

Pengaruh Reward dan Pelatihan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Limas Mulya Sentosa Kediri)

*(The Influence of Rewards and Job Training on Employee Loyalty
Case Study at PT. Limas Mulya Sentosa Kediri)*

Kesya Sabina Fiorella¹, Enni Sustiyatik², Krissantina Eferyn³
^{1,2,3}**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kadiri**

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial antara Reward dan Pelatihan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Limas Mulya Sentosa Kediri. Penelitian kuantitatif ini bertujuan menguji hipotesis dengan data numerik. Seluruh karyawan PT Limas Mulya Sentosa Kediri (30 orang) dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh karena jumlah populasi dan sampel sama. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi 0,004. Pelatihan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,001. Secara simultan, reward dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikansi 0,000. Di antara kedua variabel tersebut, pelatihan kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi loyalitas karyawan, berdasarkan nilai koefisien beta standar yang lebih tinggi dan signifikansi yang lebih rendah dibandingkan reward. Hal ini menunjukkan pentingnya pelatihan kerja dalam meningkatkan loyalitas.

Kata Kunci: reward, pelatihan kerja, loyalitas karyawan

***Abstract:** This study aims to determine the simultaneous and partial influence of Rewards and Job Training on Employee Loyalty at PT Limas Mulya Sentosa Kediri. This quantitative study aims to test the hypothesis with numerical data. All employees of PT Limas Mulya Sentosa Kediri (30 people) were sampled through saturated sampling techniques because the number of population and sample was the same. Data analysis was carried out using multiple linear regression. The results showed that rewards had a positive and significant effect on employee loyalty with a significance value of 0.004. Job training also had a significant effect with a significance value of 0.001. Simultaneously, rewards and job training had a significant effect on employee loyalty, as evidenced by the F test with a significance value of 0.000. Among the two variables, job training is the most dominant factor influencing employee loyalty, based on a higher standard beta coefficient value and lower significance than rewards. This shows the importance of job training in increasing loyalty.*

Keywords: rewards, job training, employee loyalty

Alamat Korespondensi:

Kesya Sabina Fiorella, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kadiri, e-mail: fiorellakesyasabrina@gmail.com

Enni Sustiyatik, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kadiri, e-mail: enni_sustiyatik@unik-kediri.ac.id

Krissantina Eferyn, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kadiri, e-mail: krissantina_eferyn@unik-kediri.ac.id

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada sumber daya alam, melainkan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya (SDM). Dalam dunia kerja yang kompetitif, loyalitas karyawan menjadi elemen penting dalam mempertahankan stabilitas dan produktivitas perusahaan. Loyalitas karyawan yang tinggi mencerminkan adanya keterikatan emosional, komitmen,

serta keinginan untuk terus berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan perlu difokuskan pada strategi pengelolaan SDM yang efektif, seperti sistem reward (penghargaan) dan pelatihan kerja yang berkelanjutan.

PT Limas Mulya Sentosa, distributor resmi produk Cap Lang di wilayah Kediri dan sekitarnya,

memainkan peran strategis dalam mendistribusikan produk kesehatan ke berbagai saluran penjualan. Dalam menjalankan fungsi tersebut, perusahaan sangat bergantung pada tenaga kerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga loyal. Meskipun data menunjukkan bahwa lebih dari 60% karyawan memiliki masa kerja lebih dari enam tahun, terdapat indikasi bahwa sistem reward dan pelatihan kerja belum dikelola secara optimal. Sebagian karyawan dengan masa kerja panjang dan kinerja baik belum memperoleh insentif tambahan maupun apresiasi formal. Begitu pula pelatihan kerja belum berjalan maksimal, terutama bagi karyawan baru yang tidak mendapatkan pelatihan rutin terkait operasional distribusi maupun soft skills seperti komunikasi dan manajemen waktu.

Reward atau sistem penghargaan menjadi salah satu cara yang efektif untuk mendorong loyalitas karyawan. Reward tidak hanya mencakup kompensasi finansial seperti gaji dan insentif, tetapi juga penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas pencapaian dan peningkatan kesejahteraan kerja. Sistem reward yang adil dan terstruktur mampu meningkatkan motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakadilan atau ketidakteraturan dalam pemberian reward dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif terhadap loyalitas karyawan.

Selain reward, pelatihan kerja juga memegang peranan penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan teknis, mengembangkan soft skills, dan membantu karyawan beradaptasi dengan dinamika pekerjaan. Di PT Limas Mulya Sentosa, pelatihan kerja rutin seperti pelatihan lapangan dilakukan setiap 3–5 bulan. Namun, masih terdapat kekurangan dalam penyampaian materi yang relevan dan belum adanya sistem pelatihan terstruktur yang menjangkau seluruh bagian. Karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan formal cenderung belajar secara otodidak, yang dapat mengurangi efektivitas kerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa baik reward maupun pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, sebagian besar studi lebih banyak dilakukan di sektor perbankan, pendidikan, atau manufaktur, dan jarang menyasar perusahaan distribusi skala menengah seperti PT Limas Mulya Sentosa. Di samping itu, banyak penelitian sebelumnya mengkaji reward dan pelatihan secara terpisah. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris yang menganalisis pengaruh kedua variabel ini secara simultan dalam konteks perusahaan distribusi regional.

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM, serta menjadi acuan praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan loyalitas karyawan yang lebih efektif. Dengan sistem reward yang tepat dan pelatihan kerja yang berkualitas, perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan karyawan yang berpengalaman, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan stabilitas operasional dalam jangka panjang.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Reward terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Limas Mulya Sentosa Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Limas Mulya Sentosa Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Reward dan Pelatihan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Limas Mulya Sentosa Kediri.

Reward

Reward merupakan bentuk apresiasi atau penghargaan yang diberikan kepada seseorang sebagai pengakuan atas kinerja, pencapaian, atau dedikasi yang telah ditunjukkan. Dalam konteks organisasi, reward tidak hanya berfungsi sebagai ungkapan terima kasih, tetapi juga sebagai strategi untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan produktivitas dan komitmen kerja (Lalisang et al., 2022). Pemberian reward menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia,

khususnya dalam pembinaan tenaga kerja agar mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Reward dapat berbentuk kompensasi finansial, penghargaan non-materi, hingga pengakuan atas masa kerja atau keteladanan (Kadir et al., 2023). Pemberian reward yang tepat mampu menciptakan budaya kerja yang produktif dan kompetitif, serta mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, reward merupakan salah satu instrumen penting dalam membentuk loyalitas dan kinerja optimal karyawan.

Indikator-Indikator Reward

Menurut Syafiq (2021) dan Putri (2021), indikator reward meliputi empat aspek utama. Pertama, gaji dan bonus, termasuk gaji pokok, insentif, bonus, dan opsi saham sebagai bentuk penghargaan atas kinerja. Kedua, kesejahteraan, mencakup tunjangan (jabatan, kesehatan, keluarga), fasilitas kerja (rumah dinas, kendaraaan), serta kesejahteraan rohani (rekreasi, ibadah). Ketiga, pengembangan karir, seperti kesempatan studi lanjut, pelatihan, dan seminar bagi pegawai berprestasi. Keempat, penghargaan psikologis dan sosial, seperti promosi, kepercayaan, tanggung jawab lebih besar, otonomi kerja, dan pengakuan sebagai bentuk motivasi non-finansial.

Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap guna menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Menurut Aribowo dan Wijonarko (2024), pelatihan merupakan bagian dari pendidikan terencana yang bertujuan memenuhi kebutuhan individu dan organisasi. Pelatihan tidak dilakukan secara sembarangan, melainkan melalui perencanaan matang agar hasilnya optimal. Lestari dan Afifah (2021) menekankan bahwa pelatihan berorientasi pada kebutuhan saat ini dan membantu karyawan memperoleh keterampilan khusus untuk sukses dalam pekerjaannya. Aspek penting yang perlu diperhatikan meliputi efisiensi biaya, relevansi materi, prinsip pembelajaran, kecocokan fasilitas,

kemampuan peserta, serta kompetensi dan preferensi pelatih.

Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Ananto et al. (2023), terdapat empat indikator utama dalam pelatihan kerja, yaitu instruktur, peserta, materi, dan tujuan. Instruktur berperan penting melalui latar belakang pendidikan yang memadai dan pemahaman mendalam terhadap materi, agar pelatihan dapat berjalan efektif. Peserta harus menunjukkan antusiasme tinggi, karena semangat instruktur dapat memengaruhi motivasi peserta. Sebelum pelatihan dimulai, perusahaan melakukan seleksi untuk memastikan peserta yang terpilih sesuai dengan kebutuhan posisi. Materi pelatihan harus relevan dengan tujuan pengembangan sumber daya manusia dan disusun berdasarkan kebutuhan peserta agar pelatihan lebih terarah. Terakhir, tujuan pelatihan adalah mengembangkan keterampilan, memperluas pengetahuan, serta membentuk perilaku positif peserta. Keempat indikator ini saling berkaitan dan harus diperhatikan secara menyeluruh agar pelatihan kerja mampu memberikan dampak maksimal terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Loyalitas Karyawan

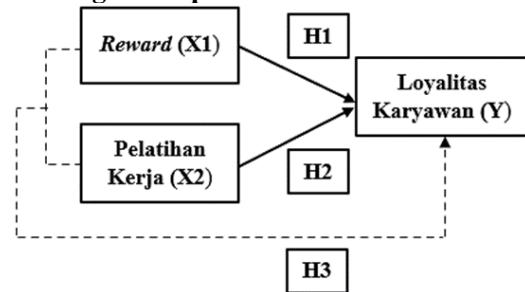
Loyalitas karyawan adalah sikap setia dan komitmen tinggi yang ditunjukkan melalui dukungan, dedikasi, dan kepatuhan terhadap organisasi. Loyalitas tercermin dari keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, yang memotivasi mereka untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan cinta tanpa mengharapkan imbalan tertentu (Athala & Sumastuti, 2024; Ma'ruf & Firdaus, 2021). Bentuk loyalitas tidak hanya berupa tindakan fisik, tetapi juga sikap, pemikiran, dan kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal demi kemajuan organisasi. Loyalitas mencakup kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan terhadap perusahaan (Marhalinda & Supiandini, 2022). Karyawan yang loyal akan lebih siap mengerahkan keterampilan, waktu, dan pemikiran mereka untuk mendukung

pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan yang memiliki karyawan loyal cenderung lebih mudah mencapai visi dan misinya karena tenaga kerja yang dimiliki bekerja dengan sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, dan terarah dalam menjalankan perannya.

Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Marhalinda dan Supiandini (2022), terdapat empat indikator loyalitas karyawan. Pertama, kepatuhan, yaitu ketiaatan karyawan terhadap aturan, perintah atasan, dan ketentuan organisasi. Kedua, tanggung jawab, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu dengan baik serta kesiapan menanggung risiko dari keputusan yang diambil. Ketiga, dedikasi, yaitu pemberian kontribusi tenaga dan pemikiran secara tulus demi kemajuan perusahaan. Keempat, integritas, yaitu kejujuran dan konsistensi dalam menyampaikan informasi yang sesuai fakta. Keempat indikator ini mencerminkan loyalitas sejati yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

- H1: Reward berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Limas Mulya Sentosa Kediri
- H2: Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Limas Mulya Sentosa Kediri
- H3: Reward dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT Limas Mulya Sentosa Kediri

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis positivisme, dengan tujuan menguji

hipotesis melalui analisis data numerik. Data dikumpulkan dari sampel tertentu menggunakan instrumen terukur, lalu dianalisis secara statistik untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2017). populasi penelitian mencakup seluruh objek yang menjadi fokus kajian, yakni seluruh karyawan PT Limas Mulya Sentosa Kediri sebanyak 30 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 30 orang dijadikan sampel penelitian.

Analisis Data

Analisis regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh reward dan pelatihan kerja terhadap loyalitas karyawan. Persamaan regresi dapat dirumuskan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e, \text{ di mana:}$$

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi dalam hal ini loyalitas karyawan

a = Nilai Y bila X = 0 (nilai konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X₁ = Variabel independen, yaitu reward

X₂ = Variabel independen, yaitu pelatihan kerja

e = Standart error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	No.	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket.
Reward (X₁)	1	0.587	0.361	0.001	Valid
	2	0.424	0.361	0.020	Valid
	3	0.660	0.361	0.000	Valid
	4	0.677	0.361	0.000	Valid
	5	0.422	0.361	0.020	Valid
	6	0.467	0.361	0.009	Valid
	7	0.654	0.361	0.000	Valid
	8	0.677	0.361	0.000	Valid
Pelatihan Kerja (X₂)	1	0.550	0.361	0.002	Valid
	2	0.672	0.361	0.000	Valid
	3	0.553	0.361	0.002	Valid

	4	0.473	0.361	0.008	Valid
	5	0.401	0.361	0.028	Valid
	6	0.491	0.361	0.006	Valid
	7	0.556	0.361	0.001	Valid
	8	0.437	0.361	0.016	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	1	0.363	0.361	0.049	Valid
	2	0.369	0.361	0.045	Valid
	3	0.603	0.361	0.000	Valid
	4	0.576	0.361	0.001	Valid
	5	0.736	0.361	0.000	Valid
	6	0.802	0.361	0.000	Valid
	7	0.584	0.361	0.001	Valid
	8	0.576	0.361	0.001	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Dari tabel 1, diperoleh data yang menyatakan bahwa dari 30 item pertanyaan yang diberikan kepada 30 responden, ditemukan nilai Pearson Correlation r hitung dari semua item lebih besar daripada r tabel yang berarti valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden dari setiap pertanyaan tiap variabel pada penelitian ini mampu mengukur apa yang diinginkan oleh responden.

Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Ket.
Reward (X ₁)	8	0.690	Reliabel
Pelatihan Kerja (X ₂)	8	0.610	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	8	0.725	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Pada tabel 2, diketahui bahwa masing-masing variabel (reward, pelatihan kerja dan loyalitas karyawan) memiliki nilai r alpha hitung (Cronbach's Alpha) lebih besar daripada nilai r alpha tabel. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas semua variabel dikatakan reliabel.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
	1 (Constant)	1.175	.580		2.026	.053
1	Reward (X ₁)	.770	.072	.749	10.628	.000
	Pelatihan Kerja (X ₂)	.246	.069	.253	3.584	.001

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Pengaruh Reward Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel reward memiliki nilai t tabel sebesar 2,05 (t-tabel: df = n-k = 30-3 = 27 = 2,05183), sedangkan t hitung sebesar 10,628, sehingga t hitung > t tabel. Selain itu, nilai signifikansi reward < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya reward berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesis penelitian pertama (H1) yang diajukan benar dan diterima.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai t tabel sebesar 2,05 (t-tabel: df = n-k = 30-3 = 27 = 2,05183), sedangkan t hitung sebesar 3,584, sehingga t hitung > t tabel. Selain itu, nilai signifikansi pelatihan kerja < 0,05 yaitu sebesar 0,001. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesis penelitian pertama (H2) yang diajukan benar dan diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4 Uji Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	622.824	2	311.412	1564.356 .000 ^b
	Residual	5.375	27	.199	
	Total	628.199	29		

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Reward (X₁), Pelatihan Kerja (X₂)

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada Tabel 4.15, diperoleh nilai Fhitung sebesar 1564,356, yang jauh lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 3,35, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara simultan variabel reward dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa

kombinasi kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama mampu memengaruhi variabel dependen dalam model regresi yang digunakan.

Perhitungan F tabel diperoleh melalui rumus:

$$df_1 = k-1$$

$$df_2 = n-k$$

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k = 30 - 3 = 27$$

Keterangan:

k = jumlah variabel bebas dan terikat;

n = jumlah sampel pembentuk regresi

Pada form F tabel dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 didapatkan nilai 3,35.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5 Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1.175	.580		.053
	Reward (X ₁)	.770	.072	.749	10.628 .000
	Pelatihan Kerja (X ₂)	.246	.069	.253	3.584 .001

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,175 + 0,770X_1 + 0,246X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,175 dapat diabaikan dalam interpretasi praktis, mengingat skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan rentang nilai antara 1 hingga 5, di mana tidak terdapat nilai nol. Koefisien regresi sebesar 0,770 pada variabel reward (X₁) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel reward akan meningkatkan loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,770 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,246 pada variabel pelatihan kerja (X₂) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,246 satuan, apabila variabel reward dianggap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi positif dalam memengaruhi loyalitas

karyawan di PT Limas Mulya Sentosa Kediri.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai R² berada pada rentang 0 hingga 1 dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Semakin tinggi nilainya, semakin besar kontribusi variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, semakin rendah nilainya, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen juga semakin kecil. Sisa dari persentase tersebut mencerminkan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model (Sehangunaung et al., 2023).

Tabel 6 Uji Determinasi (R²)

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.991	.44617

a. Predictors: (Constant), Reward (X₁), Pelatihan Kerja (X₂)

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 6, hasil perhitungan, menggunakan program IBM SPSS versi 22 dapat diketahui bahwa nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0,991 maka dapat diketahui nilai R² yang dihasilkan sebesar 0,991 atau 99%. Angka ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh reward dan pelatihan kerja sebesar 99%, sedangkan sisanya sebesar 1% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Reward terhadap Loyalitas Karyawan di PT Limas Mulya Sentosa Kediri

Reward memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk loyalitas karyawan, sebagaimana terlihat dalam hasil uji parsial pada penelitian ini yang menunjukkan nilai signifikansi yang rendah. Hal ini berarti bahwa reward

memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Limas Mulya Sentosa Kediri. Karyawan yang menerima penghargaan atas kinerjanya akan merasa dihargai, sehingga cenderung menunjukkan sikap yang setia dan berdedikasi terhadap perusahaan. Imbalan yang diberikan secara adil dan proporsional, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap perusahaan.

Penelitian oleh Amelia et al., (2024) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa terdapat korelasi sebesar 95,9% antara reward dan loyalitas karyawan. Reward yang efektif mencakup gaji, bonus, promosi, serta pengakuan atas prestasi kerja, yang kesemuanya berkontribusi dalam memperkuat komitmen karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa jerih payah mereka diakui secara layak, maka mereka akan menunjukkan loyalitas yang tinggi dan berusaha memberikan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, manajemen perlu mengembangkan sistem penghargaan yang menyeluruh dan adil.

Selanjutnya, Hidayat et al. (2025) dalam jurnal Ebima menegaskan bahwa reward adalah salah satu faktor dominan yang memengaruhi loyalitas di samping fleksibilitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu memberikan reward secara konsisten dan transparan akan lebih berhasil dalam mempertahankan tenaga kerjanya. Karyawan akan memiliki rasa aman dan puas dalam bekerja, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan kata lain, reward merupakan fondasi utama dalam membangun ikatan jangka panjang antara karyawan dan perusahaan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Limas Mulya Sentosa Kediri

Pelatihan kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan karena membantu mereka mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas. Dalam hasil uji parsial, pelatihan kerja menunjukkan pengaruh signifikan

terhadap loyalitas karyawan, yang berarti bahwa program pelatihan yang tepat dapat memperkuat hubungan emosional antara karyawan dan perusahaan di PT Limas Mulya Sentosa Kediri. Karyawan yang merasa difasilitasi untuk belajar dan berkembang akan menunjukkan sikap loyal dan bersedia bertahan lebih lama di perusahaan. Rasa dihargai yang timbul dari kesempatan pelatihan menciptakan motivasi intrinsik untuk memberikan kontribusi terbaik.

Dukungan terhadap temuan ini dapat dilihat pada penelitian Larengkeng et al., (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Pelatihan meningkatkan rasa percaya diri dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada kesetiaan terhadap organisasi. Selain kompetensi teknis, pelatihan yang mencakup pengembangan soft skill seperti komunikasi dan kepemimpinan juga memainkan peran penting. Dengan demikian, pelatihan menjadi sarana strategis dalam membentuk loyalitas jangka panjang.

Lebih lanjut, Handayani & Br. Bangun (2022) menemukan bahwa pelatihan kerja menyumbang sebesar 69% terhadap pembentukan loyalitas, menunjukkan dampak dominan dari program pengembangan karyawan. Ketika pelatihan dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan, karyawan merasa perusahaan berinvestasi pada masa depan mereka. Hal ini memunculkan rasa tanggung jawab dan keterikatan yang kuat. Oleh karena itu, PT Limas Mulya Sentosa perlu mengoptimalkan program pelatihan sebagai strategi peningkatan loyalitas karyawan.

Pengaruh Reward dan Pelatihan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Limas Mulya Sentosa Kediri

Berdasarkan hasil uji simultan, reward dan pelatihan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam

membentuk komitmen kerja dan keterikatan emosional antara karyawan dan perusahaan di PT Limas Mulya Sentosa Kediri. Ketika karyawan diberi penghargaan atas kerja kerasnya dan juga difasilitasi untuk berkembang melalui pelatihan, maka mereka akan merasa diperhatikan secara utuh. Perasaan ini memotivasi mereka untuk bertahan, memberikan kontribusi terbaik, dan menjadi bagian dari pertumbuhan perusahaan.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan studi oleh Malanuwa et al. (2023) yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja dan pelatihan secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dalam konteks ini, reward berfungsi sebagai penghargaan langsung atas kontribusi, sedangkan pelatihan merupakan bentuk investasi jangka panjang pada potensi SDM. Ketika kedua faktor ini berjalan selaras, loyalitas yang terbentuk lebih kokoh karena didasari kepuasan kerja dan harapan karier. Oleh karena itu, strategi SDM harus mengintegrasikan pelatihan berkala dan sistem reward berjenjang untuk menciptakan loyalitas yang stabil.

Penelitian oleh Elagaili & Centre (2024) juga menekankan pentingnya sinergi antara reward dan pelatihan dalam membangun loyalitas karyawan. Reward yang memadai akan memperkuat motivasi, sedangkan pelatihan mengasah kemampuan untuk mempertahankan motivasi tersebut dalam jangka panjang. Jika kedua variabel ini dioptimalkan, maka akan tercipta loyalitas yang stabil dan menguntungkan bagi perusahaan. Dengan kata lain, reward dan pelatihan merupakan dua pilar utama dalam manajemen loyalitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh reward dan pelatihan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Limas Mulya Sentosa Kediri, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,004 ($< 0,05$),

yang berarti secara statistik, reward memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan loyalitas karyawan.

2. Pelatihan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan secara parsial. Nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berkontribusi secara signifikan dalam membentuk loyalitas karyawan.
3. Reward dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
4. Variabel yang paling dominan memengaruhi loyalitas karyawan adalah pelatihan kerja, ditinjau dari nilai koefisien beta standar yang lebih tinggi dibandingkan reward, serta didukung oleh nilai signifikansi yang lebih rendah.

Saran

1. Bagi Perusahaan, PT Limas Mulya Sentosa disarankan untuk terus meningkatkan kualitas program pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan. Pelatihan tidak hanya difokuskan pada aspek teknis, tetapi juga perlu mencakup pengembangan soft skills, seperti kemampuan komunikasi dan manajemen waktu, guna mendukung kinerja dan loyalitas jangka panjang. Selain itu, perusahaan juga perlu memperbaiki dan menyesuaikan sistem reward agar lebih transparan dan adil. Pemberian penghargaan, baik secara finansial maupun non-finansial, perlu dilakukan secara konsisten dan berbasis kinerja agar dapat memotivasi karyawan untuk tetap setia dan berkontribusi secara optimal.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, Penelitian berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, penelitian

dapat diperluas ke perusahaan distribusi lainnya atau sektor industri yang berbeda untuk memperkuat generalisasi hasil dan memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alketbi, A. H. S. B., del Rio, J. A. J., & Fernández, A. I. (2022). Exploring the role of human resource development functions on crisis management: The case of Dubai-UAE during Covid-19 crisis. *PLoS ONE*, 17(3 March), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263034>
- Amelia, N., Psikologi, P. S., Psikologi, F., & Buana, U. M. (2024). Pengaruh Reward Terhadap Loyalitas Karyawan.
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 125-137.
- Aribowo, H., & Wijonarko, G. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Athala, E. D. & Sumastuti., E. (2024). Analysis of Employee Loyalty with Job Satisfaction as Intervening Variable. *Mutiara: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(1), 209–223. <https://doi.org/10.61404/jimi.v2i1.159>
- Dewi, D. N., & Hanif, M. (2023). Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Masalah Dalam Organisasi Sekolah Menggunakan Sistem Pembelajaran Abad 21). *AL-AKMAL: Jurnal Studi Islam*, 2(22), 16–26.
- Elagaili, T. A. M., & Centre, P. (2024). "Role of Training and Development Programs in Enhancing the Employees Job Satisfaction and Loyalty". 6(3), 389–399.
- Elvianto, D., Khalda, S., & Gunawan, A. (2025). Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Produktivitas Karyawan. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 238-245.
- Emmanuel, N., & Nwuzor, J. (2021). Employee and Organisational Performance: Employees Perception of Intrinsic and Extrinsic Rewards System. *Applied Journal of Economics, Management and Social Sciences*, 2(1), 26–32. <https://doi.org/10.53790/ajmss.v2i1.5>
- Gami, E. R. P., Harahap, N., Novika, S., Samosir, S. H., & Tumanggo, M. B. (2024). Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi*, 3(4), 605–610.
- Gile, P. P., van de Klundert, J., & Buljac-Samardzic, M. (2022). Strategic human resource management and performance in public hospitals in Ethiopia. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.915317>
- Halim, J., Sywaluddin, S., & Putra, A. (2020). Pengaruh Reward dan Loyalitas Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Tuahta Maju Ersada. *Bisnis Kolega*, 6(2), 17–24.
- Handayani, R., & Br. Bangun, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt Inbisco Niagatama Semesta Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 48–63. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i1.263>
- Handayani, T. N., & Effendi, A. (2024). Efek Pelatihan Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan Dompet Sejuta Harapan. 2(2), 65–76. <https://doi.org/10.54090/pawarta.487>
- Hidayat, D. S., Prifanco, S., Putra, K. A. W., Santi, N. & Zana, A. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Reward Kerjaterhadap Loyalitas Karyawan. *EBIMA: Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 16-24.

- Ismail, M., Hartono, S., & Istiatin. (2021). Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Incentif, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Di Pt. Brantas Abipraya (Studi Kasus Di Proyek Bendungan Sidan Bali). *Widya Ganecwara*, 11(1), 2723–7125.
- Jasmine, N. D. A. & Nugroho, N. E. (2025). Pengaruh Pengembangan Karier, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT KAI. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 14(2), 1-19.
- Kadir, A., Amin, K., & Nasrullah IAI Al-Khairat Pamekasan, A. (2023). Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Bmt Ugt Nusantara Capem Pegantenan. *Prosiding*, 1(1), 112–118.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter.
- Kustiani, L. (2021). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(1), 19–33. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i1.13180>
- 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. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 679–687. <https://ejournal.unsat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43837>
- Larengkeng, G. V., Kojo, C., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Integritas dan Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA*, 11(1), 405–413.
- Lee, Y., Kim, H. L., & Hyun, S. S. (2022). Efecto de las motivaciones intrínsecas y extrínsecas en el desempeño del servicio después de la licencia parental. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 1–20.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Ma'ruf, A. S., & Firdaus, M. A. (2021). Pengaruh Incentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Rachmatullailiy Jurnal Manager*, 4(1), 47–54.
- Malanuwa, A., Ibrahim, M., Yakup, Y., & Karundeng, D. R. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Pelatihan, Kedisiplinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 5(1), 105–117. <https://doi.org/10.51178/jecs.v5i1.1369>
- 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.
- Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation. *Frontiers in Psychology*, 12(July), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Ikraith-Ekonometika*, 5(3), 98–107. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2445>
- Marjuni, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi (Edisi Revisi)*. Makassar: Chakti Pustaka Indonesia.
- Mohiuddin, M., Hosseini, E., Faradonbeh,

- S. B., & Sabokro, M. (2022). Achieving Human Resource Management Sustainability in Universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph19020928>
- Mulyani, S. R. (2021). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Munadzifah, F., & Fahrullah, A. (2021). Analisis Faktor - Faktor Internal yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada CV. X - Tra Kaca & Aluminium Surabaya. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4(2), 142–155. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n2.p142-155>
- Ningsih, S., Karyanto, B., Utami, F., MS, M. Z., Sululing, S., & Hatta, I. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/348968-manajemen-sumber-daya-manusia-83a6ff96.pdf>
- Nyaboga, J. M., & Muathe, S. M. (2022). Employees Motivation and Health Workers Performance in Public Hospitals in Kenya. *Journal of Business and Management Sciences*, 10(4), 180–191. <https://doi.org/10.12691/jbms-10-4-2>
- Ph.D. Ummul Aiman, S. P. D. K. A. S. H. M. A. Ciq. M. J. M. P., Suryadin Hasda, M. P. Z. F., M.Kes. Masita, M. P. I. N. T. S. K., & M.Pd. Meilida Eka Sari, M. P. M. K. N. A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Putri, N. E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Fahira Berkah Olindo.
- Putri, V. I., Tewal, B., & Walangitan, M. D. B. (2022). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada PT. BRI (persero) Tbk. Kantor Cabang Manado). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 207. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39582>
- Risman, R. (2024). Strategi Pelatihan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi: Peran Teknologi dan Adaptasi Program di Berbagai Sektor. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(1), 56–68. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i1.946>
- Ruthwik, J., Chandra, M. K., Nayan, G., Sohan, L., & Naveen, K. (2025). *International Journal of Research Publication and Reviews The Impact of Rewards and Recognition on Employee Engagement*. 6(3), 9270–9275.
- Sehangunaung, G. A., Mandey, S. L., & Roring, F. (2023). Analisis Pengaruh Harga, Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Aplikasi Lazada Di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1–11. <https://iprice.co.id/insights/mapofecommerce/>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). Kinerja Karyawan.
- Simanjuntak, M. A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/12192>
- Simarmata. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia.Yayasan Kita Menulis.
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N.

- (2023). Metodologi Penelitian Kualitatif.
- Sugiyono. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- 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>
- Thacker, L. R. (2020). What Is the Big Deal About Populations in Research? *Progress in Transplantation*, 30(1), 3.
<https://doi.org/10.1177/1526924819893795>
- Tsz, S., Ng, K., & Kadi, O. El. (2023). Reimagining reward management: An exploration of total reward perspectives and their impact on employee retention and motivation. *Revista Cientifica Global Negotium*, 6(3), 210–222. <http://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/381/691%0Ahttp://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/381>
- Victor, J. A., & Hoole, C. (2021). Rejuvenating the rewards typology: Qualitative insights into reward preferences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47, 1–18.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1880>
- Wajdi, F., Seplyana, D., Juliastuti, Rumahlewang, E., Fatchiatuzahro, Halisa, N. N., Rusmalinda, S., Kristiana, R., Niam, M. F., Purwanti, E. W., Melinasari, S., & Kusumaningrum, R. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).
- Winarto, W. (2020). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.
- Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix, 3(2), 93-100.
- Yusra, I., & Anugrah, I. (2022). Pengaruh Kebijakan Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Garindo Techno Mandiri Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 669–681.
<https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.211>