



PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. ANUGRAH MITRA INVESTA

Kholidatul Imaniyah, Muhammad Aziz Firdaus, Syahrums Agung

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

didahazhari17@gmail.com, azizfirdaus@uika-bogor.ac.id, syahrumsagung17@gmail.com,

Abstract

The study was conducted to determine whether there is an effect of reward and punishment on employee loyalty at PT. Anugrah Mitra Investa. This type of research is a type of quantitative research. The variables in this study are the reward variable (X1), punishment (X2), and employee loyalty (Y). The sample in this study were 40 peoples. The data used is primary data. The data collection technique in this study was by distributing questionnaires via Google Form to employees of PT. Anugrah Mitra Investa and processed using a computer application/SPSS. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. This research was conducted at PT. Anugrah Mitra Invest. Based on hypothesis testing using the f test simultaneously that the value of the reward and punishment variable is smaller than the value of $(0,000 < 0,05)$ and f count $23,052 > f$ table $4,10$. So it can be concluded that reward and punishment have a significant effect on employee loyalty at PT. Anugrah Mitra Investa.

Keywords : *Reward, Punishment, Employee Loyalty*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas karyawan PT. Anugrah Mitra Investa. Jenis pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Variabel pada penelitian ini adalah variabel *reward* (X1), variabel *punishment* (X2), dan loyalitas karyawan (Y). Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form kepada karyawan PT. Anugrah Mitra Investa dan diolah dengan menggunakan aplikasi komputer/SPSS. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Penelitian ini dilakukan di PT. Anugrah Mitra Investa. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji f secara simultan bahwa nilai variabel *reward* dan *punishment* lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$) dan f_{hitung} $23,052 > f_{tabel}$ $4,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Anugrah Mitra Investa.

Kata kunci : *Reward, Punishment, Loyalitas Karyawan*

I. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mampu meningkatkan daya saing. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi dibidang lainnya.

Untuk mendukung proses pengembangan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang dapat memenuhi persyaratan untuk terjaminannya kegiatan perusahaan, sehingga sumber daya manusia yang berkualitas menjadi mutlak dalam meningkatkan kinerja PT. Anugrah Mitra Investa untuk menjadi lebih baik. Persaingan yang tinggi perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki loyalitas tinggi sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut.

Pentingnya loyalitas karyawan adalah untuk memberikan ruang untuk tumbuh, kreatifitas, dan penghargaan secara adil, memberi karyawan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan tanggung jawab, dengan tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Mandagi et al (2020) menyatakan loyalitas kerja karyawan merupakan sikap umum seseorang individu sebagai bentuk kesetiaan terhadap perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan, karyawan memiliki loyalitas

yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka perusahaan tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Sinambela yang dikutip oleh Kawulur et al (2018) Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas, kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya dengan penerapan *reward* dan *punishment*. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah diapainya.

Faktor lain yang juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah *punishment*. Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Akan tetapi, *punishment* yang diterapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* diterapkan seharusnya tidak terlalu ringan maupun tidak terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi dan supaya karyawan tidak terlalu menyepelkan pekerjaan yang sudah diberikan. PT. Anugrah Mitra Investa

PT. Anugrah Mitra Investa menerapkan sistem reward dan punishment upaya untuk memotivasi dan mendisiplinkan karyawan agar bergerak aktif meningkatkan kinerja serta loyalitas. 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 PT. Anugrah Mitra Investa”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah diuraikan di atas, maka beberapa masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah reward berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Anugrah Mitra Investa ?
2. Apakah punishment berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Anugrah Mitra Investa ?
3. Apakah reward dan punishment berpengaruh secara simultan terhadap PT. Anugrah Mitra Investa?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap loyalitas karyawan PT. Anugrah Mitra Investa.
2. Untuk mengetahui pengaruh punishment terhadap loyalitas karyawan PT. Anugrah Mitra Investa.
3. Untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap loyalitas karyawan PT. Anugrah Mitra Investa.

II. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Agar penelitian sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu direncanakan secara cermat dengan cara membuat sebuah desain penelitian terlebih dahulu. Desain penelitian merupakan suatu rencana tentang bagaimana mengumpulkan dan mengelola data agar penelitian yang diharapkan dapat tercapai.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Mitra Investa dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Mitra Investa.

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Sampel dalam penelitian ini meliputi karyawan PT. Anugrah Mitra Investa.

Teknik dalam pengambilan penelitian ini adalah teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugrah Mitra Investa.

Jenis Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang dapat diartikan sebagai penelitian berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Data

diperoleh dari PT. Anugrah Mitra Investa yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup Data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data-data yang obyektif maka dilakukan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Data Primer

Metode wawancara dan observasi dari bagian personalia dan pihak-pihak terkait, untuk memperoleh informasi tentang pengaruh reward dan punishment terhadap loyalitas karyawan PT. Anugrah Mitra Investa..

2. Data Sekunder

Data diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber studi yang sudah ada atau sudah dipublikasikan sebelumnya, yang kemudian diolah menjadi informasi yang bermanfaat. Biasanya sumber berasal dari artikerl, sejarah perusahaan atau dokumentasi.

Teknik pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini selain peneliti melakukan pengamatan, peneliti juga menggunakan metode pengumpulan data yang lain sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dimana pertanyaan diajukan dan jawaban diberikan. Perkapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara dilakukan dengan karyawan PT. Anugrah Mitra Investa.

b. Kuisioner

Yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan sesuai dengan variabel yang diteliti dengan cara menyebarkan ataumembagikan kuisioner kepada responden yang menjadi objeknya.

c. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data dengan melakukan peninjauan dan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Dan dari observasi yang dilakukan maka

peneliti dapat mengambil suatu kesimpulan mengenai data yang diperlukan dan sesuai dengan judul proposal skripsi.

d. Studi Pustaka

Metode pustaka merupakan metode yang digunakan untuk menghimpun informasi relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian. Data atau informasi tersebut bersumber dari buku – buku, jurnal ilmiah yang dikemukakan oleh para ahli dan sumber lainnya yang membahas objek yang sama.

Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik merupakan suatu dsar dalam menentukan kepuasan, apakah akan menerima atau menolak kebenaran dari data yang telah diperoleh selama proses penelitian, yang berhubungan dengan variabel-variabel yang dinyatakan dalam hipotesis tersebut. Untuk menjawab dengan sementara dari penelitian ini maka akan diuji dengan uji t (analisis parsial) dan uji f (analisis simultan).

Hipotesis statistik dalam penelitian ini yaitu :

-tidak terdapat pengaruh antara Reward (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Pt. Anugrah Mitra Investa.

-terdapat pengaruh antara Reward (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Anugrah Mitra Investa.

-tidak terdapat pengaruh antara Punishment (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Anugrah Mitra Investa.

-terdapat pengaruh antara Punishment (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Anugrah Mitra Investa.

- tidak terdapat pengaruh antara Reward dan Punishment terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Anugrah Mitra Investa.

- terdapat pengaruh antara Reward dan Punishment terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT Anugrah Mitra Investa.

III. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. dapat diketahui bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 10$, $df = n - 2$ kemudian diperoleh $r_{tabel} = 0,312$ maka dapat diketahui r_{hitung} tiap-tiap item tersebut lebih besar dari 0,312 sehingga dapat diketahui bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2014:85) uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka reliabel. dapat dicari dengan menggunakan perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 (5%), dan untuk melihat r_{tabel} menggunakan $df = n - 2$ jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut dapat dikatakan reliabel tetapi sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan tidak reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Reward (X1)	0,755	Realibel
2	Punishment (X2)	0,761	Realibel
3	Loyalitas Karyawan (Y)	0,762	Realibel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel yang diuji reliabel, pada reward (X1) 0,755, punishment (X2) 0,761, dan loyalitas karyawan (Y) 0,762. Hasil pengujian dinyatakan reliabel karena nilai hasil pengujian cronbach's alpha $> 0,60$.

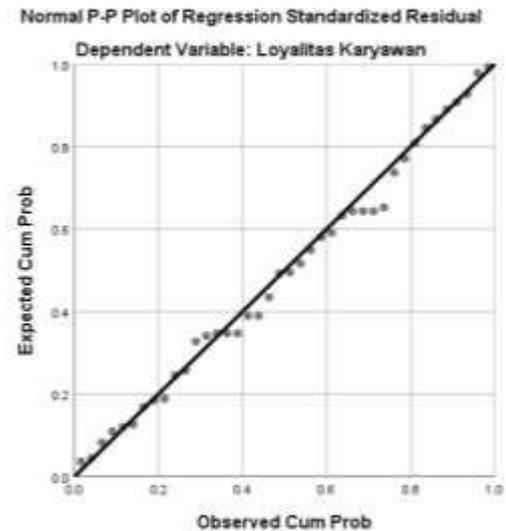
Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

1. Uji normalitas p-plots
2. Uji normalitas kolmogorov-smirnov
3. Uji multikolinearitas
4. Uji heteroskedastisitas

Uji Normalitas metode grafik p-plots

Uji Normalitas didalam penelitian ini menggunakan metode grafik Normal P-P Plot dari standarized residual plots dan juga menggunakan uji norma Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak.



(Sumber : Data yang diolah, 2021)

Dari output chart tersebut, tersaji jelas dengan jelas titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga peneliti bisa di simpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Normalitas kolmogorov-smirnov

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) mempunyai dasar pengambilan keputusan bahwa dikatakan berdistribusi normal jika :

- a) Nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Berikut ini adalah hasil analisis uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov yang dianalisis menggunakan SPSS yang sebelumnya dicari terlebih dahulu nilai residualnya.

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2.55448768
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-.048
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

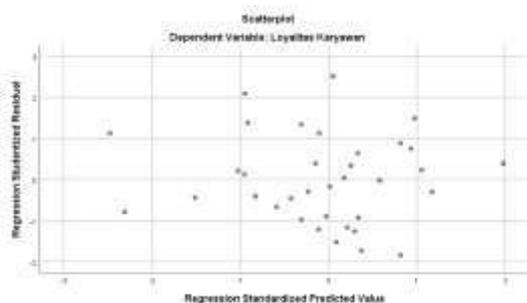
(Sumber : Data Yang diolah SPSS, 2021)

dapat dilihat signifikansi nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) didapatkan nilai signifikansinya yaitu 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang sudah diuji yaitu *Reward* (X1), *Punishment* (X2), dan *Loyalitas Karyawan* (Y) berdistribusi normal, karena diketahui nilai signifikansinya $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan nilai VIF (Varian Inflation Factor) variabel independent reward (X1) adalah 1,601, dan variabel punishment (X2) juga memperoleh nilai 1,601. Yang mana nilai tersebut lebih kecil dari pada 10 dan nilai tolerance variabel independent reward (X1) adalah 0,625, dan punishment juga memperoleh nilai 0,625. Yang mana lebih besar dari 0,10 maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas (*independent variabel*).

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Grafik *Scatterplot* penelitian ini terlihat menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga regresi ini layak digunakan untuk memprediksi *Loyalitas Karyawan* berdasarkan variabel bebas yang diantaranya yaitu *Reward* dan *Punishment*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

(Sumber : Data yang diolah, 2021)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
	(Constant)	9,007	5.132		1.755	.088
1	Reward	.341	.136	.349	2.514	.016
	Punishment	.459	.133	.478	3.446	.001

a. Dependent Variable: *Loyalitas Karyawan*

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda pada tabel 2 diatas maka dapat disusun persamaan berikut :

$$Y = 9,007 + 0,341 X_1 + 0,459 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai Constant sebesar 9,007 berarti apabila variabel bebas reward (X1), punishment (X2) sama dengan nol (0), maka besarnya nilai skor variabel loyalitas karyawan (Y) adalah 9,009.
- 2) Jika variabel Reward (X1) sebesar 0,341 menunjukkan pengaruh reward (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah positif atau setiap meningkat 1% maka loyalitas karyawan PT. Anugrah Mitra Investa meningkat sebesar 0,341.

3) Jika variabel punishment (X2) sebesar 0,459 ini menunjukkan pengaruh punishment (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah positif atau setiap kenaikan meningkat 1% maka loyalitas karyawan PT. Anugrah Mitra Investa meningkat 0,459.

Uji Hipotesis

Uji pasial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel (Y).

Tabel 3 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	9.007	5.132		1.755	.088
1 Reward	.314	.136	.349	2.514	.016
Punishment	.459	.133	.478	3.446	.001

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
(Sumber : Data yang diolah, 2021)

Uji Simultan (Uji f)

Uji f (simultan) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (berama-sama) yang diberikan variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y).

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	317.109	2	158.555	23.052	.000 ^b
Residual	254.491	37	6.878		
Total	571.600	39			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Punishment*, *Reward*
(Sumber : Data yang diolah, 2021)

Berdasarkan output di atas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh *reward* (X1) dan *punishment* (X2) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 23,052 > f_{tabel} 4,10$ hal tersebut membuktikan bahwa h_0 ditolak dan h_a diterima. Artinya terapat pengaruh *reward* (X1) dan *punishment* (X2) secara simultan terhadap loyalitas karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel dependent (Y) yang disebabkan oleh variabel independent (X)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.745 ^a	.555	.531	5.974	2.623

a. Predictors: (Constant), *Punishment*, *Reward*
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

(Sumber : Data yang diolah, 2021)

Berdasarkan pengujian tabel 4.20 diatas, dapat dilihat dimana $R = 0,745$, menjelaskan bahwa variabel (X1) dan (X2) terdapat korelasi yang sangat kuat dan searah atau positif terhadap perubahan variabel (Y) sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu : $R = 0,745$ dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap variabel terikat (Y). artinya setiap perubahan (kenaikan) variabel *reward* dan *punishment* menyebabkan kenaikan loyalitas karyawan.

Nilai R square (r^2) = 0,555. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel *reward* (X1) dan variabel *punishment* (X2) memiliki kontribusi terhadap variabel loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Mitra Investa (Y) sebesar 55,5 % dan sisanya 44,5 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan ini.

Pengaruh Reward Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Anugrah Mitra Investa

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara individu (parsial) dapat diketahui bahwa hasil variabel *Reward* (X1) lebih kecil dari nilai α ($0,016 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} 2,514 > t_{tabel} 2,026$ maka h_0 1 ditolak dan h_a 1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Anugrah Mitra Investa

Pengaruh Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Anugrah Mitra Investa

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa variabel *punishment* (X2) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,446 > t_{tabel} 2,026$ bisa dilihat t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} maka h_0 2 ditolak dan h_a 2 diterima. Artinya dapat disimpulkan

punishment berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Anugrah Mitra Investa.

Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Anugrah Mitra Investa

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai variabel *Reward* dan *Punishment* lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$) dan $f_{hitung} 23,052 > f_{tabel} 4,10$ hal tersebut membuktikan bahwa h_0 3 ditolak dan h_a 3 diterima. dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Anugrah Mitra Investa. Artinya variasi nilai loyalitas karyawan PT. Anugrah Mitra Investa sebesar 55,5% ditentukan oleh faktor *reward* dan *punishment*.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan pada hasil analisis penelitian maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Anugrah Mitra Investa.

2. *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Anugrah Mitra Investa.

3. *Reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan secara gabungan (simultan) terhadap loyalitas karyawan PT. Anugrah Mitra Investa.

4. Besarnya angka R square (r^2) adalah 0,555 artinya variabel *reward* dan *punishment* secara gabungan mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel loyalitas karyawan PT. Anugrah Mitra Investa sebesar 55,5% (55,5%) sedangkan sisanya 44,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. PT. Anugrah Mitra Investa disarankan untuk dapat mempertahankan dan lebih memperhatikan lagi untuk pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan, karena pemberian *reward* dan *punishment* yang baik dan tepat dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. J. (2018). *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado*. 6(2), 9.
- Mandagi, G. M., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2020). *Reward and Punishment terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado*. 1(4), 4.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.