

**ENGAGEMENT MEMODERASI PENGARUH REWARD
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA**

SKRIPSI

Untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh :

Elza Novita Fajariyah

Nomor Pokok : K.2019.1.35029
Jurusan : Manajemen
Program Studi : MSDM

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)

MALANGKUÇEWARA

MALANG

2024

ENGAGEMENT MEMODERASI PENGARUH
REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA

SKRIPSI

*Untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi*



Oleh :

Elza Novita Fajariyah

K.2019.1.35029

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) MALANGKUCECWARA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
MALANG
2024

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

ENGAGEMENT MEMODERASI PENGARUH REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA

Oleh :

ELZA NOVITA FAJARIYAH

K.2019.1.35029

Telah dipertahankan di depan dosen penguji pada tanggal :

16 Pebruari 2024 dan dinyatakan LULUS

Menyetujui,

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. YUPONO BAGYO , MM, MS, CHRP, CPTM

Mengetahui,

Ketua STIE Malangkuçewara



Drs. BUNYAMIN , M.M., Ph.D.
NIK 202.710.182

LEMBAR ORISINALITAS SKRIPSI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU nomor 20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, 04 Februari 2024

Mahasiswa,



Elza Novita Fajariyah

NPK: K.2019.1.35029

SURAT KETERANGAN RISET



13 Shafar 1445 H

30 Agustus 2023 M

Nomor : 254/A.E/RSI-U/VIII/2023
Sifat : biasa
Hal : Riset untuk Skripsi

Ykh.
Ketua Jurusan Manajemen
STIE Malangucecwara
Jl. Terusan Candi Kalasan
Malang

*Bismillaahirrahmaanirrahiim
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'Ala, dengan curahan rahmat-Nya semoga kita senantiasa sehat wa afiat sehingga dapat melaksanakan aktivitas sehari-hari dengan baik. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah atas junjungan kita Rasulullah Shallallahu 'Alalihi Wa Sallam, keluarganya, para sahabatnya dan semua pengikutnya yang berpegang teguh pada ajarannya.

Memperhatikan surat Saudara nomor 0604.1/BAK-RESEARCH/VIII/2023 tanggal 1 Agustus 2023 perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan mahasiswa Saudara:

1. Nama : Elza Novita Fajarlyah
NIM : K.2019.1.35029;

melaksanakan pengambilan data untuk penulisan skripsi di RS Islam Malang dengan ketentuan:

1. Menaati peraturan yang berlaku di RS Islam Malang;
2. Waktu riset mulai tanggal 1-30 September 2023,
3. Narahubung: Muthi'ah Amah Al Rahim, S.Psi. (085854668248) di Unit Diklit.

Demikian untuk diketahui sebagaimana mestinya, terima kasih.

*Wallahul muwaffiq ilaa aqwamith tharieq
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Direktur,
Dr. H. Tri Wahyu Sarwiyata, M.Kes.
NPP 96 08111966 111 02



f Rsi Unisma i rsiunisma y Ytube: RSI UNISMA

Rumah Sakit Islam Unisma Malang
Jl. M.T. Haryono no. 139 Dinoyo, Malang 65144 Jawa Timur, Indonesia
Telepon: +62341 551356, Whatsapp: +628113148899
IGD: +62341 570400, Faksimile: +62341 551257
Surat elektronik: rsi_unisma@yahoo.com
Situs web: www.rsiunisma.com



YAYASAN UNIVERSITAS ISLAM MALANG
RSI UNISMA MALANG
Pengabdianku, Pelayanan Terbaikku



TERAKREDITASI PARIPURNA
KARS

30 Jumadil Akhir 1445 H

12 Januari 2024 M

SURAT KETERANGAN
NOMOR: 08 /Ket.A/RSI-U/I/2024

Bidmillahirrahmaanirrahiim
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini:

- a. Nama : dr. H. Tri Wahyu Sarwiyata, M.Kes., FISQua
- b. NPP : 196 08111966 11102
- c. Pangkat/Golongan : Pembina Utama Muda – IV/c
- d. Jabatan : Direktur;



dengan ini menerangkan bahwa :

- a. Nama : **Elza Novita Fajariyah**
- b. NIM : K.2019.1.35029
- c. Prodi/Jurusan/Fakultas : Manajemen/STIE Malangkucewara;

yang namanya tersebut di atas, telah selesai melaksanakan penelitian skripsi pada tanggal 2-29 September 2023 dan presentasi hasil penelitian tanggal 11 Januari 2024 di RS Islam Unisma Malang dengan judul "**Engagement Memoderasi Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wallahul muwaffiq ilaa aqwamith tharieq
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh


Direktur,

dr. H. Tri Wahyu Sarwiyata, M.Kes., FISQua
NPP 196 08111966 11102



f Rsi Unisma i rsiunisma ytube: RSI UNISMA

Rumah Sakit Islam Unisma Malang
Jl. M.T. Haryono no. 139 Dinoyo, Malang 65144 Jawa Timur, Indonesia
Telepon: +62341 551356, Whatsapp: +628113148899
IGD: +62341 570400, Faksimile: +62341 551257
Surat elektronik: rsi_unisma@yahoo.com
Situs web: www.rsiunisma.com



KETERANGAN LAYAK ETIK
DESCRIPTION OF ETHICAL EXEMPTION
"ETHICAL EXEMPTION"

No.06/KEPK/RSI-U/VIII/2023

Protokol penelitian versi 1 yang diusulkan oleh :
The research protocol proposed by

Peneliti utama : Elza Novita Fajariyah
Principal In Investigator

Nama Institusi : STIE MALANGKUCECWARA
Name of the Institution

Dengan judul:
Title

"ENGAGEMENT MEMODERASI PENGARUH REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA"

"ENGAGEMENT MEMODERASI PENGARUH REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA"

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.

Pernyataan Laik Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 24 Agustus 2023 sampai dengan tanggal 23 Agustus 2024.

This declaration of ethics applies during the period August 24, 2023 until August 23, 2024.



August 24, 2023
Professor and Chairperson,

dr. H.R.M. Hardadi Airlangga, Sp.PD

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya yang memberikan kesehatan dan kesempatan pada peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Engagement memoderasi Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi STIE Malangkuçeçwara. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah Swt yang telah memberikan nikmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menuntaskan skripsi hingga akhir.
2. Kedua orang tua penulis sayangi dan banggakan tiada henti memberikan motivasi, doa, kasih sayang serta dukungan moril maupun materil sehingga skripsi berjalan dengan lancar.
3. Keluarga penulis sayangi, yang telah memberikan dukungan motivasi dan doa sehingga skripsi berjalan dengan lancar.
4. Bapak Drs.Bunyamin,M.M.,Ph.D selaku Ketua STIE Malangkuçeçwara Malang.
5. Ibu Dra. Lindananty, MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE Malagkuçeçwara Malang.
6. Bapak Prof. Dr.Yupono Bagyo, MM, MS, CHRP, CPTM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan saran pada peneliti hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

7. Ibu Dra. Istutik, Ak., MM., CA., CPA selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingannya selama proses perkuliahan.
8. Bapak dr. H. Tri Wahyu Sarwiyata, M. Kes., FISQua selaku Direktur RSI UNISMA Malang yang telah memberikan izin dilakukan penelitian ini.
9. Ibu Nikmatul Laila Ahda, S.P selaku Manajer Umum dan SDM RSI UNISMA Malang yang telah membantu proses penelitian hingga akhir berjalan dengan lancar.
10. Ibu Muthi'ah Amah Al Rahim, S. Psi selaku Karyawan SDM Unit Diklit RSI UNISMA Malang yang telah membantu proses penelitian hingga akhir berjalan dengan lancar.
11. Karyawan non-medis RSI UNISMA Malang yang telah bersedia menjadi responden penelitian.
12. Seluruh teman dan pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu serta mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulisan menyadari bahwa dalam penulisan skripsi jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk sempurnannya skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat untuk pembaca dan penulis selanjutnya Aamiin.

Malang, 21 Februari 2024
Penulis,

Elza Novita Fajariyah

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah reward, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dan untuk mengetahui apakah engagement mampu memoderasi pengaruh reward dan disiplin kerja terhadap kinerja. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif menggunakan Data primer yang didapatkan secara langsung untuk mendapatkan data dari mengisi Google form.. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 85 karyawan non-medis RSI UNISMA Malang dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji MRA (*Moderated Regression Analysis*) dan Koefisien Determinasi (R^2). Pengolahan data menggunakan bantuan *software SPSS versi 26.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, 2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, 3) Engagement mampu Memoderasi Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Kata Kunci : *Engagement, Reward, Disiplin Kerja, Kinerja*

ABSTRACT

The purpose of this analysis is to determine whether rewards, work discipline affect performance and to determine whether engagement is able to moderate the effect of rewards and work discipline on performance. This type of research uses quantitative research using primary data obtained directly to obtain data from filling out google forms. The sample in this study used 85 non-medical employees of RSI UNISMA Malang using proportionate stratified random sampling. This study uses descriptive analysis, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, MRA Test (Moderated Regression Analysis) and Coefficient of Determination (R²). SPSS version 26.0 software was used for data processing. The results of the study prove that 1) to prove that reward affects performance. 2) to prove that work discipline affects performance. 3) to prove that engagement is able to moderate the effect of rewards and work discipline on performance.

Keywords: Engagement, Reward, Work Discipline, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpah rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : Engagement Memoderasi Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Didalam tulisan ini, disajikan pokok-pokok bahasan yang meliputi : Tinjauan teori tentang engagement, reward, disiplin kerja dan kinerja, metode penelitian dan pembahasan.

Sangat disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang penulis miliki, meskipun telah mengerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi penulis menyadari masih banyak kekurang tepatan dalam penyajian tulisan di skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran yang membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Malang, 05 Februari 2024
Penulis,

Elza Novita Fajariyah

DAFTAR ISI

Sampul Depan	i
Lembar Judul.....	ii
Lembar pengesahan.....	iii
Lembar Orisinalitas Skripsi.....	iv
Surat Keterangan Riset.....	v
Riwayat Hidup	viii
Ucapan Terima Kasih.....	ix
Abstrak	xi
Abstract	xii
Kata Pengantar	xiii
Daftar Isi	xiv
Daftar Tabel	xvii
Daftar Gambar.....	xviii
Daftar Lampiran	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan.....	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1. Manfaat Teoritis	5
2. Manfaat Praktis.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Tinjauan Teori	6
2.1.1 Engagement	6
2.1.1.1 Pengertian Engagement	6
2.1.1.2 Faktor Engagement	6
2.1.2 Reward	7
2.1.2.1 Pengertian Reward	7
2.1.2.2 Indikator Reward	8
2.1.2.3 Jenis-jenis Reward	9
2.1.3 Disiplin Kerja.....	11
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	11
2.1.3.2 Indikator Disiplin Kerja.....	11

2.1.3.3	Macam-macam Disiplin Kerja	12
2.1.4	Kinerja.....	12
2.1.4.1	Pengertian Kinerja.....	12
2.1.4.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	13
2.1.4.3	Manfaat Penilaian Kinerja.....	13
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator-indikator kinerja	14
2.2	Tinjauan Penelitian Terdahulu	15
2.3	Model Konseptual Penelitian	28
2.4	Pengembangan Hipotesis	29
BAB III	METODE PENELITIAN	31
3.1	Metode Penelitian	31
3.2	Populasi dan Sampel	31
3.2.1	Populasi	31
3.2.2	Sampel	31
a.	Teknik Sampling	31
b.	Menghitung Sampel	32
3.3	Teknik Pengumpulan Data	34
3.3.1	Pengumpulan Data	34
3.4	Variabel, Operasionalisasi dan Pengukuran	34
3.4.1	Variabel Penelitian	34
3.4.2	Definisi Operasional Variabel	35
3.4.3	Pengukuran Variabel	37
3.4.4	Metode Pengumpulan Data	37
3.4.5	Instrumen Penelitian	38
3.4.6	Metode Analisis	38
3.4.7	Uji Validitas	39
3.4.8	Uji Reliabilitas	39
3.4.9	Model Regresi	39
3.4.10	Analisis Regresi Moderasi (<i>Moderated Regression Analysis</i>)	41
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	42
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	42
4.2	Gambaran responden	43
4.3	Analisis Deskriptif	45

4.3.1 Deskripsi Reward (X1)	46
4.3.2 Deskripsi Disiplin Kerja (X2)	50
4.3.3 Deskripsi Kinerja (Y)	53
4.3.4 Deskripsi Engagement (Z)	55
4.4 Pengujian Model dan Hipotesis.....	57
4.4.1 Uji instrument	57
4.4.1.1. Uji Validitas	57
4.4.1.2 Uji Realibilitas.....	60
4.5 Uji Asumsi Klasik	61
4.5.1 Uji Normalitas	61
4.5.2 Uji Multikolinearitas	62
4.5.3 Uji Heteroskedasitas	63
4.6 Analisis Regresi Berganda	64
4.6.1 Uji MRA	65
4.6.2 Koefisien Determinasi (R^2)	66
4.6.3 Uji MRA	67
4.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)	67
4.7 Pembahasan	67
BAB V PENUTUP	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Kontribusi Penelitian	73
5.3 Keterbatasan Penelitian	74
5.4 Saran-saran	74
Daftar Pustaka	75
Lampiran	82

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Menghitung Sampel.....	32
Tabel 3.2 Definisi Variabel Operasional	35
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	37
Tabel 4.1 Usia Responden.....	42
Tabel 4.2 Pendidikan Responden.....	43
Tabel 4.3 Masa Kerja Responden	44
Tabel 4.4 Hasil Uji Deskriptif Reward.....	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Deskriptif Disiplin Kerja.....	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Deskriptif Kinerja	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Deskriptif Engagement	55
Tabel 4.8 Ringkasan Uji Validitas Variabel Independent X1-X2.....	56
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Dependent Y.....	57
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Moderasi Z.....	58
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogrov Smirnov Test.....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedasitas	62
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel 4.16 Hasil Uji MRA	64
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	64
Tabel 4.18 Hasil Uji MRA	65
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian.....	28
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran-1 Informed Consent dan Kuesioner	83
Lampiran-2 Karakteristik Responden	92
Lampiran-3 Data Responden	93
Lampiran-4 Analisis Deskriptif	103
Lampiran-5 Hasil Uji Validitas.....	109
Lampiran-6 Uji Realibilitas.....	113
Lampiran-7 Hasil Uji Normalitas	114
Lampiran-8 Hasil Uji Multikolinearitas	114
Lampiran-9 Hasil Uji Heteroskedasitas	115
Lampiran-10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	115
Lampiran-11 Hasil Uji MRA.....	115
Lampiran-12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	116