenjang karier. Sementara itu, prasurvei prestasi kerja menunjukkan rata-rata jawaban “tidak” sebesar 38%, terutama terkait pemenuhan standar mutu, ketepatan waktu, dan kerja sama tim. Kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk menguji secara empiris hubungan ketiga variabel.

Penelitian terdahulu mendukung adanya hubungan antara reward, loyalitas, dan prestasi kerja. Febrianti, Sulistyandari, dan Ramadhan (2025) menemukan bahwa job description, loyalitas, dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Novalia dan Candra (2025) juga menunjukkan bahwa reward dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Safira, Rismansyah, dan Kurbani (2024) menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja dan loyalitas dapat berperan dalam hubungan tersebut. Temuan-temuan tersebut memperkuat pentingnya pengujian kebijakan reward dan loyalitas secara bersama-sama pada konteks PT Ramayana Ciputat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh Kebijakan Reward terhadap Prestasi Kerja Karyawan; (2) mengetahui pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan; dan (3) mengetahui pengaruh Kebijakan Reward dan Loyalitas Karyawan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Ramayana Ciputat di Tangerang Selatan. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: a). H1: Kebijakan Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. b). H2: Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. c). H3: Kebijakan Reward dan Loyalitas Karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian dilaksanakan pada PT Ramayana Ciputat di Tangerang Selatan. Populasi penelitian berjumlah 113 karyawan. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 88 responden. Data penelitian terutama berupa data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan observasi, sedangkan dokumentasi dan studi kepustakaan digunakan sebagai data pendukung.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Variabel Kebijakan Reward (X1) diukur melalui lima indikator: gaji, bonus, penghargaan/apresiasi, tunjangan dan insentif, serta fasilitas kerja. Loyalitas Karyawan (X2) diukur melalui kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesediaan berkorban untuk perusahaan, kejujuran dalam bekerja, dan keinginan bertahan dalam perusahaan. Prestasi Kerja Karyawan (Y) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kerja sama tim. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis melalui uji t

dan uji F. Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5%. Kriteria penerimaan hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi $< 0,05$ dan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel atau F hitung dengan F tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 88 responden. Berdasarkan jenis kelamin, 46 responden (52,3%) berjenis kelamin laki-laki dan 42 responden (47,7%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia, responden berusia <20 tahun sebanyak 28 orang (31,8%), 21–30 tahun sebanyak 22 orang (25,0%), 31–40 tahun sebanyak 21 orang (23,9%), dan >41 tahun sebanyak 17 orang (19,3%). Berdasarkan pendidikan terakhir, 82 responden (93,2%) berpendidikan SMA/SMK, 2 responden (2,3%) D3, dan 4 responden (4,5%) S1. Berdasarkan lama bekerja, 29 responden (33,0%) bekerja <1 tahun, 21 responden (23,9%) selama 2–3 tahun, 21 responden (23,9%) selama 4–5 tahun, dan 17 responden (19,3%) lebih dari 6 tahun.

Karakteristik	Kategori	n	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	46	52,3%
	Perempuan	42	47,7%
Usia	<20 tahun	28	31,8%
	21–30 tahun	22	25,0%
	31–40 tahun	21	23,9%
	>41 tahun	17	19,3%
Pendidikan	SMA/SMK	82	93,2%
	D3	2	2,3%
	S1	4	4,5%
Lama bekerja	<1 tahun	29	33,0%
	2–3 tahun	21	23,9%
	4–5 tahun	21	23,9%
	>6 tahun	17	19,3%

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2026).

Analisis Deskriptif

Secara deskriptif, Kebijakan Reward memperoleh nilai rata-rata keseluruhan 3,51 dan termasuk kategori baik. Nilai terendah terdapat pada pernyataan mengenai penghargaan kepada karyawan berprestasi sebesar 3,14 dan fasilitas kerja yang membuat karyawan nyaman sebesar 3,28; keduanya termasuk kategori cukup baik. Loyalitas Karyawan juga memperoleh rata-rata 3,51 dengan kategori baik. Nilai terendah terdapat pada kesediaan menerima efisiensi anggaran tanpa menurunkan kualitas kerja sebesar 3,02 dan kepatuhan terhadap peraturan sebesar 3,17. Prestasi Kerja Karyawan memperoleh rata-rata 3,69 dengan kategori baik. Nilai terendah terdapat pada efektivitas kerja sebesar 3,41 dan kerja sama tim sebesar 3,38.

Variabel	Mean	Kategori	Temuan terendah
Kebijakan Reward (X1)	3,51	Baik	Penghargaan: 3,14
Loyalitas Karyawan (X2)	3,51	Baik	Kesediaan berkorban: 3,02
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	3,69	Baik	Kerja sama tim: 3,38

Sumber: Data diolah 2026.

Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung masing-masing item lebih besar daripada r tabel 0,209. Uji reliabilitas menunjukkan Cronbach's Alpha sebesar 0,840 untuk Kebijakan Reward, 0,730 untuk Loyalitas Karyawan, dan 0,744 untuk Prestasi Kerja Karyawan. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. $0,200 > 0,05$ sehingga residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menghasilkan Tolerance 0,805 dan VIF 1,242 pada kedua variabel independen sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Uji Glejser menunjukkan Sig. 0,643 untuk Kebijakan Reward dan 0,687 untuk Loyalitas Karyawan, keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Pengujian	Variabel/indikator	Hasil	Kesimpulan
Reliabilitas	Kebijakan Reward	$\alpha = 0,840$	Reliabel
Reliabilitas	Loyalitas Karyawan	$\alpha = 0,730$	Reliabel
Reliabilitas	Prestasi Kerja	$\alpha = 0,744$	Reliabel
Normalitas	Residual	Sig. = 0,200	Normal

Multikolinearitas	X1 dan X2	Tolerance 0,805; VIF 1,242	Tidak terjadi
Heteroskedastisitas	X1	Sig. = 0,643	Tidak terjadi
Heteroskedastisitas	X2	Sig. = 0,687	Tidak terjadi

Analisis Regresi, Korelasi, dan Determinasi

Regresi linier sederhana menunjukkan bahwa Kebijakan Reward memiliki persamaan $Y = 21,841 + 0,429X_1$. Koefisien positif 0,429 berarti setiap peningkatan satu satuan Kebijakan Reward diikuti peningkatan Prestasi Kerja sebesar 0,429 satuan. Nilai korelasi sebesar 0,515 berada pada kategori sedang dan koefisien determinasi sebesar 0,265 menunjukkan kontribusi 26,5%. Loyalitas Karyawan menghasilkan persamaan $Y = 17,747 + 0,546X_2$. Koefisien positif 0,546 berarti setiap peningkatan satu satuan loyalitas diikuti peningkatan Prestasi Kerja sebesar 0,546 satuan. Nilai korelasi 0,505 termasuk kategori sedang dengan kontribusi 25,5%.

Hubungan	Persamaan regresi	r / R	R ²	Interpretasi
X1 → Y	$Y = 21,841 + 0,429X_1$	0,515	26,5%	Sedang; positif
X2 → Y	$Y = 17,747 + 0,546X_2$	0,505	25,5%	Sedang; positif
X1 + X2 → Y	$Y = 13,210 + 0,302X_1 + 0,373X_2$	0,601	36,1%	Kuat; positif

Regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 13,210 + 0,302X_1 + 0,373X_2$. Konstanta 13,210 menunjukkan nilai Prestasi Kerja ketika kedua variabel independen dianggap nol. Koefisien 0,302 menunjukkan bahwa peningkatan Kebijakan Reward satu satuan, dengan loyalitas tetap, meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,302 satuan. Koefisien 0,373 menunjukkan bahwa peningkatan Loyalitas satu satuan, dengan Kebijakan Reward tetap, meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,373 satuan. Nilai R sebesar 0,601 menunjukkan hubungan kuat dan positif, sedangkan R² sebesar 0,361 berarti 36,1% variasi Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut dan 63,9% sisanya dijelaskan faktor lain di luar model.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis	t/F hitung	t/F tabel	Sig.	Keputusan
H1: X1 → Y	5,566	1,987	0,000	Diterima
H2: X2 → Y	5,428	1,987	0,000	Diterima
H3: X1 + X2 → Y	23,983	3,10	0,000	Diterima

Hasil uji t menunjukkan Kebijakan Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan karena t hitung 5,566 > t tabel 1,987 dan Sig. 0,000 < 0,05. Dengan demikian H1 diterima. Loyalitas Karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan karena t hitung 5,428 > 1,987 dan Sig. 0,000 < 0,05, sehingga H2 diterima. Selanjutnya, uji F menunjukkan F hitung 23,983 > F tabel 3,10 dengan Sig. 0,000 < 0,05. Artinya Kebijakan Reward dan Loyalitas Karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan sehingga H3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kebijakan Reward terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebijakan Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Temuan ini berarti semakin baik kebijakan pemberian gaji, bonus, penghargaan, tunjangan dan insentif, serta fasilitas kerja yang diterima karyawan, semakin besar kecenderungan peningkatan prestasi kerja. Temuan ini sejalan dengan Febrianti et al. (2025) dan Novalia dan Candra (2025) yang sama-sama menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pada PT Ramayana Ciputat, aspek yang masih perlu diperbaiki adalah penghargaan bagi karyawan berprestasi dan kenyamanan fasilitas kerja. Perusahaan dapat meningkatkan transparansi kriteria penghargaan, mengomunikasikan mekanisme pemberian bonus, dan mengevaluasi fasilitas yang paling dibutuhkan karyawan agar reward benar-benar dirasakan adil dan relevan.

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Loyalitas Karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Artinya, karyawan yang lebih patuh terhadap aturan, bertanggung jawab, jujur, bersedia memberikan kontribusi, dan memiliki keinginan bertahan cenderung menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang menempatkan loyalitas sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja. Dalam penelitian ini, indikator kesediaan berkorban untuk perusahaan memperoleh nilai terendah. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya pengelolaan beban dan kebijakan anggaran yang lebih seimbang agar karyawan tidak merasa terbebani, sekaligus memperkuat komitmen dan keinginan bertahan dalam perusahaan.

Pengaruh Kebijakan Reward dan Loyalitas Karyawan secara Simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Secara simultan kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Nilai R sebesar 0,601 menunjukkan hubungan kuat dan R^2 sebesar 36,1% menunjukkan bahwa Kebijakan Reward dan Loyalitas Karyawan bersama-sama mampu menjelaskan 36,1% variasi Prestasi Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja tidak cukup hanya melalui pemberian reward, tetapi juga memerlukan karyawan yang memiliki komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan demikian, kebijakan reward yang adil, transparan, dan konsisten perlu berjalan bersama dengan upaya membangun hubungan kerja, kejelasan karier, tanggung jawab, dan lingkungan yang mendorong karyawan untuk bertahan serta memberikan kontribusi terbaik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, Kebijakan Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Ramayana Ciputat di Tangerang Selatan. Hal tersebut dibuktikan melalui persamaan $Y = 21,841 + 0,429X_1$, koefisien korelasi 0,515, kontribusi 26,5%, serta t hitung $5,566 > t$ tabel 1,987 dan Sig. $0,000 < 0,05$. Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil ini ditunjukkan melalui persamaan $Y = 17,747 + 0,546X_2$, koefisien korelasi 0,505, kontribusi 25,5%, serta t hitung $5,428 > t$ tabel 1,987 dan Sig. $0,000 < 0,05$. Secara simultan, Kebijakan Reward dan Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Persamaan regresi berganda adalah $Y = 13,210 + 0,302X_1 + 0,373X_2$, dengan $R = 0,601$ dan $R^2 = 36,1\%$. Uji F menghasilkan $23,983 > 3,10$ dengan Sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, ketiga hipotesis penelitian diterima. Implikasinya, manajemen PT Ramayana Ciputat perlu mempertahankan kebijakan reward yang sudah baik sekaligus memperbaiki aspek yang masih rendah, terutama transparansi penghargaan dan kenyamanan fasilitas. Perusahaan juga perlu memperkuat loyalitas melalui kejelasan karier, kebijakan kerja yang proporsional, komunikasi, dan penguatan tanggung jawab. Untuk meningkatkan prestasi kerja, koordinasi dan kerja sama tim juga perlu diperkuat melalui briefing dan evaluasi rutin.

Mengakui

Penulis menyampaikan terima kasih kepada PT Ramayana Ciputat di Tangerang Selatan atas kesempatan dan dukungan dalam proses penelitian, kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner, serta kepada dosen pembimbing dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang yang telah memberikan arahan dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M., & Brown, D. (2023). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice* (7th ed.). London: Kogan Page.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JMES)*, 1(2).
- Febrianti, P. R., Sulistyandari, & Ramadhan, R. R. (2025). Pengaruh job description, loyalitas, dan reward terhadap prestasi kerja perusahaan Siak Grosir Group Pekanbaru.
- Garini, E. A., & Heryjanto, A. (2022). Pengaruh penghargaan finansial, promosi jabatan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh loyalitas karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 18(1), 57–68.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi ke-10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, N. F. (2023). Pengaruh kebijakan reward, kompensasi finansial, dan loyalitas karyawan terhadap prestasi kerja di CV XYZ.
- Imaniyah, K., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap loyalitas karyawan PT Anugrah Mitra Investa. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 37–45.
- Izzati, U. A., Handyaningrum, W., & Mulyana, O. P. (2024). *Loyalitas di Dunia Kerja*. Gowa: CV. Ruang Tentor.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Novalia, R., & Candra, A. (2025). Analisis pengaruh pemberian reward dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja pada PT Pupuk Indonesia Penjualan Lampung.

- Putri, N. E., Sutikno, B., & Rachmawati, D. L. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan reward terhadap loyalitas karyawan PT Fahira Berkah Olindo.
- Safira, B., Rismansyah, & Kurbani, A. (2024). Pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas pada PT Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(2), 371–378.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayitno, D., & Latunreng, W. (2022). *Loyalitas Pelaut*. Yogyakarta: Deepublish.
- Shinta, F. S. (2020). Pengaruh Pemberian Reward terhadap Prestasi Kerja pada PT Johan Sentosa Bangkinang.