

**PENGARUH REWARD TERHADAP LOYALITAS DENGAN DISIPLIN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN
PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE TUNJUNGAN PLAZA
SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen**



Diajukan Oleh :

KUKUH EKO PRASETYO

NPM : 17420097

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS WIJAYA KUSUMA SURABAYA

2021

SKRIPSI

PENGARUH REWARD TERHADAP LOYALITAS DENGAN DISIPLIN

KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN

PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE TUNJUNGAN PLAZA

SURABAYA

Diajukan Oleh :

KUKUH EKO PRASETYO

NPM : 17420097

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA OLEH :

DOSEN PEMBIMBING



DEWI NURAINI. S.E..MS.M

TANGGAL, 9 JULY 2021

KETUA PROGRAM STUDI



Dr.KRISTININGSIH. S.E..M.Si.

TANGGAL, 9 JULY 2021

SKRIPSI
PENGARUH REWARD TERHADAP LOYALITAS DENGAN DISIPLIN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN
PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE TUNJUNGAN PLAZA
SURABAYA

Dipersiapkan dan disusun oleh:

KUKUH EKO PRASETYO
NPM : 17420097

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama



DEWI NURAINI S.E.,MS.M

Ketua Dewan Penguji



NI KETUT YULIA AGUSTIN S.E.,MM

Anggota Penguji



DR. INDAHWATI S.E.,MM

Skripsi Ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Tanggal..16..Agustus..2021



DR. KRISTININGSIH S.E.,Msi
Ketua Program Studi

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : KUKUH EKO PRASETYO
NPM : 17420097
Alamat : BANYU URIP KIDUL 3/29 SURABAYA
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

Dengan ini menyatakan bahwa sriksi dengan judul : “ **Pengaruh Reward terhadap loyalitas dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Matahari Departement Store Tunjungan Plaza Surabaya** “ Adalah benar-benar karya sendiri dan bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Surabaya 9 July 2021

Yang membuat pernyataan



KUKUH EKO PRASETYO
NPM 17420097

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur kepada Allah SWT. Atas berkah kesehatan dan kekuatan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan berbagai macam tantangan dan pembelajaran yang sangat lama serta pengalaman yang sangat luar biasa dalam melakukan penyusunan skripsi ini, dan tidak lupa syafaat dari nabi Muhammad SAW. membuat penulis merasa bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan menulis skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya bimbingan, dukungan, bantuan, serta dorongan moral. sampai terselesaikannya penyusunan skripsi ini dan Pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Sri Harmadji., dr., Sp. THT – KL., (K) selaku Rektor Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
2. Bapak Drs. Ec Gimanto Gunawaan, MM, M.Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
3. Ibu Dr. Kristiningsih. SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
4. Ibu Dewi Nuraini, S.E., MS.M selaku dosen pembimbing saya yang selalu membimbing dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai.
5. Bapak Tri Tjahyo Poernomo, SE., MM. selaku dosen wali saya.

6. Ayah, Mama dan Velani adik ku yang selalu mendoakan dan yang selalu memberi semangat berlipat dalam mengerjakan skripsi ini. sehingga saya terus termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dan membantu untuk mewujudkan cita- cita saya berkuliah.
7. Untuk seluruh teman-temanku dari manajemen G terutama Kapak Family yang belum menempuh dan sedang dalam penyelesaian skripsi, semoga diberi kemudahan dan kelancaran agar cepat selesai.
8. Dan untuk sahabat ku Nurul Hidayati yang selalu membantu dalam skripsi ini mulai dari awal hingga skripsi ini selesai.

Surabaya, 9 Juli 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN LEMBAR PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penelitian.....	7

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Reward.....	10
2.1.1.1. Pengertian Reward.....	10
2.1.1.2. Indikator Reward.....	11
2.1.1.3. Metode Pembagian Reward Perusahaan.....	12
2.1.1.4. Dimensi Reward.....	13
2.1.1.5. Tujuan Reward.....	13
2.1.1.6. Faktor yang Mempengaruhi Reward.....	14
2.1.2. Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.2. Faktor yang mempegaruhi Disiplin Kerja.....	18
2.1.2.3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	19
2.1.2.4. Prinsip-prinsip dalam disiplin kerja.....	20
2.1.2.5. Dimensi Disiplin Kerja.....	23
2.1.3. Loyalitas.....	24
2.1.3.1. Pengertian Loyalitas.....	24
2.1.3.2. Aspek-aspek dalam Loyalitas Karyawan.....	25

2.1.3.3. Faktor yang mempengaruhi Loyalitas.....	26
2.1.3.4. Cara meningkatkan Loyalitas Karyawan.....	26
2.1.3.5. Indikator Loyalitas Karyawan.....	29
2.2. Penelitian Terdahulu.....	30
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	32
2.3.1. Hubungan Antara Reward (X) dengan Loyalitas (Y).....	32
2.3.2. Hubungan Antara Reward (X) dengan Disiplin Kerja (Z)....	32
2.3.3. Hubungan Antara Disiplin Kerja (Z) dengan Loyalitas (Y)	33
2.4. Hipotesis Penelitian.....	34
2.5. Kerangka Konseptual.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian.....	36
3.2. Populasi dan Sampel.....	36
3.2.1. Populasi.....	36
3.2.2. Sampel.....	37
3.3. Identifikasi Variabel.....	37
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	38
3.4.1. Reward.....	38

3.4.2. Disiplin Kerja.....	38
3.4.3. Loyalitas.....	39
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	39
3.5.1. Jenis Data.....	39
3.6. Prosedur Pengumpulan Data.....	40
3.7. Teknik Analisis Data.....	41
3.7.1. Uji Instrumen.....	41
3.7.1.1. Uji Validitas.....	41
3.7.1.2. Uji Realibilitas.....	42
3.8. Teknik Analisis Regresi Bertahap (Stepwise).....	42
3.9. Pengujian Hipotesis.....	43
3.9.1. Pengujian Hipotesis 1,2,3.....	43
3.9.2. Uji Sobel (Sobel Test).....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Penelitian.....	46
4.1.1. Subyek Penelitian.....	46
4.1.2. Visi dan Misi PT. Matahari Departement Store.....	47
4.2. Hasil Penelitian.....	47

4.2.1. Frekuensi Jawaban Responden.....	48
4.2.1.1. Frekuensi Jawaban Responden X (Reward).....	49
4.2.1.2. Frekuensi Jawaban Responden Z (Disiplin Kerja).....	51
4.2.1.3. Frekuensi Jawaban Responden Y (Loyalitas).....	53
4.2.2. Hasil Uji Validitas.....	55
4.2.3. Hasil Uji Reliabilitas.....	56
4.2.4. Hasil Model Persamaan Regresi Bertahap (Stepwise).....	56
4.2.5. Hasil Pengujian Hipotesis regresi bertahap (Uji Hipotesis I,II,III).....	59
4.2.5.1. Hasil Analisis Uji t.....	59
4.2.5.2. Hasil Uji <i>Sobel test</i> (Uji Hipotesis IV).....	61
4.3. Pembahasan.....	63
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan.....	66
5.2. Saran.....	67
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 2.2	Skor Pilihan Jawaban.....	41
Tabel 4.1	Deskriptif Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.2	Interval Kelas.....	49
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Terhadap Indikator <i>Reward</i>	49
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja.....	51
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Loyalitas.....	53
Tabel 4.6.	Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.8	Model Persamaan Regresi Tahap I.....	56
Tabel 4.9	Model Persamaan Regresi Tahap II.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1	Sobel Test.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

1. In Put SPSS
2. Out Put SPSS
3. Kuesioner Penelitian
4. Tabulasi Kuesioner

ABSTRAK

Di era industri yang semakin maju ini organisasi menyadari pentingnya menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia sebagai investasi yang berharga melalui banyak faktor. Penelitian ini bertujuan membuktikan apakah memberikan reward kepada karyawan berdampak signifikan terhadap loyalitas dan disiplin kerja karyawan. Serta membuktikan apakah disiplin kerja mampu menjadi variabel mediasi antara reward dan loyalitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh sebanyak 103 SPG PT. Matahari Departement Store Tunjungan Plaza Surabaya. Dengan adanya variabel intervening. teknik analisis yang digunakan adalah metode Sobel test.

Hasil penelitian ini terbukti bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, reward berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pada karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan bahwa reward secara tidak langsung berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan. Serta secara bersama-sama (simultan) variabel reward dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas

Kata kunci : Reward, Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

In this increasingly advanced industrial era, organizations realize the importance of maintaining and developing human resources as a valuable investment through many factors. This study aims to prove whether giving rewards to employees has a significant impact on employee loyalty and work discipline. And prove whether work discipline is able to be a mediating variable between reward and loyalty. This study uses a quantitative approach. The research sample used a saturated sample of 103 SPG PT. Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya. With the intervening variable. The analytical technique used is the Sobel test method.

The results of this study prove that rewards have a significant effect on work discipline, rewards have a significant effect on employee loyalty, work discipline has a significant effect on employee loyalty and that rewards indirectly affect employee loyalty. Variable work discipline has a dominant effect on employee loyalty. And together (simultaneously) the reward and work discipline variables have a significant effect on the loyalty variable

Keywords: Reward, Work Discipline, Employee Loyalt