



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

**PENGARUH *REWARD* DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA  
MITRA PERSADA INDONESIA UMRAH &  
HAJJ SURABAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel  
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh  
**Nur Lailiya Mayangsari**  
**NIM. B94217060**

Program Studi Manajemen Dakwah  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel  
Surabaya  
2021

## PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTITAS SKRIPSI

*Bismillahirrohmanirrohim.*

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Nur Lailiya Mayangsari  
NIM : B94217060  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Konsentrasi : Manajemen Haji dan Umroh  
Judul : Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja pada Mitra di Persada Indonesia Umroh & Haji Surabaya  
Alamat : Jl. Karang Nongko RT 10 RW 03 No.1 Pekarungan, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat dituliskan atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis ilmiah yang lazim.

Sidoarjo, 31 Desember 2020

Yang Menyatakan



**Nur Lailiya Mavangsari**  
**B94217060**

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini ditulis oleh

Nama : Nur Lailiya Mayangsari

Nim : B94217060

Fakultas/Prodi : Dakwah Dan Komunikasi/Manajemen Dakwah

Judul : Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja  
Terhadap Loyalitas Kerja pada Mitra Persada  
Indonesia Umrah & Hajj Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 7 Januari 2021

Menyetujui  
Pembimbing,



**Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M, Lib, Ph. D**  
**NIP. 196605141992032001**

**LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**  
**PENGARUH *REWARD* DAN MOTIVASI KERJA**  
**TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA MITRA**  
**PERSADA INDONESIA UMRAH & HAJJ SURABAYA**  
**SKRIPSI**

Disusun Oleh  
Nur Lailiya Mayangsari  
NIM B94217060

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata  
Satu Pada tanggal 14 Januari 2021

Tim Penguji

**Penguji I**

**Dra. Imas Maesaroh, Dip, I,  
M, Lib, Ph. D**

NIP. 196605141992032001

**Penguji III**

**Ahmad Khairul Hakim, S.Ag,  
M.Si.**

NIP. 197512302003121001

**Penguji II**

**Dr. Achmad Murtafi Haris,  
Lc, M.Fil.I**

NIP. 197003042007011056

**Penguji IV**

**Airlangga Bramayudha, MM.**

NIP. 197912142011011005

Surabaya, 20 Januari 2021

Dekan



**Dr. H. Abdul Halim, M.Ag**

NIP. 196307251991031003

# LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nur Lailiya Mayangsari  
NIM : B94217060  
Fakultas/Jurusan: Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah  
E-mail address : lailiyamayang212@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pada Mitra Persada

Indonesia Umrah & Hajj Surabaya

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 20 Januari 2021  
Penulis

(Nur Lailiya Mayangsari)

## ABSTRAK

Nur Lailiya Mayangsari, 2020. *Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya*. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah. Dibawah Dosen Pembimbing Dra. Imas Maesaroh, Dip. I, M. Lib, Ph.D.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk membuktikan adanya pengaruh antara *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja secara simultan dan parsial. Penelitian ini juga memiliki tujuan untuk membuktikan nilai hubungan antara *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja secara simultan dan parsial. Selain itu, penelitian ini membuktikan nilai hubungan yang paling dominan serta digunakan sebagai prediktor loyalitas kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj.

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dan menggunakan hipotesis asosiatif. Pengujian data yang digunakan oleh peneliti adalah teknik analisis data, uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda guna membuktikan tujuan dari penelitian. Peneliti mendapatkan hasil dari rumusan masalah pada penelitian ini tentang *reward* dan motivasi kerja. Hasil penelitiannya sebagai berikut:

*Pertama*, adanya pengaruh antara *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja secara simultan. Hal ini dibuktikan oleh kedua variabel yang memperoleh *p value* sebesar 0,000. *Kedua*, adanya pengaruh yang signifikan antara *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja secara parsial. Variabel *reward* dan motivasi kerja masing-masing memperoleh *p value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. *Ketiga*, variabel *reward* dan motivasi kerja memperoleh nilai hubungan yang kuat secara simultan. Kedua variabel mendapatkan nilai korelasi 0,835. *Keempat*, variabel *reward* memiliki nilai korelasi yaitu 0,608.

Hal ini dapat menyatakan *reward* memiliki nilai korelasi yang kuat terhadap loyalitas kerja. Motivasi kerja memiliki nilai korelasi 0,835 yang berarti nilai hubungan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja sangat kuat. *Kelima*, nilai hubungan yang paling tinggi antar kedua variabel adalah motivasi kerja dengan memperoleh nilai 0,835. *Keenam*, loyalitas kerja dapat dijadikan prediksi tingkat dengan menggunakan model regresi di penelitian selanjutnya, karena SEE lebih kecil dari Std. Deviation dengan perbandingan  $3,497 < 6224$ .

Kata Kunci : *Reward*, Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja.



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTITAS SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Definisi Operasional .....	10
F. Sistematika Pembahasan.....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>13</b>
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	13
B. Kerangka Teori.....	22

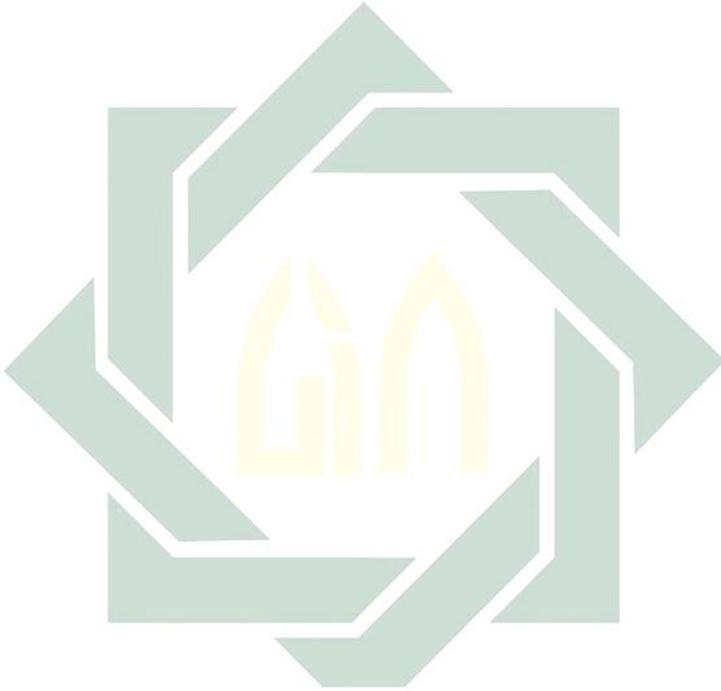
C. Paradigma Penelitian .....	43
D. Hipotesis Penelitian .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	46
B. Lokasi Penelitian .....	47
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	47
D. Variabel dan Indikator Penelitian .....	48
E. Tahap-tahap Penelitian .....	50
F. Teknik Pengumpulan Data .....	51
G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Data .....	53
H. Teknik Analisis Data .....	58
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>62</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	62
B. Penyajian Data.....	65
C. Pengujian Hipotesis .....	74
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>90</b>
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran .....	93
C. Keterbatasan Peneliti .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>101</b>

## DAFTAR TABEL

Table 1 Nilai-nilai $r$ <i>product moment</i> .....	54
Table 2 Hasil Validitas Variabel <i>Reward (X1)</i> .....	54
Table 3 Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	55
Table 4 Hasil Validitas Variabel Loyalitas Kerja (Y) .....	55
Table 5 Reliability Statistics <i>Reward (X1)</i> .....	57
Table 6 Reliability Statistics Motivasi Kerja (X2) .....	57
Table 7 Reliability Statistics Loyalitas Kerja (Y).....	58
Table 8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	65
Table 9 Coefficient Uji Multikolinieritas .....	66
Table 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser .....	68
Table 11 Descriptive Statistics .....	69
Table 12 Signifikansi.....	70
Table 13 Makna Nilai Korelasi <i>Product Moment</i> .....	71
Table 14 Variables Entered/Removed.....	72
Table 15 Model Summary .....	72
Table 16 Descriptive Statistics .....	73
Table 17 Model Summary .....	73
Table 18 ANOVA.....	73
Table 19 Coefficients .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi Persada Indonesia .....	64
Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67
Gambar 3 Diagram Nilai Hubungan.....	70



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta perencanaan. Manajemen SDM mencakup atas pengadaan pekerja, pemeliharaan, pengembangan, integrasi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja agar memperoleh tujuan individu maupun kelompok.<sup>1</sup> Pada saat ini, sumber daya manusia dianggap sebagai aset pokok. Aset pokok SDM yang mampu menentukan tercapainya keberhasilan dan tujuan perusahaan. Seringkali, aset sumber daya manusia perlu diperhatikan dan dijaga keberlangsungannya saat bekerja untuk perusahaan. Sehingga aset tersebut mampu memberikan potensi terbaik. Aset tersebut juga mampu berlangsung dengan semangat dan menumbuhkan loyalitas pada perusahaan. Dengan demikian, jika sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi, maka dapat memperkuat tingkat loyalitas dan kinerja. Hal itu terjadi dengan penilaian kinerja dan akan diketahui kemampuan pencapaian tiap individu.

Dalam dunia manajemen, penilaian kinerja pada perusahaan sangat penting. Penilaian kinerja adalah cara untuk melakukan evaluasi terhadap tiap individu dalam pekerjaan. Penilaian tersebut dibandingkan dengan standar perusahaan serta memberikan informasi

---

<sup>1</sup> M. Nazar Almasri, “*Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam*”, *Journal of Social-Religious Research* Vol.19 No.2, 2016, Hal 136.

atas kerjanya.<sup>2</sup> Penilaian kinerja secara efektif membutuhkan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penilaian kinerja adalah bentuk penilaian yang dilakukan untuk kegiatan-kegiatan dalam berbagai nilai di perusahaan. Kemudian penilaian itu berguna untuk umpan balik dalam suatu tindakan yang efektif dan efisien. Penilaian tersebut dapat memberikan informasi mengenai kinerja pelaksanaan suatu rencana. Dalam hal ini, perusahaan perlu menyesuaikan berdasarkan kegiatan perencanaan dan pengendalian. Umpan balik tersebut bertujuan untuk mencegah terjadinya penurunan performa individu maupun perusahaan. Penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan motivasi kerja dan menentukan dalam pemberian *reward*. Penilaian kinerja diperlukan guna mengendalikan tindakan yang tidak diharapkan melalui umpan balik kerja. Penilaian juga sebagai dasar untuk pemberian penghargaan kepada orang yang telah mencapai tujuan.

Penghargaan yang diberikan atas usaha dan kinerja dalam perusahaan adalah sistem kebijakan *reward*. *Reward* adalah suatu imbalan jasa untuk tenaga kerja yang ditentukan oleh perusahaan. *Reward* diberikan atas pemberian tenaga dan pikiran demi kemajuan serta tercapainya tujuan perusahaan.<sup>3</sup> Pemberian *reward* harus dilakukan oleh perusahaan

---

<sup>2</sup> Kevin Tangkuman, Bernhard Tewel, Irvan Trang, “*Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo*” Jurnal EMBA Vol. 3 No. 2, 2015, Hal 886.

<sup>3</sup> Dewi Lina, “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating*”, Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Vol. 14 No.1, 2014, Hal 79.

dengan adil pada tiap individu. Namun dapat ditemui, bahwa adanya pemberian *reward* yang tidak adil. Hal tersebut akan mengakibatkan kecemburuan sosial yang muncul di antara individu lainnya. Sehingga masalah tersebut akan membangkitkan hubungan kerja yang tidak baik dan berdampak pada kinerja perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus memperhatikan khusus atas prestasi yang diperoleh tiap individu. Perusahaan harus memperhatikan cara pemberian *reward*, motivasi serta tanggung jawab dalam tugas tiap individu. Sehingga perusahaan dapat berjalan efektif dalam meningkatkan produktivitas, rasa keikutsertaan atau loyalitas tenaga kerja dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Sistem *reward* memiliki peran dasar untuk perusahaan. Peran tersebut guna memikat dan mempertahankan mitra yang memiliki kualitas tinggi. *Reward* dapat berupa rasa puas yang positif terhadap diri sendiri, karena telah menyelesaikan tugas dengan baik. *Reward* juga dapat mencakup kompensasi untuk memenuhi kebutuhan tiap individu.<sup>4</sup> Pada dasarnya *reward* bertujuan positif bagi mitra. Tetapi *reward* juga memiliki kemungkinan berdampak negatif. Jika mitra hanya terfokus pada *reward*, maka mitra tersebut akan cenderung egois dan individual. Oleh karenanya, perusahaan harus mampu menciptakan sistem *reward* untuk mitra yang memperhatikan proses dalam pencapaian berupa perilaku positif dan mengarah pada kinerja. Maka dari itu, sistem *reward* memiliki peran penting untuk perusahaan dalam menarik mitra

---

<sup>4</sup> Hatice Ozutku, "The Influence of Intrinsic and Extrinsic Reward on Employee Results: An Empirical Analysis", Turkish: Business and Economic Research Journal Vol. 3 No. 3, 2012, Hal 30.

berpotensi dan mempertahankan loyalitas mitra yang berkualitas untuk mencapai kinerja.

Motivasi kerja juga merupakan cara untuk meningkatkan kualitas kinerja dan menjaga loyalitas kerja. Motivasi merupakan peneriman kapasitas gerak yang memberikan semangat kerja individu agar mampu bekerja dengan efektif serta memiliki integrasi untuk mencapai kepuasan.<sup>5</sup> Motivasi menjadi penting karena motivasi dapat menyebabkan, mendukung dan menyalurkan perilaku individu maupun kelompok agar memiliki kinerja tinggi untuk mencapai hasil maksimal. Individu yang memiliki motivasi tinggi dapat mempunyai tanggung jawab dan loyalitas pada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan upaya yang dapat membangun motivasi, sehingga perusahaan dapat memberdayakan sumber daya manusia. Upaya membangun motivasi tersebut dapat meningkatkan loyalitas kerja di suatu perusahaan.

Loyalitas adalah sebuah sikap setia, dedikasi dan harapan yang ditujukan oleh seseorang. Loyalitas memiliki tanggung jawab untuk memberikan suatu pelayanan serta perilaku baik pada perusahaan.<sup>6</sup> Perusahaan yang memiliki karyawan, mitra kerja dan pelanggan yang setia adalah bentuk kekayaan dan memberikan alur pemasukan dalam jangka panjang kepada perusahaan. Selain itu, menumbuhkan loyalitas

---

<sup>5</sup> Husni, Said Musnadi, Faisal, “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh*”, Jurnal of Magister Management Vol.2 No.1, 2018, Hal 94.

<sup>6</sup> Tresia Karli Kawulur, W. A. Areros, R. J. Pio, “*Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado*”, Jurnal of Business Administration Vol. 6 No. 2, 2018, Hal 70.

dan kepuasan perlu terdapat koordinasi, kemitraan dan komunikasi yang memiliki sifat statis. Namun, hal tersebut tetap bergantung pada kinerja sebuah perusahaan. Jadi loyalitas dapat ditumbuhkan dengan peningkatan kualitas hubungan konsumen maupun mitra serta memerlukan pengembangan berbagai program loyalitas.

Dalam dunia bisnis perlu adanya mitra kerja yang mampu bekerjasama dengan perusahaan dan saling menguntungkan. Kemitraan diperlukan untuk menguraikan adanya kerjasama antar perusahaan dalam bidang tertentu. Pada dasarnya, kemitraan adalah strategi pengembangan bisnis dengan menarik fungsi dari kelebihan yang dimiliki tiap mitra. Namun pemilihan mitra yang tepat harus dilihat dari rekam jejak dan kinerjanya. Perusahaan perlu mempertimbangkan kemitraan dengan melakukan pemanfaatan teknologi dan proses inovasi. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan cara atribut kemitraan, seperti kepercayaan atau loyalitas, berkomitmen dalam jangka panjang dan dapat berbagi visi. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan strategi untuk menyusun proses kerjasama, metode dan memahami masalah kemitraan. Hal tersebut juga terjadi di Persada Indonesia Umrah & Hajj yang memiliki strategi kemitraan dengan menyediakan berbagai keuntungan, kenyamanan dan keamanan untuk bergabung di Mitra Persada Indonesia.

Persada Indonesia bergerak di bidang travel agen. Persada Indonesia memiliki berbagai produk seperti Tabura, Umrah, Haji, Umrah Plus, Haji Plus, Wisata Domestik dan Internasional. Visi yang dimiliki oleh Persada Indonesia adalah perusahaan yang mampu menjadi mitra bagi masyarakat di Indonesia. Persada

Indonesia mampu memberikan produk serta pelayanan yang solutif, inovatif, kreatif dan konsisten. Persada Indonesia berhasil memberangkatkan lebih dari 30.000 jamaah Umrah dan haji dari berbagai daerah di Indonesia. Persada Indonesia memiliki 10 kantor cabang yang tersebar di Pulau Jawa. Dari pengalaman 30 tahun yang menjadi modal perusahaan, Persada Indonesia terus melakukan evaluasi, inovasi dan menjadi perusahaan terbaik bagi masyarakat. Persada Indonesia menawarkan peluang usaha berbagai keuntungan. Peluang usaha tersebut adalah berupa kemitraan terbaik dengan bergabung di Persada Indonesia Umrah & Hajj.

Keuntungan kemitraan yang disediakan oleh Persada Indonesia adalah mitra mendapatkan *fee* berupa uang tunai sebesar Rp.1000.000 per jamaah. Mitra juga mendapatkan marketing kit, kartu nama anggota kemitraan serta gratis banner pemasaran. Mitra diberikan fasilitas terbaik dari segala aspek keamanan, kenyamanan dan kelancaran bisnis serta perjalanan ibadah. Persada Indonesia mengadakan *family gathering* atau pertemuan dengan para mitra setiap 3 bulan sekali. Pertemuan tersebut guna menjaga loyalitas terhadap perusahaan dan hubungan kerja yang terjalin. Persada Indonesia juga selalu memperbarui harga produk tiap saat. Persada Indonesia memiliki slogan “*where value experience is our obsession*”, yang artinya “dimana nilai pengalaman adalah sebuah obsesi kami”. Slogan tersebut secara tidak langsung akan memotivasi mitra yang bergabung di Persada Indonesia.

Dari deskripsi di atas, dapat dilihat bahwa Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya mempunyai pengaruh dalam penilaian kinerja pada layanan mitra bisnis, di dalamnya termasuk penerapan sistem *reward*,

sistem motivasi kerja yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja di mitra perusahaan tersebut. Mitra Persada Indonesia diberikan peluang bisnis yang menghasilkan puluhan hingga ratusan juta tiap bulan. Mitra Persada Indonesia juga akan mendapatkan berbagai *reward* yang menguntungkan serta berbagai bentuk motivasi kerja untuk membangun dan mengembangkan bisnis. *Reward* akan diberikan jika mitra tersebut telah mencapai targetnya dan motivasi akan selalu diberikan guna pencapaian target tersebut. Hal itu akan berpengaruh pada tanggung jawab, semangat dan loyalitas kerja pada Mitra Persada Indonesia. Agar uraian di atas lebih tepat kejelasannya, maka penulis memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan deskripsi latar belakang di atas, peneliti mengambil rumusan masalah untuk penelitian ini meliputi:

1. Adakah pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya secara simultan?
2. Adakah pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya secara parsial?
3. Berapakah nilai hubungan *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya secara simultan?

4. Berapakah nilai hubungan *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya secara parsial?
5. Manakah variabel yang memiliki hubungan tertinggi antara *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya?
6. Berdasarkan analisa regresi, apakah *reward* dan motivasi kerja dapat memprediksi tingkat loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya, meliputi:

1. Mengetahui pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya secara simultan.
2. Adakah ada tidaknya pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya secara parsial.
3. Mengetahui besarnya nilai hubungan *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya secara simultan.
4. Mengetahui besarnya nilai hubungan *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya secara parsial.
5. Mengetahui hubungan tertinggi antara *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

6. Mengetahui analisa regresi, apakah *reward* dan motivasi kerja dapat memprediksi tingkat loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berikut adalah manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritik
  - a. Memberikan pengetahuan dan pandangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang memiliki hubungan tentang *reward*, motivasi kerja dan loyalitas.
  - b. Memberikan bahan informasi bagi keperluan pengembangan ilmu dan berbagai pihak.
  - c. Menjadi bahan rekomendasi dalam penelitian selanjutnya tentang pembahasan yang sama atau sisi lain yang tidak terkait.
2. Manfaat Praktis
  - a. Memberikan data kepada seluruh perusahaan profit dan non profit tentang pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra.
  - b. Memberikan pengetahuan untuk ilmuwan manajemen, bahwa *reward* dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam keberlangsungan sebuah loyalitas kerja pada mitra di perusahaan profit dan non profit.
  - c. Sebagai bahan masukan kepada mitra, pimpinan dan karyawan di Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya tentang pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra perusahaan.

- d. Sebagai bahan masukan kepada semua perusahaan yang bergerak pada layanan tour & travel.

## **E. Definisi Operasional**

### **1. *Reward***

Sistem penghargaan atau *reward* berdasar kinerja adalah suatu alat pengendalian penting. Sistem tersebut dilakukan oleh perusahaan untuk menumbuhkan sikap loyal dan memotivasi individu atau kelompok guna mencapai tujuan perusahaan. Sistem *reward* berperan penting untuk memikat dan menjaga mitra yang bermutu dalam pencapaian kinerja. Pemberian *reward* bertujuan agar mitra memiliki pendapat, bahwa perusahaan menghargai dan terlibat dalam pengembangan karir mitra tersebut.

### **2. *Motivasi Kerja***

Motivasi adalah harapan yang menyebabkan pada diri seseorang untuk bertindak sesuatu. Motivasi berperan penting untuk memberikan sebab, alur dan dukungan bagi tindakan seseorang agar dapat bekerja keras dan memperoleh tujuan maksimal. Motivasi kerja adalah bentuk dorongan yang menghasilkan semangat kerja individu untuk dapat bekerja sama dengan produktif. Sehingga hal tersebut akan menciptakan keberhasilan, pencapaian dan perwujudan tujuan yang telah ditetapkan.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Ary Sustrischastini dan Agus Riyanto, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul”, Jurnal Kajian Bisnis Vol.23 No.2, 2015, Hal 124.

### 3. Loyalitas Kerja

Loyalitas adalah bentuk sikap dari bagian pengambilan keputusan untuk menjalankan transaksi. Transaksi dilakukan secara berkelanjutan atas barang atau jasa dari suatu perusahaan. Kemitraan merupakan hubungan kerjasama dengan strategi bisnis. Loyalitas kerja pada mitra dilakukan dengan dasar saling membutuhkan, meningkatkan dan memanfaatkan antar dua pihak. Dasar tersebut disertai dengan suatu pemeliharaan dan pengembangan.<sup>8</sup>

#### F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan disusun menjadi lima bab. Lima bab tersebut adalah pendahuluan, kajian teori, metode penelitian, hasil pembahasan dan penutup.

Bab pendahuluan adalah deskripsi tentang subjek penelitian yang akan disampaikan. Isi dari pendahuluan adalah latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional serta sistematika pembahasan.

Bab kajian teori adalah bab untuk memperjelas masalah penelitian sebagai pokok dari perumusan hipotesis. Kajian teori dapat dijadikan informasi untuk menulis instrumen penelitian. Isi dari kajian teori yaitu penelitian terdahulu, kerangka teori, paradigma penelitian dan hipotesis penelitian.

Bab metode penelitian adalah metode survei atau metode sebuah teknik penelitian di lapangan dengan jelas. Pada metode penelitian berisi mengenai pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian,

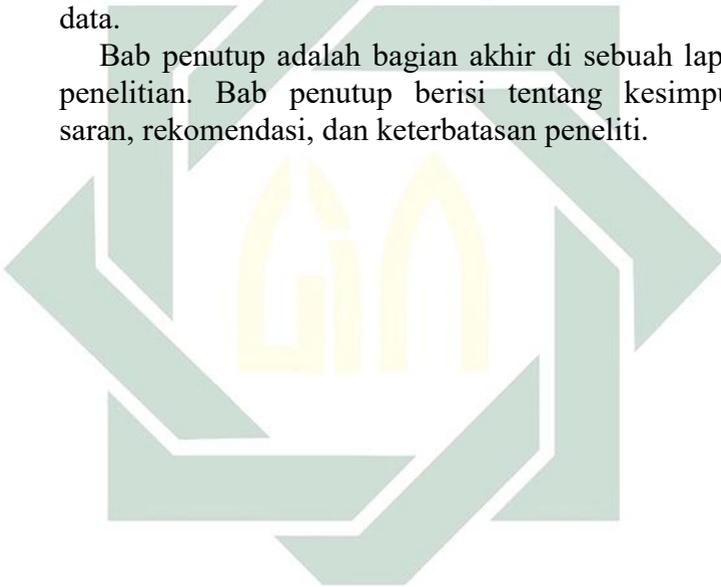
---

<sup>8</sup> L.D. Nuryani, B.T. Eddy, T. Dalmyatun, “Loyalitas Petani Gula Semut Sebagai Mitra Dengan PT MIO di Kabupaten Purworejo”, Jurnal Sungkai Vol. 6 No. 1, 2018, Hal 18.

populasi, sampel dan teknik sampling, variabel dan indikator penelitian, tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data dan teknik analisis data.

Bab selanjutnya adalah hasil penelitian. Hasil penelitian adalah bab yang paling utama pada sebuah penelitian. Di dalam bab ini membahas tentang profil dari objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian atau analisis data.

Bab penutup adalah bagian akhir di sebuah laporan penelitian. Bab penutup berisi tentang kesimpulan, saran, rekomendasi, dan keterbatasan peneliti.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Peneliti memilih dari jurnal-jurnal untuk memperoleh penelitian terdahulu yang relevan. Peneliti memperoleh hasil penelitian yang mempunyai perspektif berbeda pada penelitian terdahulu. Berikut hasil dari penelitian terdahulu:

1. Penelitian sebelumnya memiliki judul yaitu “*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*”.

Penelitian ini ditulis oleh Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono dari Mahasiswa Universitas Brawijaya Malang. *Explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah metode penelitian yang ada di penelitian ini. Di dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja. Hasil dari penelitiannya adalah adanya pengaruh signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.<sup>9</sup>

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu variabel *reward*. Penelitian ini memiliki perbedaan yang berada pada variabel *punishment* dan variabel

---

<sup>9</sup> Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono, “*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*”. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 39 No. 1, 2016, Hal 156.

kinerja karyawan. Penelitian sekarang menjelaskan tentang pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra. Perbedaan juga terletak pada objek penelitian. Objek penelitian sebelumnya adalah PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Sedangkan penelitian sekarang di Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

2. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bkd Malang*”.

Penelitian ini ditulis oleh Rohiyah, Hadi Sunaryo dan Mohammad Rizal dari Fakultas Ekonomi Unisma. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang digunakan peneliti ini. Penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, *reward*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi (independen) terhadap kinerja karyawan (dependen). Hasil penelitiannya adalah gaya kepemimpinan, *reward* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang terhadap kinerja karyawan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>10</sup>

Penelitian ini memiliki persamaan yang terletak di variabel independen yaitu *reward*. Penelitian ini memiliki perbedaan yang terletak di variabel independen lain yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

---

<sup>10</sup> Rohiyah, Hadi Sunaryo, Mohammad Rizal, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bkd Malang*”, Jurnal Riset Manajemen Vol. 09 No. 09, 2020, Hal 32.

Perbedaan juga terletak pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian sekarang membahas tentang loyalitas kerja pada mitra. Perbedaannya terdapat di objek penelitian. Objek penelitian sebelumnya berada di Bkd Malang. Sedangkan penelitian sekarang berada di Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

3. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado*”.

Penelitian ini ditulis oleh Tresia Karli Kawulur, W. A. Areros dan R. J. Pio . Metode penelitian adalah penelitian deskriptif. Penelitian ini menjelaskan adanya pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitiannya adalah *reward* dan *punishment* secara bersama memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan secara sendiri, variabel *punishment* tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.<sup>11</sup>

Penelitian ini memiliki persamaan di variabel independen yaitu *reward*. Penelitian ini memiliki perbedaan yang terletak di variabel dependen lainnya yaitu *punishment* dan variabel dependen yaitu loyalitas karyawan, Penelitian sekarang tentang pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra. Perbedaannya terdapat di objek penelitian. Objek penelitian sebelumnya beradadi PT Columbia Perdana Cabang

---

<sup>11</sup> Tresia Karli Kawulur, W. A. Areros, R. J. Pio, “*Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado*”, Jurnal of Business Administration Vol. 6 No. 2, 2018, Hal 68.

Manado. Sedangkan penelitian sekarang di Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

4. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat*”.

Penelitian ini ditulis oleh Dicky Saputra, Nurlina dan Lenny Hasan dari Fakultas Ekonomi Unitas Padang. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Penelitian ini mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari pembahasannya adalah *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. *Reward* mempunyai pengaruh signifikan sekaligus positif terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan *reward* dan *punishment* secara simultan pengaruhnya adalah positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.<sup>12</sup>

Persamaan penelitian ini terletak di variabel independen yaitu *reward*. Penelitian ini memiliki perbedaan yang terletak pada variabel *punishment* dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan. Penelitian sekarang membahas tentang pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra. Perbedaan lainnya berada di objek penelitian. Objek penelitian sebelumnya berada di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi

---

<sup>12</sup> Dicky Saputra, Nurlina, Lenny Hasan, “*Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat*”, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 8 No. 1, 2017, Hal 1.

Regional II Sumatera Barat. Sedangkan penelitian sekarang di Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

5. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Pengembangan SDM dan Reward System Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan*”.

Penulis dalam penelitian ini ditulis oleh Mansur Sapparang dari Universitas Mohammad Husni Thamrin. Metode penelitian ini menggunakan statistik deskripsi. Penelitian membahas tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan *reward* terhadap kinerja pegawai. Hasilnya penelitian ini adalah pengembangan SDM dan *reward* secara bersama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengembangan SDM adalah variabel dominan yang berpengaruh tinggi terhadap kinerja pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan.<sup>13</sup>

Penelitian ini mempunyai persamaan yang terdapat di variabel dependennya yaitu loyalitas bisnis. Penelitian ini juga mempunyai perbedaan yang terdapat di variabel kualitas layanan, kepuasan relasi, kepercayaan dan komitmen. Sedangkan penelitian sekarang membahas variabel *reward* dan motivasi kerja, dan loyalitas kerja pada mitra. Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian. Penelitian sebelumnya berada di PT Mitra Plastindo Mas di Sidoarjo. Sedangkan penelitian sekarang di Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

---

<sup>13</sup> Mansur Sapparang, “*Pengaruh Pengembangan SDM dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan*”, Jurnal Manajemen Vol. 1, 2020, Hal 35.

6. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)*”.

Penelitian ini ditulis oleh Yeoyong Rahsel dari Mahasiswa ST Manajemen Informatika dan Komputer Pringsewu Lampung. Metode penelitian ini adalah deskriptif dan explanatory survey. Di penelitian ini ditemukan variabel independen yaitu motivasi kerja dan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.<sup>14</sup>

Penelitian ini mempunyai persamaan yang terdapat pada variabel bebas yaitu motivasi kerja. Penelitian ini memiliki perbedaan yang terletak di variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Penelitian sekarang tentang pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra. Perbedaan lainnya terletak pada metode penelitian. Metode penelitian sekarang menggunakan metode asosiatif. Perbedaan lainnya juga berada pada objek penelitian. Objek penelitian sekarang adalah Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

7. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*”.

---

<sup>14</sup> Yeoyong Rahsel, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)*”, Jurnal Manajemen Magister Vol.02 No.02, 2016, Hal 209.

Penelitian ini ditulis oleh Kiki Cahaya Setiawan dari mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. *Proporsional random sampling* merupakan teknik yang digunakan dalam penentuan sampel. Penelitian ini memiliki variabel bebas yaitu motivasi kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil pembahasannya adalah motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksanaan di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.<sup>15</sup>

Penelitian ini memiliki persamaan yang terletak pada variabel independen yaitu motivasi kerja. Penelitian ini memiliki perbedaan yang terletak di variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian sekarang memiliki variabel bebas yaitu *reward* dan motivasi kerja serta variabel terikat yaitu loyalitas kerja. Perbedaan lainnya adalah teknik sampling dan objek penelitian. Penelitian sekarang menggunakan teknik sampling *simple random*. Objek penelitian sekarang di Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

8. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”.

Penelitian ini ditulis oleh Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa dari mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penelitian ini memiliki variabel independen yaitu pengembangan karir dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependennya yaitu kepuasan kerja karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data

---

<sup>15</sup> Kiki Cahaya Setiawan, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*”, Jurnal Psikologi Islami Vol.1 No.2, 2015, Hal 43.

adalah studi dokumentasi, *interview* dan kuesioner. Hasil pembahasannya adalah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif bagi kepuasan kerja. Sedangkan pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan bagi kepuasan kerja.<sup>16</sup>

Penelitian ini mempunyai persamaan yang terdapat pada variabel motivasi kerja. Penelitian ini mempunyai perbedaan yang terdapat di variabel pengembangan karir dan variabel dependennya yaitu kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini juga terletak pada teknik pengumpulan data. Perbedaan penelitian ini juga terletak di objek penelitian. Penelitian sekarang mengambil objek di Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

9. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Bagian Kantor Pada PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar*”.

Penelitian ini diteliti oleh Diky Mahyudi dari mahasiswa Universitas Riau Pekanbaru. Variabel bebasnya yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja dan loyalitas. Model analisis jalur adalah metode yang digunakan untuk analisis data. Hasil pembahasannya adalah budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan budaya

---

<sup>16</sup> Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa, “*Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol.18 No.1, 2017, Hal 9.

organisasi dan motivasi kerja secara parsial juga mempunyai pengaruh terhadap loyalitas.<sup>17</sup>

Penelitian ini mempunyai persamaan yang terdapat pada variabel motivasi kerja. Persamaan penelitian ini juga terletak pada variabel dependen yaitu loyalitas. Penelitian ini mempunyai perbedaan yang terdapat di variabel bebas lainnya yaitu budaya organisasi. Perbedaan lainnya yaitu metode analisis data dan objek penelitian. Metode penelitian sekarang adalah metode kuantitatif. Penelitian sekarang mengambil di Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

10. Penelitian sebelumnya berjudul "*Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan*".

Penelitian ini diteliti oleh Vivilia Aninditya Vrisna Wilky Rizky Utami dan Christantius Dwiatmadja dari mahasiswa Universitas Kristen Satya Wacana. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi. Sedangkan variabel bebas yaitu loyalitas kerja. Penelitian ini menggunakan analisis statistik. Hasil pembahasannya adalah terdapat pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi bagi loyalitas kerja secara simultan. Pengembangan karir sebagai parsial mempunyai pengaruh terhadap loyalitas

---

<sup>17</sup> Diky Mahyudi, "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Bagian Kantor Pada PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar*", Jurnal OM Fekon Vol.4 No.1, 2017, Hal 762.

kerja. Motivasi kerja dan pemberian kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja.<sup>18</sup>

Penelitian ini mempunyai persamaan yang terdapat pada variabel motivasi kerja dan loyalitas kerja. Persamaan penelitian ini juga terdapat pada teknik analisis yaitu analisis statistik. Perbedaan penelitian keduanya terdapat pada variabel independen yaitu pengembangan karir dan pemberian kompensasi. Perbedaan penelitian juga terletak di objek penelitian. Penelitian sekarang mengambil objek di Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

## **B. Kerangka Teori**

### **1. *Reward***

#### **1) *Pengertian Reward***

*Reward* merupakan balasan, penghargaan, hadiah dan imbalan. Tujuan pemberian *reward* agar individu menjadi semangat dalam berusaha meningkatkan dan memajukan kinerja yang dicapai. *Reward* merupakan upaya untuk menciptakan perasaan diakui oleh lingkungan kerja tentang aspek kompensasi dan hubungan kerja.<sup>19</sup> Porter-Lawler yang dikutip oleh Mulyadi menyatakan terdapat beberapa fungsi *reward* yaitu individu mampu memperoleh kinerja dengan meningkatkan persepsi bahwa

---

<sup>18</sup> Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky Utami dan Christantius Dwiatmadja, “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan”, *International Journal of Social Science and Business* Vol.4 No.2, 2020, Hal 267.

<sup>19</sup> Suparmi dan Vicy Septiawan, “*Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran*”, *Jurnal Ilmiah* Vol. 8 No. 1, 2019, Hal 52.

hasil kerja yang baik dapat memberikan *reward* dari perusahaan, meningkatkan nilai *reward* untuk penyebab dari kepuasan atas penghargaan dan rasa loyalitas kerja akan meningkat terhadap perusahaan.<sup>20</sup>

Pemberian *reward* secara alternatif untuk menimbulkan rasa loyalitas dan produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. *Goal Congruence* (Kesesuaian Tujuan)

Jika setiap perusahaan memiliki tujuan, maka *reward* harus diciptakan untuk kesepakatan tercapainya tujuan perusahaan.

b. *Equity* (Keadilan)

Keadilan *reward* harus diperuntukan secara imbang dengan meninjau seberapa besar partisipasi tiap individu atau kelompok. Jika partisipasi individu atau kelompok tersebut tinggi, maka *reward* yang diterima juga bernilai tinggi.

c. *Equality* (Kemerataan)

Kemerataan *reward* dibagikan secara menyeluruh pada tiap pihak dan telah mendedikasikan sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai produktivitas.

d. *Need Allocation*

Kebutuhan alokasi *reward* pada mitra harus meninjau tingkat prioritas kebutuhan. Namun, *reward* berwujud finansial dapat berubah sesuai dengan prioritas kebutuhan mitra tersebut.

---

<sup>20</sup> Mulyadi, Sistem perencanaan dan Pengendalian Manajemen, Jakarta: Salemba Empat, 2007, hal. 358.

Implementasi sistem penghargaan (*reward*) berlandas kinerja dilakukan melalui empat cara yaitu sebagai berikut:

- a. Penentuan asumsi mengenai lingkungan bisnis yang ditempuh.
- b. Penentuan aspek penentu kesuksesan perusahaan.
- c. Penentuan standar kinerja berbasis aspek kesuksesan perusahaan.
- d. Penentuan sistem *reward* berbasis kinerja.

## 2) **Dampak Pemberian *Reward***

Perusahaan memiliki tujuan dampak dalam pemberian *reward* yaitu:

- a. Sebagai pemberian penjelasan terhadap hak maupun kewajiban yang diterima oleh seseorang.
- b. Sebagai pemenuhan keinginan sesuai dengan kesepakatan pihak yang menerima *reward*.
- c. Sebagai penggambaran karisma perusahaan yang mampu memberi berbagai bentuk *reward* dengan tepat waktu.
- d. Untuk menjelaskan pada pihak stakeholder, bahwa perusahaan dapat memenuhi likuiditasnya dengan tepat waktu.
- e. Mampu memajukan nama perusahaan sebagai perusahaan yang memiliki loyalitas dan berdedikasi tinggi atas kepedulian dan kesejahteraan sesama.

### 3) Sub Variabel *Reward*

*Reward* memiliki sub variabel, yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik<sup>21</sup>.

a. *Reward* ekstrinsik merupakan bentuk penghargaan yang hadir dari luar diri individu. *Reward* ekstrinsik memiliki indikator atau tolak ukur penghargaan finansial seperti bonus, tunjangan, serta non finansial seperti peluang promosi.

#### a) Bonus

Somadinata menyatakan, bahwa bonus adalah bentuk tambahan gaji yang diperoleh atas suatu hal atau prestasi. Bonus merupakan tambahan penghasilan yang diperoleh oleh individu atau kelompok sesuai dengan hasil target pekerjaannya. Kriteria pemberian bonus yaitu posisi, masa kerja dan pencapaian target.<sup>22</sup>

#### b) Tunjangan

Tunjangan adalah penghargaan tidak langsung yang diperoleh individu atau kelompok sebagai bagian dari perusahaan. Tunjangan merupakan suatu harapan yang diperoleh individu maupun kelompok dari perusahaan. Secara umum, tunjangan adalah bagian

---

<sup>21</sup> Dicky Saputra, Nurlina, Lenny Hasan, “*Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat*”, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 8 No. 1, 2017, Hal 3.

<sup>22</sup> Sandra Jamu Kuryanti dan Novita Indriyani, “*Penentuan Bonus Pada Karyawan Dengan Menggunakan Metode Analytic Network Process (Studi Kasus PT.Asahimas Flat Glass, Tbk Jakarta)*”, Jurnal Umj, 2018, Hal 4.

dari kompensasi tidak langsung yang diberikan pada individu oleh perusahaan dalam menanamkan kepuasan.<sup>23</sup>

c) Peluang Promosi

Promosi merupakan penerimaan tanggung jawab dan kekuasaan yang lebih. Promosi dapat berupa kenaikan jabatan atau level yang memiliki peran penting bagi individu atau kelompok. Oleh karena itu, promosi dapat memberikan derajat sosial, tanggung jawab, wewenang dan pendapatan yang lebih.<sup>24</sup>

- b. *Reward* intrinsik merupakan imbalan dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan. *Reward* intrinsik merupakan bentuk nilai positif dari kepuasan individu yang disebabkan oleh pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan belajar. *Reward* intrinsik adalah imbalan yang berupa prestasi, rasa penyelesaian, otonomi dan pertumbuhan dari kemampuan penyelesaian suatu pekerjaan.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Ivone Dwi Wati dan Eddy Madiono Sutanto, “Pengaruh Kepuasan Tunjangan Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Motivasi Kerja Karyawan PT Romos Inti Cosmetic Industries”, Jurnal AGORA Vol.3 No.1, 2015, Hal 369.

<sup>24</sup> Jekson Simion D.A, Jantje L. Sepang, Yantje Uhing, “Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado”, Jurnal EMBA Vol. 5 No. 3, 2017, Hal 3099.

<sup>25</sup> Rizky Ramadhan Syahril dan Titik Nurbiyati, “Pengaruh Reward Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, Jurnal Riset Manajemen Vo. 3 No. 1, 2016, Hal 24.

Indikator *reward* intrinsik adalah pengakuan, pengembangan karir dan tanggung jawab.<sup>26</sup>

a) Pengakuan

Pengakuan adalah proses mengakui dan memberikan penghargaan dalam bentuk status. Pengakuan diberikan sebagai umpan balik dari usaha dan hasil yang telah dicapai di perusahaan.<sup>27</sup>

b) Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah kegiatan yang membantu individu atau kelompok dalam perencanaan karir masa depan, agar saling berkaitan untuk mengembangkan diri dengan maksimal. Pengembangan karir merupakan berbagai upaya individu dalam mencapai rencana karir dan kegiatan tersebut perlu adanya dukungan dari perusahaan.<sup>28</sup>

c) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah suatu keadaan yang memfokuskan pada perasaan tanggung jawab individu maupun kelompok terhadap

---

<sup>26</sup> Rizky Ramadhan Syahril dan Titik Nurbiyati, “Pengaruh Reward Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, Jurnal Riset Manajemen Vo. 3 No. 1, 2016, Hal 24.

<sup>27</sup> Siska Tamara, “Hubungan antara Pengakuan dan Pemberdayaan Karyawan dengan Motivasi Berprestasi pada Karyawan PT X Jombang”, Jurnal Ilmiah Vol.7 No.2, 2018, Hal 1923.

<sup>28</sup> Muhammad Muhlis, Soepeno, Rachmatulaily Tina Kartika Rinda, “Pelatihan dan Pemotivasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan”, Jurnal Ilmu Manajemen Vol.1 No.1, 2018, Hal 48.

pekerjaannya. Individu atau kelompok tersebut akan mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Hal itu dikarenakan individu atau kelompok tersebut telah mencurahkan semua kemampuannya dalam memenuhi kewajiban pada perusahaan dengan cara bekerja yang sebaik-baiknya. Tanggung jawab merupakan rasa sanggup dalam penyelesaian pekerjaan dengan baik, tepat waktu dan dapat menanggung resiko dari keputusan yang telah diambil.<sup>29</sup>

#### 4) Reward (Penghargaan) Menurut Perspektif Islam

Penghargaan dalam bahasa Arab berarti “*tsawab*”. Kata “*tsawab*” di dalam Al-Qur’an memiliki arti yaitu balasan baik. Sedangkan menurut bahasa, “*tsawab*” adalah pahala, upah atau balasan. Seperti contoh ayat Al-Qur’an adalah firman Allah pada Surah Ali ‘Imron ayat 148:

فَاتَّهُمُ اللَّهُ سَوَابَ الدُّنْيَا وَحَسَنَ ثَوَابِ الْآخِرَةِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ:ال عمران.

*Artinya: “Lalu Allah memenuhi mereka pahala yang baik di dunia dan di akhirat. Dan Allah mencintai sekumpulan orang yang berbuat kebajikan”. (QS. Ali' Imron, 3: 148).*

Dari surat Ali ‘Imron tersebut dapat diartikan, bahwa penghargaan, *tsawab* secara maknawi adalah balasan untuk seseorang yang

---

<sup>29</sup> Nurdin Yusuf, “Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo”, *Jurnal Development Review* Vol.1 No.1, 2018, Hal 21.

melakukan perilaku kebaikan. Hal tersebut bertujuan agar kebaikan tetap dilakukan secara berulang dan dapat meningkatkan kualitas seseorang.

Perhargaan adalah upaya mengapresiasi pada suatu kebaikan yang dilakukan oleh individu. Perhargaan berbentuk dengan berbagai variasi, seperti materi ataupun sebaliknya. Dasar dari penghargaan adalah sebagai bentuk menciptakan semangat individu yang telah mencapai suatu kebaikan. Secara dorongan hati bagi individu yang mencapai tujuan akan mengharapkan penghargaan. Hal tersebut termasuk bagian psikologi individu sebagai manusia.<sup>30</sup> Dengan demikian, Allah SWT memberikan penghargaan pada manusia atas pencapaiannya, yang tertulis dalam Al-Quran sebagai berikut.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا ۖ يَرَهُ ۗ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۗ

*Artinya: “Barang siapa yang melakukan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasannya), dan barang siapa yang melakukan kejahatan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat balasannya”. (Q.S. Al-Zalzalah: 7-8).*

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَالَّذِينَ هَادُوا وَالصَّٰلِحِينَ ۗ وَاللَّهُ بِمَا عَمَلُوا خَافٍ ۚ  
ۖ۲ يَا لِلّٰهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

---

<sup>30</sup> Wahyudi Setiawan, “Reward dan Punishment dalam Perspektif Pendidikan Islam”, Jurnal Al-Murabbi Vol.4 No.2, 2018, Hal 147.

*Artinya: “Sesungguhnya orang-orang mukmin, orang-orang Yahudi, orang-orang Nasrani dan orang-orang Shabiin, siapa saja diantara mereka yang benar-benar beriman kepada Allah, hari kemudian dan beramal saleh, mereka akan menerima pahala dari Tuhan mereka, tidak ada kekhawatiran kepada mereka, dan tidak (pula) mereka bersedih hati (Q.S. Al-Baqarah, 2:62).*

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُؤْتِيَنَّهُمْ مِّنَ الْجَنَّةِ غُرَفًا تَجْرِي  
مِن تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا نِعْمَ أَجْرُ الْعَمِلِينَ ٥٨

*Artinya: “Dan orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal yang saleh, sesungguhnya akan Kami tempatkan mereka pada tempat-tempat yang tinggi di dalam surga, yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, mereka kekal di dalamnya. Itulah sebaik-baik pembalasan bagi orang-orang yang beramal”. (Q.S. Al-'Ankabut, 29:58).*

Al-Ghazali menyatakan, bahwa penghargaan dapat berupa hadiah seperti: “Sewaktu-waktu manusia telah terlihat budi pekerti dan perbuatan yang baik serta terpuji, maka selayaknya ia dihargai dan diberi balasan dengan suatu hal yang gembira dan diberi pujian di depan sekumpulan orang”.<sup>31</sup> Manusia adalah makhluk biologis yang memiliki perasaan. Penghargaan dibutuhkan manusia guna memberikan kekuatan pada dalam kehidupan. Manusia dapat dikatakan

---

<sup>31</sup> Abu Hamid Muhammad al-Ghazali, “Ihya’ Ulumuddin”, Juz III, Beirut: Darr al-Kutub alIlmiyyah, t.th., Hal 78.

sempurna ketika mampu memberikan hasil terbaik serta berdampingan pada perilaku positif yang ada di dalam diri.

## 2. Motivasi Kerja

### 1) Pengertian Motivasi

Motivasi adalah gagasan yang ditunjukkan dari dalam diri individu berupa dorongan. Setelah itu, motivasi dapat mengarahkan dan menggerakkan perilaku seseorang. Motivasi kerja dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja yang akan dicapai. Pencapaian tersebut asli dicapai dari dalam individu yang disebut dengan motivasi internal. Motivasi juga dapat berawal dari luar diri individu atau motivasi eksternal. Motivasi dapat sebagai sebuah usaha dan perangsang yang baik dalam mengerahkan, menggerakkan serta mendorong daya dan potensi sumber daya manusia agar produktifitas berhasil dicapai.<sup>32</sup> Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku individu. Motivasi adalah ambisi seseorang yang mendatangkan suatu tindakan dari orang tersebut. Motivasi adalah dorongan yang memberikan arahan pada hasil serta hal itu tidak akan percuma.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Husni, Said Musnadi, Faisal, “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh*”, Jurnal of Magister Management Vol.2 No.1, 2018, Hal 93.

<sup>33</sup> Ary Sustrisasthini dan Agus Riyanto, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*”, Jurnal Kajian Bisnis Vol.23 No.2, 2015, Hal 124.

Motivasi digunakan untuk proses yang membahas intensitas, arah serta ketekunan individu dalam pencapaian tujuan.<sup>34</sup> Oleh karena itu, motivasi kerja adalah perubahan energi seseorang yang mampu memperlihatkan intensitas serta ketekunan dalam pencapaian tujuan. Seseorang perlu mendapatkan motivasi kerja dengan baik dari diri maupun luar yaitu perusahaan. Motivasi di dalam diri individu dapat menumbuhkan kekerapan, arah dan kemauan untuk melakukan usaha secara berkelanjutan yang diberikan seseorang terhadap tujuan tertentu.<sup>35</sup>

## 2) Faktor-faktor Pengaruh dari Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat menentukan pencapaian tujuan. Sehingga individu maupun kelompok wajib membangkitkan rasa motivasi kerja yang tinggi pada perusahaan. Berikut adalah faktor yang berpengaruh terhadap motivasi:<sup>36</sup>

1. Harapan untuk berkembang.
2. Jenis pekerjaan.
3. Bangga jadi bagian dari perusahaan.

Sedangkan aspek yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu, sebagai berikut:

---

<sup>34</sup> I kade Nanda Adi Wirawan, Iyus Akhmad Haris, I Wayan Suwendra, “Pengaruh Kebijakan Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”, Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol.11 No.02, 2019, Hal 584.

<sup>35</sup> Ilham Rizki Al Tarom, Ahyar Yuniawan, “Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan”, *Journal of Management* Vol.8 No.1, 2019, Hal 4.

<sup>36</sup> Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa, “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol.18 No.1, 2017, Hal 12.

1. Keamanan pekerjaan.
2. Imbalan yang adil dan bersaing.
3. Kenyamanan kerja.
4. *Reward* kerja.
5. Perlakuan adil dalam perusahaan.

### 3) Sub Variabel Motivasi Kerja

Mangkunegara yang dikutip oleh Lola Melino dan Muhammad Fahmi menyatakan, bahwa terdapat beberapa sub variabel yang menjadi tolak ukur dari motivasi kerja, sebagai berikut.<sup>37</sup>

#### a. Kerja Keras

Kesuma menjelaskan, bahwa kerja keras adalah sebuah istilah yang mencakup usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sedangkan Narwanti menyatakan, bahwa kerja keras merupakan tindakan yang menggambarkan usaha mendalam untuk mengatasi rintangan pekerjaan, serta menyelesaikannya dengan baik. Adapun indikator dari kerja keras yaitu sebagai berikut:<sup>38</sup>

- a) Perencanaan
- b) Program Kerja
- c) Prioritas yang Tinggi

---

<sup>37</sup> Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi, “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2 No.2, 2019, Hal 218.

<sup>38</sup> Rudi Hartono dan Mochammad Isa Anshori, “Peran Kerja Keras dan Kerja Cerdas Melalui Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Agent Asuransi”, Jurnal Kompetensi Vol.13 No.2, 2019, Hal 101-102.

b. Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan merupakan tindakan seseorang dalam bersikap terkait masa depan dengan harapan, tujuan, perencanaan dan strategi pencapaian. Masa depan berkaitan dengan beberapa indikator yaitu tuntutan situasi, perkembangan kognitif, *social learning* dan *interaction processes*.<sup>39</sup>

c. Orientasi Tujuan

Orientasi tujuan adalah interpretasi yang menjelaskan cara individu dalam merespon, memberikan interaksi dan menginterpretasikan kondisi untuk mencapai prestasi.<sup>40</sup> Tujuan yang disepakatkan adalah persyaratan terbaik untuk memanfaatkan informasi, sehingga sasaran dapat menghasilkan dampak dari proses evaluasi kinerja manajemen, perencanaan, dan individu.<sup>41</sup>

Orientasi tujuan menunjuk pada tujuan yang ingin dicapai dalam situasi pencapaian.

---

<sup>39</sup> Musalim Ridlo, “Pengaruh Konsistensi, Disiplin Kerja, Jujur, Bertanggung Jawab, Kreatif dan Orientasi Masa Depan terhadap Tingkat Pendapatan (Study Case on Young Moslem Entrepreneur in IAIN Salatiga)”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol.27 No.1, 2020, Hal 34-35.

<sup>40</sup> Wandy Zulkarnaen dan Tatang Kusmayadi, “Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Pimpinan Bank BRI Se-Kota Bandung”, *Artikel SI Mandiri*, 2013, Hal 96.

<sup>41</sup> Sarlis Haris, Nasrullah Dali dan Erwin Hadisantoso, “Pengaruh Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi, Orientasi Tujuan, Pengukuran Kinerja, Budaya Organisasi Terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi”, *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan* Vol.3 No.1, 2018, Hal 3.

Orientasi tujuan dapat dibagi menjadi dua indikator, yaitu:<sup>42</sup>

- a) *Performance Goal Orientation* (Berorientasi pada tujuan kinerja)
- b) *Learning Goal Orientation* (Berorientasi pada tujuan perusahaan)

#### 4) Motivasi Kerja Menurut Perspektif Islam

Di dalam Islam, mencari rezeki merupakan suatu kewajiban. Islam merupakan agama yang fitrah dan sesuai pada kebutuhan umat, salah satunya yaitu kebutuhan fisik. Cara pemenuhan kebutuhan fisik adalah melalui pekerjaan. Motivasi kerja menurut Islam yaitu mencari rezeki dan termasuk dalam ibadah. Motivasi kerja menurut Islam tidak mengejar hidup hedonisme, status maupun kekayaan, namun motivasi dalam bekerja yaitu untuk ibadah.<sup>43</sup> Berikut adalah penjelasan motivasi kerja menurut Islam di dalam Al-Qur'an Surat Al-Ahzab ayat 31:

وَمَنْ يَقْنُتْ مِنْكُمْ لِلَّهِ وَرَسُولِهِ وَتَعْمَلَ صَالِحًا نُؤْتِيهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ وَأَعْتَدْنَا لَهَا رِزْقًا كَرِيمًا

*Artinya: "Dan barang siapa di antara kamu ikhlas kepada Allah dan Rasul-Nya, dan mengerjakan amal Saleh, niscaya Kami memberikan kepadanya pahala dua kali dan*

---

<sup>42</sup> *Ibid*, Hal 3.

<sup>43</sup> Sunarji Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan", Jurnal Human Falah Vol.3 No.2, 2016, Hal 261.

*Kami sediakan baginya rezeki yang mulia". (QS. Al-Ahzab: 31).*

Motivasi kerja diawali dengan niat yang ikhlas dan mampu berkomitmen. Balasan dari pekerjaan adalah setara dengan niat. Jika pekerjaan tanpa adanya niat, maka pekerjaan tersebut tidak terlihat. Kepuasan dan loyalitas kerja yang tinggi memiliki hubungan langsung terhadap motivasi. Individu memiliki motivasi, bahwa pekerjaan merupakan ibadah serta Allah SWT senantiasa mengamati segala hal yang dilakukan manusia. Maka dari itu, seseorang harus berusaha dalam pencapaian kualitas dan mengerahkan waktu serta energy dalam suatu pekerjaan.

Konsep motivasi kerja dalam bekerja banyak ditemukan dalam Al-Quran dan ditemukan ayat mengenai kerja sebanyak 602 kata, sebagai berikut:<sup>44</sup>

1. Kata '*amilu* yang artinya bekerja terdapat dalam surah Al-Baqarah ayat 62, yaitu:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَالَّذِينَ هَادُوا وَالصَّٰلِحِينَ مِنَ ءَا  
مَن بَا لِهٖ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ  
وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

*Artinya: "Sesungguhnya orang-orang mukmin, orang-orang Yahudi, orang-orang Nasrani dan orang-orang Shabiin, siapa saja diantara mereka yang benar-benar beriman kepada Allah, hari kemudian dan beramal saleh, mereka akan menerima pahala dari Tuhan mereka, tidak ada*

---

<sup>44</sup> Senawi, "Motivasi Kerja dalam Perspektif Alquran", Jurnal Almufida Vol. II No.02, 2017, Hal 112.

kekhawatiran kepada mereka, dan tidak (pula) mereka bersedih hati”. (QS.Al-Baqarah 2: 62).

2. Kata *Fu'ila* yang artinya diperbuat, dapat ditemui dalam surah Al-Fathir ayat 10, yaitu:

وَجِبَلٍ بَيْنَهُمْ وَبَيْنَ مَا يَشْتَهُونَ كَمَا فُعِلَ بِأَشْيَاءِ عِهِمْ مِّن قَبْلُ -  
إِنَّهُمْ كَانُوا فِي شَكٍّ مُّرِيبٍ

Artinya: “Segala puji bagi Allah Pencipta langit dan bumi, Yang menjadikan malaikat sebagai utusan-utusan (untuk mengurus berbagai macam urusan) yang mempunyai sayap, masing-masing (ada yang) dua, tiga dan empat. Allah menambahkan pada ciptaan-Nya apa yang dikehendaki-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu”. (QS.Fathir: 10).

3. Kata *Ta'mal* yang artinya mengerjakan terdapat dalam surah Al-Ahzab ayat 31, yaitu:

وَمَنْ يَفْعَلْ مِنْكُمْ خَيْرًا فَإِنَّهُ لَيَجْعَلُ اللَّهُ لَهُ عَمَلًا سَالِحًا لِّئَلَّا يُعْذِرَ مَنِ اتَّبَعْتُمْ إِنَّ اللَّهَ سُورٍ مُّزِينٍ وَأَعْتَدْنَا لَهُمْ رِزْقًا كَرِيمًا

Artinya: “Dan barang siapa di antara kamu ikhlas kepada Allah dan Rasul-Nya, dan mengerjakan amal Saleh, niscaya Kami memberikan kepadanya pahala dua kali dan Kami sediakan baginya rezeki yang mulia”. (QS. Al-Ahzab: 31).

## 6. Loyalitas Kerja

### 1) Pengertian Loyalitas

Loyalitas terdiri dari kata loyal yang memiliki arti adalah setia. Sedangkan loyalitas kerja merupakan kesetiaan berbentuk konsisten yang tinggi terhadap suatu pekerjaan.<sup>45</sup> Loyalitas merupakan kepatuhan dan kesetiaan individu atau kelompok terhadap suatu perusahaan. Loyalitas kerja atau kesetiaan adalah unsur yang digunakan untuk menilai seseorang maupun kelompok yang melibatkan rasa setia pada pekerjaan dan perusahaan. Rasa tersebut dapat mencerminkan kesediaan individu atau kelompok terhadap perusahaan. Individu bersedia dalam menjaga perusahaan dari gangguan eksternal perusahaan.<sup>46</sup>

Loyalitas kerja memiliki beberapa aspek pada individu yang memfokuskan pelaksanaan kerja, seperti taat pada peraturan, bertanggung jawab, dan memiliki keinginan untuk kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.<sup>47</sup> Loyalitas akan terbentuk ketika pemenuhan kebutuhan individu merasa terpenuhi, sehingga individu nyaman

---

<sup>45</sup> Gunardi, Y. Djoko Suseno, Ernawati, "Analisis Perbedaan Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Kinerja Guru yang Bersertifikasi Dengan yang Belum Bersertifikasi Kecamatan Kedawung Sragen", *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 10 No. 1, 2016, Hal 59.

<sup>46</sup> Anjelika Wulan Tamba, R.J.Pio, S.A.P.Sambul, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado", *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 7 No. 1, 2018, Hal 35.

<sup>47</sup> Ely Kartikaningdyah, Fatimah Rima Ramadhani, "Hubungan Persepsi Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pekerja Pendatang", *Journal of Applied Business Administration* Vol. 1 No. 1, 2017, Hal 85.

untuk bekerjasama di perusahaan. Yuliandri dalam Trianisari yang dikutip oleh Martiwi, Triyono dan Mardalis menyatakan, bahwa hal-hal yang memiliki pengaruh dalam peningkatan loyalitas kerja adalah terdapat berbagai fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja dan bonus yang diterima dari perusahaan.<sup>48</sup> Loyalitas kerja dapat dicapai dengan berbagai faktor yang dibutuhkan, antara lain yaitu pekerjaan menarik, adanya tantangan dan motivasi, kesempatan dalam mencapai prestasi dan mendapatkan penghargaan serta promosi. Adapun faktor yang lain seperti gaji/upah, kompensasi, tanggung jawab dan partisipasi.<sup>49</sup>

Kemitraan adalah keinginan yang kuat dalam mempertahankan dan melanjutkan hubungan penting serta mempunyai nilai jangka panjang. Kemitraan merupakan hubungan emosional terhadap merek dalam sebuah jenis produk.<sup>50</sup> Secara menyeluruh, jika komitmen mitra yang sudah terjadi dalam suatu produk, maka mitra tersebut akan memiliki keterlibatan tinggi dan menandakan persepsi diri, nilai dan kebutuhan konsumen. Hubungan emosional tersebut mitra akan memiliki rasa kepercayaan atas merek produk. Kepercayaan terhadap merek memiliki

---

<sup>48</sup> Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis, *“Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan”*, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol.13 N0.1, 2012, Hal 45.

<sup>49</sup> I Ketut Andy Hermawan dan I Gede Riana, *“Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali”*, Jurnal Media Neliti. Hal 629.

<sup>50</sup> Arum Istiqomawati, *“Pengaruh Dimensi Relationship Marketing Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Nasabah”*, Jurnal EKOBIS Vol. 18 No.1, 2017, Hal 30.

pengaruh pada loyalitas. Hal tersebut disebabkan oleh kepercayaan yang menimbulkan suatu relasi umpan balik bernilai tinggi. Oleh karena itu, loyalitas dapat diartikan sebagai metode kelangsungan dari akibat terbentuknya suatu kepercayaan terhadap merek. Jika kepercayaan seseorang bernilai tinggi, maka loyalitas seorang itu juga bernilai tinggi.

## 2) Sub Variabel Loyalitas Kerja

- a. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah susunan berbagai kegiatan yang digunakan dalam pengidentifikasian, penciptaan, penjelasan dan pendistribusian untuk dipelajari dalam perusahaan.
- b. Inisiatif dalam pekerjaan adalah motif pengidentifikasian kejadian atau harapan agar dapat mengambil langkah dalam penyelesaian masalah atau harapan. Indikator inisiatif adalah pengembangan pengetahuan terhadap tindakan seleksi, pertimbangan alternatif, antisipasi dan perencanaan sebuah tujuan.
- c. Kreativitas kerja adalah keterampilan dalam menciptakan hal baru. Kreativitas merupakan bentuk keahlian, kemampuan berpikir dan motivasi tiap individu maupun kelompok.
- d. Ketaatan pada peraturan merupakan sebuah tindakan menghargai, menghormati, taat dan patuh pada tiap peraturan.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Rani Anwar, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Kinerja Karyawan PT.

### 3) **Loyalitas Kerja Menurut Persepsi Islam**

Loyalitas menurut perspektif Islam adalah *al-wala'*. Sedangkan menurut etimologi, *al-wala'* adalah mencintai, mengikuti, menolong dan mendekat pada suatu hal. *Al-wala'* dalam Islam adalah bentuk menjalankan syariah Islam sebagai bukti ketaatannya kepada Allah SWT.<sup>52</sup> Loyalitas kerja menurut Islam diartikan sebagai bentuk dari etos kerja Islam. Hal itu memiliki arti yaitu sikap dan pengetahuan pada kerja, kebiasaan kerja, sifat tentang cara kerja seseorang maupun kelompok.

وَمِنَ النَّاسِ مَنْ يَسْرِىٰ نَفْسَهُ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللّٰهِ و اللّٰهُ رَءُوْفٌ بِا  
الْعِبَادِ

*Artinya: "Dan diantara umat ada orang yang merelakan hidupnya untuk mengejar ridha Allah. Dan Allah Maha Penyantun kepada seluruh hamba-Nya". (QS. Al Baqarah 2: 207).*

Muhammad Said Al-Qahthani menjelaskan dalam bukunya, bahwa *al-wala'* dapat dikatakan dengan *al-muwalat*. Ibnu A'rabi juga menjelaskan, bahwa ketika terdapat dua individu dalam keadaan selisih dan setelahnya datang orang ketiga guna memberikan kedamaian, namun orang ketiga tersebut membantu dengan berpihak dan mengarah pada salah satu dari keduanya. Dengan demikian, jika dikatakan

---

HM. Sampoerna, *Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan*", Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 16 No. 2, 2018, Hal 112.

<sup>52</sup> Fitria Solahika Salma dan Ririn Tri Ratnasari, "*Pengaruh Kualitas Jasa Perspektif Islam Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Hotel Grand Kalimas di Surabaya*", Jurnal JESIT Vol. 2 No. 4, 2015, Hal 327.

“wala fulamim fulanun” yang berarti fulan membantu fulan karena ia mencintainya.<sup>53</sup>

Individu yang memiliki loyalitas akan berkeyakinan tinggi serta memberi dukungan pada tujuan dan nilai perusahaan. Individu akan mempunyai keinginan dalam mengerahkan kinerja bagi perusahaan serta kemauan tinggi agar mempertahankan posisinya di perusahaan. Loyalitas kerja menjadi sangat penting dan diakui dunia sebab kinerja perusahaan manapun telah bergantung pada loyalitas kerja. Individu yang loyal memiliki aspek, salah satunya yaitu mampu mengikuti aturan yang ditentukan.<sup>54</sup> Allah SWT selalu memberikan ajakan pada manusia agar tidak lalai dalam tiap pekerjaan. Allah SWT juga selalu memberikan perintah kepada manusia dalam mengikuti aturan yang ditetapkan. Allah SWT berfirman di dalam surah Al-An'am ayat 61 dan surah Al-Imran ayat 103, yaitu:

وَهُوَ الْعَاقِبُ فَوْقَ عِبَادِهِ، وَيُرْسِلُ عَلَيْكُمْ حَفَظَةً حَتَّىٰ إِذَا جَاءَ أَحَدَكُمْ الْمَوْتُ تَوَفَّتْهُ رُسُلُنَا وَهُمْ لَا يُفِرُّونَ ﴿٥٤﴾

*Artinya: “Dan Dialah yang mempunyai kekuasaan tertinggi di atas semua hamba-Nya, dan diutus-Nya kepadamu malaikat-malaikat penjaga, sehingga apabila datang kematian kepada salah seorang di antara kamu, ia diwafatkan oleh malaikat-malaikat Kami, dan*

---

<sup>53</sup> Muhammad Said Al-Qahtani, “*Al-Wala' Wal-Bara; Konsep Loyalitas dan Permusuhan Dalam Islam*”, (Jakarta: Ummul Qura, 2013), Hal 101.

<sup>54</sup> Elfira Maya Adiba, “*Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo*”, Jurnal al-Uqud: *Journal of Islamic Economics* Vol.2 No.1, 2018, Hal 71.

*malaikat-malaikat Kami itu tidak melalaikan kewajibnya”. (QS. Al-An’am: 61).*

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ﴿١٣٧﴾

*Artinya: “Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, Maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk”. (QS. Al-Imron: 103).*

### **C. Paradigma Penelitian**

#### **1. Hubungan Reward terhadap Loyalitas Kerja**

Reward memiliki harapan hasil untuk loyalitas kerja. Jika keinginan seseorang tidak terakbul, maka loyalitas akan tidak efektif. Loyalitas akan efektif ketika individu atau kelompok yang memperlihatkan keinginannya dalam meningkatkan kinerja.<sup>55</sup> Perusahaan juga memberikan kebebasan dalam bekerja. Perusahaan memberikan penilaian inovasi, pengambilan risiko serta tanggung jawab

---

<sup>55</sup> Ely Kartikaningdyah, Fatimah Rima Ramadhani, “Hubungan Persepsi Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pekerja Pendatang”, *Journal of Applied Business Administration* Vol. 1 No. 1, 2017, Hal 86.

individu atau kelompok sesuai dengan tujuan dan hasil yang diharapkan. Hubungan positif antara *reward* terhadap loyalitas kerja diharapkan oleh individu untuk menerima pujian dari pimpinan dan harapan dalam pengembangan keterampilan atau pencapaian sesuatu yang bernilai.

## 2. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Motivasi kerja adalah salah satu bagian penting yang berpengaruh bagi loyalitas kerja. Loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika individu memiliki motivasi tinggi, maka individu itu mengarah pada loyalitas yang lebih. Hal itu akan berbeda dengan seseorang yang memiliki motivasi rendah.<sup>56</sup> Motivasi menyebabkan individu saling berbagi dan bertukar informasi serta saling memiliki pengaruh sikap, perilaku dan pemahaman. Oleh karena itu, pemimpin memungkinkan untuk menciptakan dan menjaga hubungan kerja, mendengarkan berbagai pihak, mengatasi masalah, melakukan negosiasi, dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan guna menciptakan kinerja dan prestasi.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi, “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2 No.2, 2019, Hal 222.

<sup>57</sup> Diky Mahyudi, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Bagian Kantor Pada PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar”, Jurnal OM Fekon Vol.4 No.1, 2017, Hal 761.

## D. Hipotesis Penelitian

### 1. Hipotesis 1

H1: Terdapat pengaruh atau korelasi antara *reward* terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

H0: Tidak terdapat pengaruh atau korelasi antara *reward* terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

### 2. Hipotesis 2

H1: Terdapat pengaruh atau korelasi antara motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

H0: Tidak terdapat pengaruh atau korelasi antara motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

### 3. Hipotesis 3

H1: Terdapat pengaruh atau korelasi antara *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

H0: Tidak terdapat pengaruh atau korelasi antara *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang mempunyai spesifikasi tersusun dengan jelas. Metode penelitian kuantitatif juga dikatakan dengan penelitian yang beralaskan dengan filsafat *positivisme*. Metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk penelitian pada sebuah populasi dan sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel dapat digunakan dengan acak. Instrumen penelitian dapat digunakan sebagai pengumpulan data. Sedangkan analisis data adalah statistik yang bersifat untuk pengujian hipotesis.<sup>58</sup>

Jenis asosiatif adalah jenis yang digunakan dalam penelitian. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk melihat pengaruh maupun keterkaitan antar dua variabel atau lebih<sup>59</sup>. Jenis asosiatif terdapat bentuk hubungan yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif atau umpan balik. Penelitian ini mempunyai arah pada hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan sebab-akibat dan variabel lain dapat dipengaruhi oleh salah satu variabel. Topik penelitian adalah pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

---

<sup>58</sup> Mohammad Mulyadi, “*Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya*”, Jurnal Studi Komunikasi dan Media Vol. 15 No. 1, 2011, Hal 127.

<sup>59</sup> Eli Yulianti, “*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kertanegara*”, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 3 No. 4, 2015, Hal 905.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah daerah untuk mengamati dan memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti. Peneliti mengambil data di kantor pusat Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya. Lokasi Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya berada di Jl. Diponegoro Blok AB No.48, DR. Soetomo, Kec. Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur 60264, Telp. (031) 5685782.

## **C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

### **1. Populasi**

Populasi merupakan suatu daerah penelitian dan memiliki kuantitas serta karakter tertentu untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Populasi adalah keseluruhan nilai yang dapat diukur dengan cara kuantitatif dan kualitatif terhadap karakter tertentu, tentang seluruh objek yang lengkap dan dapat dipelajari berbagai sifatnya.<sup>60</sup> Dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk meneliti mitra bisnis yang telah bergabung di Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya. Jumlah mitra yang telah bergabung hingga Desember 2020 berjumlah 107 mitra. Namun selama masa pandemi *Covid-19*, sejumlah mitra telah berhenti beroperasi sementara. Hal ini dikarenakan pada masa pandemi, penerbangan umrah dan haji di Indonesia tidak beroperasi. Oleh karena itu, penelitian memilih jumlah populasi yang diambil untuk diteliti adalah 70 mitra.

---

<sup>60</sup> Cicilia Ika Rahayu Nita dan Sri Rahayu, "Pendidikan Karakter Bagi Anak Usia Sekolah Dasar Melalui Semiotik Gerak Tari Beskalan", Jurnal Mimbar Sekolah Dasar Vol. 1 No. 1, 2014, Hal 25.

## 2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan anggota populasi yang telah diambil pada suatu penelitian. Sampel akan mempunyai hasil yang dianggap sebagai gambaran bagi populasi asalnya. Sampel mempunyai arti sebagian dari keseluruhan dan karakter yang terdapat pada populasi tertentu.<sup>61</sup> Jika peneliti mengambil taraf signifikan 5% dengan populasi 70 responden, maka memperoleh hasil 58 responden. Dari perhitungan tersebut, maka peneliti menentukan bahwa 58 sampel yang akan dijadikan sebagai responden.

*Simple random sampling* adalah teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini. *Simple random sampling* merupakan teknik mengambil sampel yang dilakukan secara random dan tidak memperhatikan strata yang ada pada populasi mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya tersebut.

### D. Variabel dan Indikator Penelitian

Untuk menilai ketepatan *reward*, motivasi kerja dan loyalitas kerja. Maka pengamat mengambil ukuran dan indikator yaitu:

	Sub Variabel	Indikator
Variabel <i>Reward</i> (X1)	<i>Reward</i> Ekstrinsik	1. Bonus
		2. Tunjangan
		3. Peluang Promosi
	<i>Reward</i> Intrinsik	1. Pengakuan
		1. Pengembangan

<sup>61</sup> Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)", Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 12 No. 1, 2014, Hal 5.

		Karir
		2. Tanggung Jawab
<b>Variabel Motivasi Kerja (X2)</b>	Kerja Keras	1. Perencanaan
		2. Program Kerja
		3. Prioritas yang Tinggi
	Orientasi Masa Depan	1. Tuntutan Situasi
		2. Perkembangan Kognitif
		3. <i>Social Learning</i>
		4. <i>Interaction Processes</i>
	Orientasi Tujuan	1. <i>Performance Goal</i>
		2. <i>Orientation</i>
3. <i>Learning Goal Orientation</i>		
<b>Variabel Loyalitas Kerja (Y)</b>	Pengetahuan Kerja	1. Pengidentifikasian
		2. Penciptaan
		3. Penjelasan
	Inisiatif Kerja	1. Pengembangan Pengetahuan
		2. Pertimbangan Berbagai Alternatif
		3. Perencanaan Tujuan
	Kreativitas Kerja	1. Keahlian
		2. Kemampuan Berpikir
		3. Motivasi
	Taah Peraturan	1. Saling Menghargai
		2. Saling Menghormati

		3. Patuh pada Peraturan
--	--	-------------------------

## E. Tahap-tahap Penelitian

Untuk mencapai target dengan maksimal pada penelitian yang bertajuk "Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya ", maka peneliti melakukan beberapa tahap sistematis dan terencana yaitu:

### 1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan diawali dari penentuan variabel, membuat latar belakang, merumuskan masalah, mencari gambaran dan dasar konsep penulisan. Selanjutnya adalah penataan dan mempersiapkan tata cara yang dapat digunakan pada riset. Setelah itu, diuji pengecekan kepada dosen pembimbing.

### 2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Tahap pelaksanaan meliputi, penyelesaian izin lokasi penelitian yang telah ditentukan, penentuan jumlah populasi, mengumpulkan data menggunakan metode yang telah ditentukan.

### 3. Tahap Pengolahan Data

- 1) Menghitung skor hasil data yang diterima dari responden.
- 2) Menghitung dan mentabulasi data.
- 3) Peneliti membuat penyajian data pada tabel.
- 4) Peneliti menganalisa data dalam tata cara statistik.
- 5) Membuat kesimpulan hasil riset.
- 6) Kemudian menyusun laporan penelitian.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan informasi bertujuan guna mencari jawaban dari rumusan permasalahan serta hipotesis yang ditentukan. Teknik yang digunakan dalam riset ini adalah metode pengumpulan data dengan angket (kuesioner) serta wawancara.

### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan kumpulan pernyataan dalam penelitian yang harus dijawab oleh responden.<sup>62</sup> Responden yang dipilih untuk dijadikan objek penelitian adalah seluruh mitra yang bekerja sama dengan Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya. Peneliti menggunakan kuesioner skala likert. Kuesioner skala likert bertujuan untuk menilai sikap, pandangan serta dugaan individu mengenai keadaan sosial yang terjadi. Dengan menggunakan skala likert, responden mengisi kuesioner harus dengan menjawab pada tingkat persetujuan terhadap serangkaian pernyataan. Pernyataan yang digunakan berasal dari beberapa variabel sebelumnya.

Peneliti menggunakan tipe kuesioner pada penelitian yaitu kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah pernyataan-pernyataan yang dibatasi dengan pilihan-pilihan jawaban yang disediakan untuk responden. Bentuk dari angket tersebut adalah responden hanya bisa memilih jawaban yang ada pada kuesioner dan responden tidak bisa memberikan jawaban dengan bebas. Kelebihan dari angket tertutup adalah proses

---

<sup>62</sup> Ek Ajeng Rahmi Pinahyu, Risma Nurul Auliya, Luh Putu Widya Adnyani, "*Pengembangan Instrumen Kuesioner Konsep Diri Siswa*", Jurnal Program Studi Pendidikan Matematika Vol.6 No.2, 2020, Hal 97.

pengolahan data yang mudah karena jawaban tidak terlalu banyak, sehingga hanya membutuhkan waktu yang singkat.

Berikut di bawah ini adalah jawaban dari pernyataan skala likert:

- a. Sangat baik dengan nilai 5
- b. Baik dengan nilai 4
- c. Netral dengan nilai 3
- d. Tidak baik dengan nilai 2
- e. Sangat tidak baik dengan nilai 1

Peneliti menyusun kuesioner penelitian dari indikator pada variabel-variabel, sehingga peneliti menghasilkan 29 pernyataan kuesioner. Kuesioner tersebut difokuskan kepada seluruh mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya. Kuesioner memiliki isi biodata responden berupa nama mitra, alamat rumah/kantor, email, nomor telepon dan lama bergabung.

Peneliti mendapatkan responden dengan menyebarkan kuesioner secara *online* melalui perantara staf marketing pada seluruh responden. Kuesioner dalam bentuk *google form* disebarkan melalui grup *what'sapp* yang terdiri dari seluruh mitra Persada Indonesia. Setelah kuesioner disebarkan melalui grup tersebut, peneliti hanya mendapatkan 50 responden dari target 58 responden yang ditentukan sebelumnya. 8 responden mitra kemungkinan tidak mengetahui bahwa staf marketing telah menyebarkan kuesioner online di grup *what'sapp*. Dengan demikian, peneliti mendapatkan kuesioner yang telah diisi oleh 50 responden sebagai bahan penelitian.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah cara peneliti untuk mendapatkan data informasi berupa buku, dokumen, brosur, tulisan dan gambar dalam bentuk informasi yang menunjang penelitian.<sup>63</sup> Dokumentasi bertujuan untuk pengumpulan data dan melakukan penyeleksian pada dokumen yang diperoleh. Dokumen yang digunakan pada penelitian di Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya adalah *company profil* yang berisi sejarah dan profil perusahaan, dokumen struktur organisasi, web resmi Persada Indonesia, dan brosur produk.

## G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Data

### 1. Uji Validitas

Peneliti melakukan uji validitas guna mengetahui kevalidan data pada hasil angket terhadap tiap-tiap pernyataan di kuesioner. Uji validitas merupakan pengukuran untuk melihat seberapa jauh ketepatan suatu instrumen penelitian.<sup>64</sup> Suatu instrumen dikatakan nilai validitas tinggi apabila pengukuran tersebut berfungsi secara tepat dan memberikan hasil pengukuran yang sesuai. Pengujian ini memerlukan uji validitas dengan korelasi *person product moment*. Uji validitas digunakan dalam perbandingan r tabel dan hitung. Uji dua sisi adalah

---

<sup>63</sup> Lusi Lutfia dan Luvy Sylviana Zanthly, “Analisis Kesalahan Menurut Tahapan Kastolan dan Pemberian Scaffolding Dalam Menyelesaikan Soal Sistem Persamaan Linier Dua Variabel”, Jurnal on Education Vol.1 No.3, 2019, Hal 398.

<sup>64</sup> Zulkifli Matondang, “Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian”, Jurnal Tabularasa PPS Unimed Vol.6 No.1, 2009, Hal 89.

uji validitas yang digunakan pada penelitian ini (sig 0,05 atau 5%). Uji validitas dinyatakan valid, jika skor  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Tabel di bawah adalah hasil skor dari *r product moment*.

**Table 1 Nilai-nilai  $r$  product moment**

No.	N	Taraf Signifikan 5%
1	45	0,294
2	46	0,291
3	47	0,288
4	48	0,284
5	49	0,281
6	50	0,279

Dengan hasil tabel tersebut dinyatakan, bahwa  $r$  tabel dengan 50 responden adalah 0,279. Hasil validitas instrumen diuji dengan aplikasi *spss* model 23 sebagai berikut.

**Table 2 Hasil Validitas Variabel *Reward* (X1)**

Item Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
X1.1	0,874	0,279	Valid
X1.2	0,788	0,279	Valid
X1.3	0,832	0,279	Valid
X1.4	0,856	0,279	Valid
X1.5	0,848	0,279	Valid
X1.6	0,846	0,279	Valid
X1.7	0,732	0,279	Valid

Hasil validitas X1 menyatakan, bahwa *Reward* memperlihatkan skor di atas 0,279. Maka item *Reward* dinyatakan valid berdasarkan hasil analisis tersebut. Hal itu telah membuktikan, bahwa pernyataan dengan jumlah 7 soal dinyatakan valid dan dapat dijadikan bukti penelitian.

**Table 3 Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,730	0,279	Valid
X2.2	0,721	0,279	Valid
X2.3	0,771	0,279	Valid
X2.4	0,715	0,279	Valid
X2.5	0,640	0,279	Valid
X2.6	0,713	0,279	Valid
X2.7	0,725	0,279	Valid
X2.8	0,731	0,279	Valid
X2.9	0,776	0,279	Valid

Tabel 5 memberikan pernyataan yaitu motivasi kerja memperlihatkan skor di atas 0,279. Maka item motivasi kerja dinyatakan valid berdasarkan hasil analisis tersebut. Hal itu telah membuktikan kevalidan data dari pernyataan dengan jumlah 9 soal dan dapat dijadikan bahan penelitian.

**Table 4 Hasil Validitas Variabel Loyalitas Kerja (Y)**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,787	0,279	Valid
Y.2	0,705	0,279	Valid
Y.3	0,700	0,279	Valid
Y.4	0,583	0,279	Valid
Y.5	0,677	0,279	Valid
Y.6	0,695	0,279	Valid
Y.7	0,712	0,279	Valid
Y.8	0,709	0,279	Valid
Y.9	0,731	0,279	Valid
Y.10	0,708	0,279	Valid
Y.11	0,760	0,279	Valid
Y.12	0,776	0,279	Valid
Y.13	0,817	0,279	Valid

Hasil analisis tabel 4 memberikan pernyataan yaitu item.pernyataan Loyalitas Kerja memperoleh skor di atas 0,279. Maka item Loyalitas Kerja dinyatakan valid berdasarkan hasil analisis tersebut. Hal itu telah membuktikan data dari pernyataan 13 soal adalah valid dan dapat dijadikan bahan penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu hasil pengujian yang mampu dibenarkan. Jika hasil pengukuran tersebut telah dilaksanakan beberapa kali dan memperoleh hasil yang terlihat sama, maka pengukuran dapat diakui selama tidak ada perubahan pada aspek yang diukur. Reliabilitas adalah instrumen penelitian yang akurat pada salah satu ciri utama.<sup>65</sup> Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *Cronbach Alpha* sebagai uji reliabilitas. *Cronbach Alpha* bertujuan untuk melakukan perhitungan pada suatu instrumen yang memiliki beberapa pilihan. Dalam ketentuan uji reliabilitas mengambil taraf signifikansi 0,05 untuk uji signifikansi. Hal tersebut dapat dikatakan instrumen yang reliabel jika nilai *alpha* > r kritis *product moment*.

### a. Hasil Uji Reliabilitas pada *Reward* (X1)

*Reward* mempunyai 7 pernyataan yang akan peneliti uji reliabilitasnya. Hasil dari uji reliabilitas pada *reward* adalah sebagai berikut:

---

<sup>65</sup> Zulkifli Matondang, "Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian", Jurnal Tabularasa PPS Unimed Vol.6 No.1, 2009, Hal 93.

**Table 5 Reliability Statistics Reward (X1)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	7

Dari hasil tabel reliabilitas *reward*, dapat dilihat bahwa skor *Cronbach's Alpha* adalah 0,918. Sementara itu, skor *r* kritis adalah 0,279 dari uji dua sisi signifikan 5% dan jumlah 50 responden. Dengan demikian, dapat dinyatakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,279. Sehingga variabel *reward* terbukti reliabel dan dapat sebagai bahan penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas pada Motivasi Kerja (X2)

Variabel motivasi kerja mempunyai 9 pernyataan yang diteliti dengan uji reliabilitas. Tabel berikut adalah nilai uji reliabilitas dari X2.

**Table 6 Reliability Statistics Motivasi Kerja (X2)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	9

Nilai *Cronbach's Alpha* yang dinyatakan oleh tabel 3.6 adalah 0,885. Dari hasil tersebut, dapat dinyatakan, bahwa *Cronbach's Alpha* > *r* kritis yaitu  $0,885 > 0,279$ . Dengan demikian, variabel motivasi kerja dapat menjadi bahan penelitian dikarenakan reliabel.

- c. Hasil Uji Reliabilitas pada Loyalitas Kerja (Y)  
 Loyalitas kerja mempunyai 13 poin yang dapat peneliti uji reliabilitas. Berikut tabel dari nilai reliabilitas untuk loyalitas kerja.

Table 7 Reliability Statistics Loyalitas Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	13

Nilai *Cronbach's Alpha* yang dinyatakan oleh tabel uji reliabilitas pada loyalitas kerja adalah 0,885. Dari hasil tersebut, dapat dinyatakan, bahwa *Cronbach's Alpha* > r kritis yaitu  $0,922 > 0,279$ . Dengan demikian, variabel loyalitas kerja dapat menjadi bahan penelitian dikarenakan reliabel.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

Langkah awal dari pengujian regresi adalah peneliti melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian ini dilakukan supaya jumlah seluruh populasi dapat terwakili oleh data sampel. Untuk tujuan pemenuhan asumsi klasik, maka peneliti menguji antara lain: uji normalitas, uji multikolinieritas serta uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas memiliki tujuan guna menguji distribusi normal atau tidak pada sebuah informasi atau data yang digunakan. Model regresi merupakan bentuk uji yang mempunyai *normal distribution* atau dekat dengan normal. Sehingga pengujian tersebut dapat digunakan dengan layak. Cara uji distribusi normal menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dan menyatakan residual

*normal distribution*  $> 0,05$  (nilai signifikansi).<sup>66</sup> Dalam penelitian ini, Uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui distribusi normal data. Dasar hasil pengujiannya yaitu sebagai berikut:

- 1) Uji normalitas dinyatakan berdistribusi normal ketika nilai signifikan  $> 0,05$ .
- 2) Uji normalitas dinyatakan berdistribusi tidak normal ketika nilai signifikan  $< 0,05$ .

## 2. Uji Multikolinieritas

Pada uji regresi, korelasi antara variabel bebas dapat dibuktikan melalui uji multikolinieritas. Ketentuan uji regresi adalah tidak adanya hubungan antar variabel bebas. Uji multikolinieritas diukur dari analisis skor *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF). Ketentuan pengujian multikolinieritas diketahui dari skor *Tolerance* maupun VIF pada tiap-tiap variabel independen. Data tidak terkena multikolinieritas adalah nilai *Tolerance*  $> 0,01$  maupun VIF  $< 10$ .

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas diperlukan untuk pengujian nilai perbedaan varian dari residual pada semua pengamatan.<sup>67</sup> Jika antar residual dalam satu pengamatan adanya kesamaan, maka disebut homokedastisitas. Namun jika tidak terdapat persamaan, maka terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan cara mendeteksi pola dari grafik *scatterplot*. Jika tidak membentuk model gambar yang nyata serta titik

---

<sup>66</sup> Hafizhah Gaus dan Bakhtiar, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan”, Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Vol.4 No.2, 2019, Hal 96.

<sup>67</sup> *Ibid.*

jauh dari angka nol, maka dinyatakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji glejser juga diperlukan dalam uji heteroskedastisitas. Uji glejser mempunyai tujuan untuk memperkuat sebuah penelitian. Uji glejser bertujuan untuk mengetahui heteroskedastisitas dengan cara regresi nilai AbsRes (*Absolut Residual*) terhadap variabel independen. Ketentuan hasil pada uji ini adalah tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai probabilitas sig > 0,05.

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda diperlukan untuk uji korelasi antara beberapa variabel secara linier. Uji regresi linier berganda dapat memperkirakan skor variabel terikat dari dasar variabel bebas. Berikut adalah tahapan uji regresi linier berganda.

- a. Membuat rumusan hipotesis
- b. Membuat susunan tabel penolong
- c. Melakukan perhitungan a, b1, dan b2 melalui rumus yang telah ditentukan
- d. Membuat persamaan regresi

$$\hat{Y} : a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots b_nX_n$$

$\hat{Y}$  adalah variabel yang akan diperkirakan.

Nilai a adalah nilai *constant* dari variabel Y. Jika X1 maupun X2 sama dengan 0 dan dapat memiliki nilai positif maupun negatif. Nilai b1 adalah koefisien dari variabel X1 dan bernilai positif maupun negatif. Sedangkan b2 adalah koefisien dari variabel X2 yang bernilai positif atau negatif.

- e. Melakukan hitungan dari nilai korelasi ganda
- f. Melakukan perhitungan nilai determinan pada korelasi berganda

- g. Melakukan perhitungan signifikansi dari korelasi berganda
- h. Membuat hasil akhir atau kesimpulan
  - 1)  $H_0$  ditolak yang berarti signifikan antara hubungan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  ( $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ).
  - 2)  $H_1$  ditolak yang berarti tidak signifikan antara hubungan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  ( $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ ).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Persada Indonesia

Persada Indonesia telah dibangun di tahun 1989 dengan memiliki segudang pengalaman yang bernilai. Persada Indonesia selalu bergerak untuk menjadi mitra paling baik bagi perusahaan dan masyarakat. Persada Indonesia berusaha untuk memberikan jasa layanan perjalanan wisata serta perjalanan ibadah yang memegang nilai agama dalam setiap hal. Pada tahun 1980an, penyedia jasa layanan tidak banyak tersedia dan rendahnya permintaan masyarakat pada jasa layanan perjalanan. Oleh karena itu, Persada Indonesia tergerak untuk mendirikan perusahaan di bidang jasa layanan perjalanan.

Nama resmi Persada Indonesia adalah PT. Persada Duta Beliton yang berdiri tahun 1989. Perusahaan ini bergerak di bidang travel agen yang memiliki pelayanan tiket maskapai penerbangan, laut dan darat. Kemudian seiring dengan tuntutan untuk terus berkembang, PT. Persada Duta Beliton mengubah nama menjadi Persada Tour. Produk yang dimiliki saat itu adalah layanan produk berupa *international dan domestic tour* serta Umrah haji. Nama Persada Tour berlangsung hingga 12 tahun. Berbagai pengalaman yang dijalani oleh Persada Tour mengakibatkan barisan direktur menentukan untuk mengatur kembali nama perusahaan. Pada tahun 2012 Persada Tour resmi telah mengubah nama *brand* menjadi Persada Indonesia.

## 2. Visi dan Misi Persada Indonesia

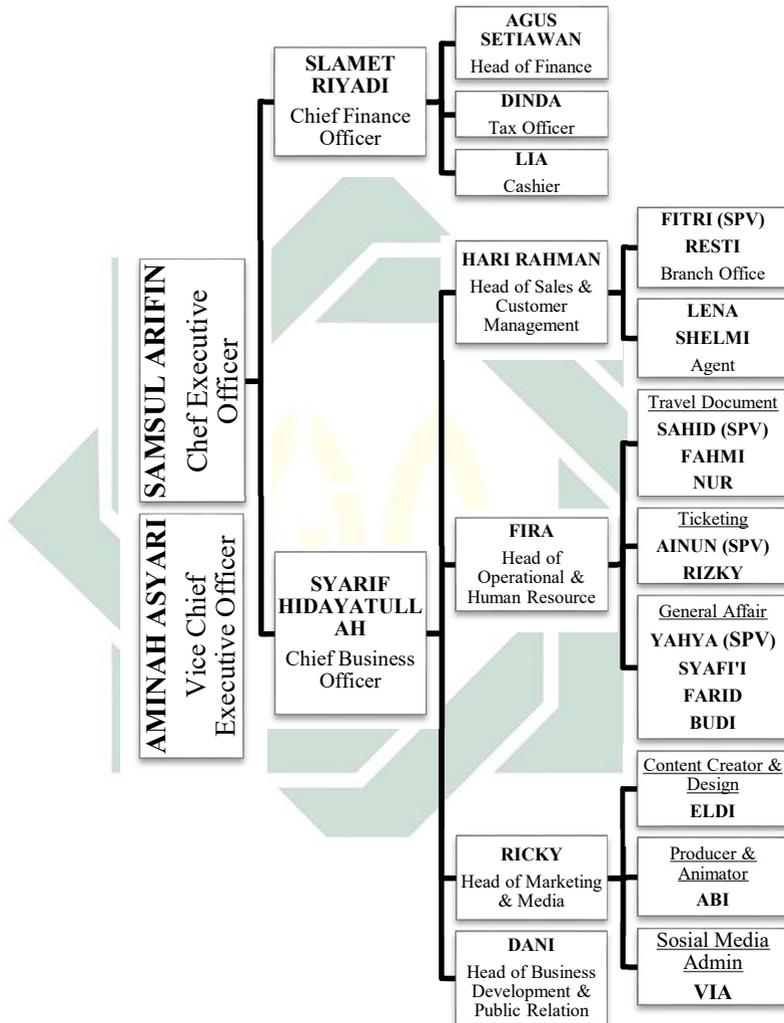
### a. Visi Persada Indonesia

Menjadikan perusahaan sebagai mitra untuk seluruh warga Indonesia dalam menghadirkan jasa pelayanan perjalanan yang kreatif, inovasi, *solution* dan *consistent*.

### b. Misi Persada Indonesia

- 1) Menjadi penyelenggara Umrah dan haji yang amanah dan dipercaya masyarakat dengan terus membawa nilai-nilai Islam dalam setiap aktivitas ibadahnya.
- 2) Memberikan jasa pelayanan domestik dan perjalanan internasional yang menjamin keamanan, kenyamanan dan selalu memprioritaskan nilai-nilai Islam.
- 3) Menjadi perusahaan yang memberikan dampak positif untuk masyarakat sekitar.

### 3. Struktur Organisasi Persada Indonesia



Gambar 1 Struktur Organisasi Persada Indonesia

## B. Penyajian Data

### 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah pengujian validitas dan reliabilitas peneliti menguji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan agar populasi secara keseluruhan terwakili oleh data sampel yang telah diolah. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji regresi linier berganda. Berikut adalah masing-masing uji asumsi klasik.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan guna mengetahui data termasuk *normal distribution*. Uji normalitas dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov test* dengan taraf signifikan  $> 0,05$ . Berikut tabel hasil dari hasil uji normalitas.

Table 8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.42446020
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.064
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil di atas menggunakan *one sample kolmogrov-smirnov*. Pada tabel di atas dapat dinyatakan, bahwa variabel mempunyai nilai

signifikansi  $0,200 > 0,05$ . Hal ini mempunyai arti, bahwa *reward*, motivasi kerja dan loyalitas kerja termasuk berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat hubungan pada regresi antara variabel independen. Ketentuan dalam uji multikolinieritas adalah tidak adanya gejala multikolinieritas. Analisis pengujian menggunakan *Tolerance* dan VIF yang bertujuan memperlihatkan multikolinieritas dalam uji regresi. Regresi bisa dinyatakan terlepas dari gejala multikolinieritas, pada saat nilai  $VIF < 10$  dan *tolerance*  $> 0,10$ .

Table 9 Coefficient Uji Multikolinieritas

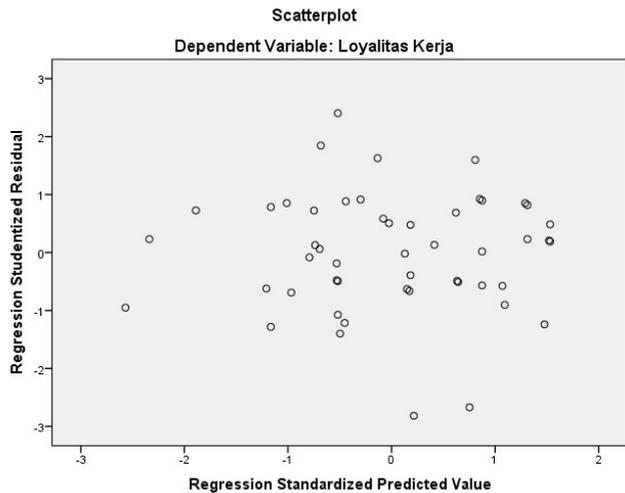
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Reward	.501	1.995
Motivasi Kerja	.501	1.995

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Analisis *tolerance* dan VIF pada hasil uji multikolinieritas menunjukkan, bahwa nilai dari *reward* sebesar 0,501 yang berarti *tolerance*  $> 0,10$  dan VIF 1,995  $< 10$ . Variabel motivasi kerja bernilai 0,501. Nilai tersebut lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Dari pernyataan di atas dapat diambil kesimpulan, bahwa tidak terlihat gejala multikolinieritas antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas diperlukan guna pengujian nilai perbedaan bentuk dari residual di semua pengamatan. Bentuk regresi yang benar adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Langkah dalam melihat apakah tidak ada heteroskedastisitas adalah dengan membentuk gambar spesifik dari grafik *scatterplot*. Jika tidak terdapat gambar yang nyata dan titik tersebar jauh dari angka nol, maka dinyatakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Peneliti menggunakan program *spss* versi 23 untuk uji heteroskedastisitas.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil *scatterplot* tersebut dapat dikatakan, bahwa titik yang ada tersebar dengan menjauhi angka 0 serta titik tersebut tidak memperlihatkan gambar. Dengan demikian, hal

ini telah menjawab uji asumsi klasik pada uji regresi. Hasilnya adalah tidak terdapat heterokedastisitas.

Uji glejser dapat digunakan untuk Uji Heteroskedastisitas. Uji glejser mempunyai tujuan untuk memperkuat sebuah penelitian. Uji glejser bertujuan untuk mengetahui heteroskedastisitas dengan menguji regresi pada hasil AbsRes (*Absolut Residual*) dari variabel bebas. Ketentuan hasil pada uji ini adalah tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai probabilitas  $\text{sig} > 0,05$ .

**Table 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Kesimpulan</b>
<i>Reward</i>	0,586	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,802	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 10 menyediakan nilai uji heteroskedastisitas glejser untuk memperkuat tidak adanya heteroskedastisitas. Variabel *reward* bernilai signifikan  $0,586 > 0,05$ . Variabel motivasi kerja bernilai  $0,802 > 0,05$ . Kesimpulan yang diperoleh adalah model regresi yang diteliti oleh peneliti tidak adanya gejala heteroskedastisitas dan dapat digunakan sebagai pengujian selanjutnya.

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda diperlukan untuk uji korelasi antara beberapa variabel secara linier. Uji regresi linier berganda dapat memperkirakan skor

variabel terikat dari dasar variabel bebas. Berikut adalah hasil dari analisis menggunakan SPSS.

a. Descriptive Statistics

Table 11 Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas Kerja	55.40	6.224	50
Reward	30.10	4.171	50
Motivasi Kerja	38.26	4.412	50

Tabel “*Descriptive Statistic*” menunjukkan data tentang nilai pertengahan dan jumlah simpangan baku antar variabel. Berdasarkan jumlah responden yang telah mengisi kuesioner, maka ditemukan hasil bahwa rata-rata jawaban dari responden untuk Variabel Dependen Loyalitas Kerja sebesar 55,40. Kemudian rata-rata jawaban dari responden untuk Variabel Independen *Reward* senilai 30,10. Sedangkan rata-rata untuk Variabel Independen Motivasi Kerja senilai 38,26. Simpangan baku pada Variabel Dependen Loyalitas Kerja sebesar 6,224. Simpangan baku untuk Variabel Independen *Reward* sejumlah 4,171 dan Variabel Independen Motivasi Kerja sebesar 4,412.

b. Correlations

Uji korelasi yang diambil dalam penelitian ini adalah uji Korelasi *Person Product Moment*. Uji ini adalah alat uji statistic yang bertujuan untuk mengukur hipotesis asosiatif pada dua variabel jika data memiliki skala rasio.<sup>68</sup> Berikut

---

<sup>68</sup> Nanang Martono, Statistik Sosial (Jogjakarta: Gaya Media, 2010), hal. 242.

adalah hasil uji korelasi *person product moment* menggunakan SPSS.

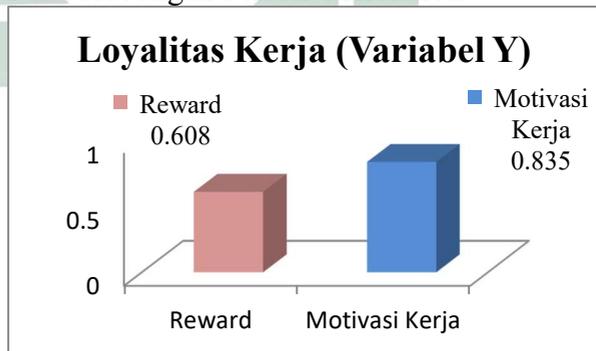
1) Signifikansi

Table 12 Signifikansi

Sig.(1-tailed)		
No	Variabel X	Loyalitas Kerja (Variabel Y)
1	Reward	0,000
2	Motivasi Kerja	0,000

Dari hasil analisis dengan melalui SPSS, ditemukan bahwa signifikansi dari variabel *Reward* terhadap Loyalitas Kerja adalah 0,000. Sama halnya dengan nilai signifikansi dari Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja adalah 0,000. Dari hasil tersebut dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi variabel X lebih kecil dari nilai *p value* yaitu 0,05.

2) Nilai Hubungan Person Correlation



Gambar 3 Diagram Nilai Hubungan

Dari hasil analisis dengan melalui SPSS, ditemukan bahwa nilai hubungan *person correlation* dari variabel *Reward* terhadap Loyalitas Kerja sebesar 0,608. Selain itu, variabel Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja juga memiliki nilai hubungan sebesar 0,835.

### 3) Nilai Korelasi *Product Moment*

**Table 13 Makna Nilai Korelasi *Product Moment***

<b>Nilai</b>	<b>Makna</b>
0,00 – 0,19	Sangat rendah/ sangat lemah
0,20 – 0,39	Rendah/ lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi/ kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi/ sangat kuat

Pernyataan di atas menunjukkan data tentang korelasi antara variabel independen dengan dependen. Variabel *reward* dan loyalitas kerja memiliki nilai korelasi yaitu 0,608, sedangkan nilai signifikansi *p value* (sig) pada *reward* menunjukkan nilai 0,000 ( $< 0,05$ ). Jadi X1 dan Y memperoleh nilai hubungan tinggi dan signifikan. Nilai korelasi variabel *reward* terhadap loyalitas kerja dapat dilihat dari tabel makna nilai korelasi *product moment* yaitu menunjukkan nilai 0,60 – 0,79 yang berarti nilai hubungan yang tinggi. Demikian pula dengan nilai hubungan variabel motivasi kerja dan loyalitas kerja adalah 0,835 dan signifikannya adalah 0,000 ( $< 0,05$ ). Dari tabel makna korelasi *product moment*,

variabel motivasi kerja menunjukkan nilai 0,80 – 1,00 yang berarti nilai hubungan sangat tinggi. Maka motivasi kerja dan loyalitas kerja memperoleh hubungan sangat tinggi serta signifikan.

c. Variables Entered/Removed

Table 14 Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Reward <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

b. All requested variables entered.

Tabel “*Variabel Entered/Removed*” memperlihatkan seluruh variabel penelitian masuk pada pengujian data.

d. Model Summary

Table 15 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 <sup>a</sup>	.697	.684	3.497

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Reward

Tabel “*Model Summary*” dapat mengetahui koefisien regresi variabel *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja adalah 0,835 (sangat kuat). R square sebesar 0,697 membuktikan bahwa *reward* dan motivasi kerja memiliki partisipasi terhadap pengaruhi loyalitas kerja. Jumlah partisipasi tersebut adalah 69,7% (0,697 x 100). Sedangkan kontribusi yang lain dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 30,3%.

e. *Standard Error of Estimate (SEE)*

**Table 16 Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas Kerja	55.40	6.224	50
Reward	30.10	4.171	50
Motivasi Kerja	38.26	4.412	50

**Table 17 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 <sup>a</sup>	.697	.684	3.497

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Reward

*Standard Error of Estimate* senilai 3,497. Nilai itu bertujuan guna mengetahui fungsi dari uji regresi sebagai prediktor. Sedangkan nilai simpangan baku adalah 6,244. Jika hasil SEE dengan simpangan baku dilakukan perbandingan, maka  $SEE < \text{simpangan baku}$ . Hal itu berarti model regresi pada penelitian ini diperlukan untuk prediktor loyalitas kerja.

f. ANOVA

**Table 18 ANOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1323.381	2	661.690	54.122	.000 <sup>b</sup>
	Residual	574.619	47	12.226		
	Total	1898.000	49			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Reward

Tabel "*Anova*" memperluas pernyataan jika *reward* (X1), motivasi kerja (X2) dan loyalitas kerja (Y) adalah signifikan. Pernyataan tersebut diperoleh dari hasil F yaitu 54,122 dan hasil

signifikan adalah 0,000 (< 0,05). Berdasarkan penjelasan tersebut, bahwa hubungan *reward* dan motivasi kerja sangat signifikan terhadap loyalitas kerja.

g. Coefficients

Table 19 Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.093	4.428		2.279	.027
	Reward	.057	.169	.038	.337	.738
	Motivasi Kerja	1.139	.160	.808	7.125	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Tabel “*Coefficients*” membuktikan persamaan garis regresi. Pada dasarnya persamaan uji regresi linier berganda dapat dilakukan dengan rumus.

$$\hat{Y} : a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots b_nX_n$$

$$\hat{Y}: 10,093 + 0,057(0) + 1,139(0)$$

Artinya, apabila *reward* ( $X_1$ ) = 0 dan motivasi kerja ( $X_2$ ) = 0, maka loyalitas kerja = 10,093.

**C. Pengujian Hipotesis**

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Loyalitas Kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya

Hasil uji regresi pada *reward* terhadap loyalitas kerja memperlihatkan ada pengaruh dan signifikan. Hal itu terlihat dalam tabel “*Correlations*” pada bagian *p value* (sig) dari variabel *reward*. Hipotesisnya yaitu:

Hasil *p value* > 0,05 yang artinya H0 diterima dan tidak signifikan. Jika *p value* < 0,05, maka H0 ditolak dan signifikan.

H0: Tidak adanya pengaruh antara *reward* terhadap loyalitas kerja.

H1: Adanya pengaruh antara *reward* terhadap loyalitas kerja.

Pada tabel “*Correlations*” memperoleh nilai *p value* pada nilai *constant* adalah  $0,000 < 0,05$ , jadi hasil tersebut dinyatakan signifikan. Sama halnya dengan sig (*p value*) sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian *reward* memperoleh nilai signifikan. Dari pernyataan di atas disimpulkan, bahwa H0 ditolak. Hasil tersebut berarti adanya pengaruh antara variabel *reward* terhadap variabel loyalitas kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya

Nilai uji regresi pada motivasi kerja terhadap loyalitas kerja memperlihatkan ada pengaruh dan signifikan. Pernyataan itu terlihat dari tabel “*Correlations*”, pada kolom sig (*p value*) di bagian motivasi kerja, hipotesisnya yaitu:

Hasil *p value*  $> 0,05$  yang artinya H0 diterima dan tidak signifikan. Jika *p value*  $< 0,05$ , maka H0 ditolak dan signifikan.

H0: Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap loyalitas kerja.

H1: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap loyalitas kerja.

Pada tabel “*Correlations*” memperoleh nilai *p value* pada nilai *constant* adalah  $0,000 < 0,05$ , jadi hasil tersebut dinyatakan signifikan. Sama halnya dengan sig (*p value*) sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian, motivasi kerja memperoleh nilai

signifikan. Dari pernyataan di atas disimpulkan, bahwa  $H_0$  ditolak. Hasil tersebut berarti adanya pengaruh antara variabel  $X_2$  (motivasi kerja) terhadap variabel  $Y$  (loyalitas kerja) pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

3. Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya

Hasil uji regresi dengan simultan dapat diketahui dari tabel “*Anova*” pada bagian sig (*p value*). Berikut hipotesis untuk uji simultan.

$H_0$ : Tidak adanya pengaruh antara *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja.

$H_1$ : Adanya pengaruh antara *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja.

Dari hasil “*Anova*” memperoleh nilai signifikan pada variabel bebas terhadap variabel terikat adalah  $0,000$  (*p value*)  $< 0,05$ . Nilai tersebut berarti signifikan. Pernyataan tersebut menyatakan, bahwa *reward* dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja. Maka  $H_0$  ditolak yang memiliki arti adanya pengaruh antara *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

4. Prediksi Tingkat Loyalitas Kerja dengan *Reward* dan Motivasi Kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya

*Standart Error of Estimate* (SEE) pada hasil uji regresi ini mendapatkan nilai sebesar 3,497. Nilai tersebut digunakan sebagai prediktor dan memiliki fungsi dengan baik. Jika besar SEE dibandingkan oleh simpangan baku, maka  $SEE < \text{simpangan baku}$  ( $3,497 < 6,224$ ). Dengan demikian, *reward* dan

motivasi kerja dapat dijadikan prediksi peningkatan loyalitas kerja pada uji regresi.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **1. Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja secara Simultan**

Hasil uji variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan diperoleh dari tabel “*Anova*” di bagian kolom “sig” (*p value*). Berikut adalah hipotesisnya.

H0: Tidak adanya pengaruh antara *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja.

H1: Adanya pengaruh antara *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja.

Dari tabel “*Anova*” dapat dinyatakan, bahwa nilai signifikan variabel *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja adalah *p value* 0,000. Maka variabel *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja berpengaruh dan signifikan. Hal ini diperoleh dari besarnya *p value* < 0,05. Dari pernyataan di atas disimpulkan, bahwa H0 ditolak. Hasil tersebut berarti adanya pengaruh antara variabel *reward* terhadap variabel loyalitas kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya. Adapun penjelasan yang memperkuat hasil analisis di atas tentang pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja.

Reward memiliki harapan hasil untuk loyalitas kerja. Ketika keinginan seseorang tidak terkabul, maka loyalitas akan tidak efektif. Loyalitas akan efektif ketika individu atau kelompok yang memperlihatkan keinginannya dalam meningkatkan kinerja. Perusahaan juga memberikan kebebasan dalam bekerja. Perusahaan memberikan penilaian

inovasi, pengambilan risiko serta tanggung jawab individu atau kelompok sesuai dengan tujuan dan hasil yang diharapkan. Hubungan positif antara *reward* terhadap loyalitas kerja diharapkan oleh individu untuk menerima pujian dari pimpinan dan harapan dalam pengembangan keterampilan atau pencapaian sesuatu yang bernilai.<sup>69</sup>

Motivasi kerja adalah salah satu faktor penting dalam mempengaruhi loyalitas kerja. Loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Loyalitas akan cenderung tinggi jika individu juga memiliki motivasi yang tinggi. Hal itu akan berbeda dengan seseorang yang memiliki motivasi rendah.<sup>70</sup> Motivasi menyebabkan individu saling berbagi dan bertukar informasi serta saling memiliki pengaruh pendapat, perilaku serta pemahaman. Oleh karena itu, pemimpin memungkinkan untuk menumbuhkan dan menjaga hubungan kerja, mendengarkan pendapat orang lain, mengatasi masalah, melakukan negosiasi, dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan guna menciptakan kinerja dan prestasi.<sup>71</sup>

Zakiyudin yang dikutip oleh I Kade Nanda, Iyus Akhmad dan I Wayan menjelaskan, bahwa faktor menilai loyalitas kerja adalah faktor insentif,

---

<sup>69</sup> Ely Kartikaningdyah, Fatimah Rima Ramadhani, “*Hubungan Persepsi Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pekerja Pendaatang*”, *Journal of Applied Business Administration* Vol. 1 No. 1, 2017, Hal 86.

<sup>70</sup> Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi, “*Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*”, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol.2 No.2, 2019, Hal 222.

<sup>71</sup> Diky Mahyudi, “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Bagian Kantor Pada PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar*”, *Jurnal OM Fekon* Vol.4 No.1, 2017, Hal 761.

motivasi, partisipasi dan tanggung jawab. Loyalitas kerja yang wajar adalah ketika seseorang diberi keamanan, pemeliharaan serta pengembangan bagi kemakmurannya.<sup>72</sup> Jika individu pada saat melaksanakan programnya dengan memperoleh arahan jelas dari perusahaan, maka individu tersebut akan memaksimalkan kinerja serta peningkatan loyalitas kerja. Kebijakan pemberian *reward* dan motivasi adalah salah satu faktor yang berpengaruh pada loyalitas kerja. *Reward* diberikan sesuai dengan hasil dari sebuah pekerjaan. *Reward* diberikan oleh perusahaan dapat menciptakan individu yang memiliki motivasi dan semangat dalam bekerja, sehingga dapat berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

Berdasarkan penjelasan teori dapat diperoleh, bahwa *reward* dan motivasi kerja sepenuhnya berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Berdasarkan tabel “*Model Summary*” menunjukkan bahwa variabel *reward* dan loyalitas kerja memiliki bagian terhadap peningkatan variabel loyalitas kerja secara simultan. Jika hasil uji tingkat pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja bernilai signifikan secara simultan, maka pernyataan teori tersebut memperlihatkan kesamaan antara *reward* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

2. Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja secara Parsial
  - 1) Pengaruh *Reward* terhadap Loyalitas Kerja

---

<sup>72</sup> I kade Nanda Adi Wirawan, Iyus Akhmad Haris, I Wayan Suwendra, “Pengaruh Kebijakan Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”, Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol.11 No.02, 2019, 584.

Tabel “*Correlation*” menunjukkan besarnya nilai *p value* pada variabel *reward* yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut memperlihatkan, bahwa  $H_0$  ditolak dan *reward* memiliki nilai signifikan. Dari pernyataan tersebut, maka diperoleh kesimpulan yaitu adanya pengaruh *reward* terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

Pemberian *reward* secara alternatif untuk menimbulkan rasa loyalitas dan produktivitas kerja adalah kesesuaian tujuan, keadilan, pemerataan dan kebutuhan alokasi.<sup>73</sup> Tujuan khusus dari *reward* yaitu mengundang seseorang yang mempunyai kompetensi agar bekerjasama dengan perusahaan. Tujuan lainnya adalah menjaga agar individu bertahan dalam pekerjaannya dan memberikan motivasi kerja guna pencapaian kinerja.

Porter-Lawler yang dikutip oleh Mulyadi menyatakan terdapat beberapa fungsi *reward* yaitu individu mampu memperoleh kinerja dengan meningkatkan persepsi bahwa hasil kerja yang baik dapat memberikan *reward* dari perusahaan, meningkatkan nilai *reward* untuk penyebab dari kepuasan atas penghargaan dan rasa loyalitas kerja akan meningkat terhadap perusahaan.<sup>74</sup>

Nilai signifikan dan pernyataan teori tersebut diperkuat dari indikator *reward* yang

---

<sup>73</sup> Suparmi dan Vicy Septiawan, “*Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran*”, Jurnal Ilmiah Vol. 8 No. 1, 2019, Hal 52.

<sup>74</sup> Mulyadi, Sistem perencanaan dan Pengendalian Manajemen, Jakarta: Salemba Empat, 2007, hal. 358

berpengaruh terhadap indikator loyalitas kerja. Indikator dari variabel *reward* adalah bonus, tunjangan, promosi, pengakuan, pengembangan karir dan tanggung jawab. Sedangkan variabel loyalitas kerja memiliki indikator variasi yaitu pengetahuan kerja, inisiatif kerja, kreativitas kerja dan taat peraturan. Berdasarkan penjelasan indikator, maka diperoleh kesimpulan yaitu *reward* mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000.

## 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Tabel “*Correlation*” menunjukkan, bahwa besarnya *p value* pada motivasi kerja senilai  $0,000 < 0,05$ . Hasil itu memperlihatkan, bahwa  $H_0$  ditolak dan motivasi kerja mempunyai nilai signifikan. Dari pernyataan tersebut diperoleh hasil, bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

Motivasi digunakan untuk proses yang membahas intensitas, arah serta ketekunan individu dalam pencapaian tujuan.<sup>75</sup> Oleh karena itu, motivasi kerja adalah perubahan energy seseorang yang mampu memperlihatkan intensitas serta ketekunan dalam pencapaian tujuan. Seseorang perlu mendapatkan motivasi kerja dengan baik dari diri maupun luar yaitu perusahaan. Loyalitas kerja dipengaruhi langsung oleh tingginya motivasi kerja. Maka

---

<sup>75</sup> I kade Nanda Adi Wirawan, Iyus Akhmad Haris, I Wayan Suwendra, “Pengaruh Kebijakan Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”, Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol.11 No.02, 2019, 584

dari itu perusahaan perlu melihat kebutuhan psikologis, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Teori maslow menjelaskan, bahwa seseorang dalam penenuhan kebutuhan dimulai dari fase terendah. Hal itu dapat memberikan motivasi kerja dengan sangat baik dan loyal.<sup>76</sup> Dengan demikian, perusahaan harus memberikan motivasi melalui pemenuhan setiap tahap kebutuhan.

Nilai signifikan dan pernyataan teori tersebut diperkuat dari indikator motivasi kerja yang berpengaruh terhadap indikator loyalitas kerja. Indikator dari variabel motivasi kerja adalah kerja keras, orientasi masa depan dan orientasi tujuan. Sedangkan variabel loyalitas kerja memiliki indikator variasi yaitu pengetahuan kerja, inisiatif kerja, kreativitas kerja dan taat peraturan. Berdasarkan penjelasan di atas diperoleh hasil, bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja dan nilai signifikan yaitu 0,000.

3. Nilai Hubungan *Reward* dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja secara Simultan.

Dari tabel "*Model Summary*" menunjukkan data tentang nilai hubungan dari uji penelitian. Nilai hubungan diperoleh dari bagian R. Nilai hubungan tersebut menyatakan, bahwa *reward* dan motivasi kerja mempunyai nilai 0,835. Nilai tersebut memperlihatkan hubungan sangat kuat dari variabel independen kepada dependen. Hasil uji penelitian antara variabel dependen dengan independen memiliki nilai 0,835. Perjelasan tersebut diperjelas

---

<sup>76</sup> Ibid.

pada tabel makna nilai korelasi, bahwa kekuatan korelasi 0,80 hingga 1,00 yang berarti nilai hubungan sangat kuat dari satu variabel.

Sedangkan variabel *reward* dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja senilai 69,7% (kontribusi 0,697 x 100). Hasil tersebut memperlihatkan nilai kontribusinya adalah 69,7%. Kemudian nilai 30,3% dari sisanya dimiliki pada variabel lain. Nilai kontribusi tinggi diperoleh pada variabel *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja. Dengan demikian diperoleh hasil nilai hubungan yang kuat. Hal ini disebabkan karena seluruh responden yang menjawab kuesioner adalah Mitra dari Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

Pemenuhan *reward* memiliki tujuan dalam mempertahankan SDM. Hal ini diperlukan agar individu mampu mencapai berbagai sasaran. *Reward* yang baik dapat meminimalisir jumlah SDM yang memutuskan hubungan kerja dari perusahaan. *Reward* juga memiliki tujuan untuk peningkatan loyalitas dan produktivitas kerja sebagai dorongan kompetensi.<sup>77</sup> Loyalitas kerja mengalami penurunan sebab umpan balik yang diterima tidak sesuai dari pekerjaan, serta gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tidak baik. Maka dari itu, perusahaan perlu menemukan masalah dari penurunan loyalitas kerja. Loyalitas kerja dapat bergantung dari diri individu, akan

---

<sup>77</sup> Ely Kartikaningdyah, Fatimah Rima Ramadhani, “Hubungan Persepsi Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pekerja Pendatang”, *Journal of Applied Business Administration* Vol. 1 No. 1, 2017, Hal 84.

tetapi perusahaan juga harus memberikan perlakuan berupa berbagai usaha yang mampu memotivasi.

*Reward* dan motivasi kerja pada dasarnya adalah bagian dari faktor peningkatan loyalitas kerja. Oleh karena itu variabel *reward* dan motivasi kerja tidak akan lepas dari hal yang mempengaruhi loyalitas kerja, karena memiliki nilai kontribusi sebesar 69,7%.

4. Nilai Hubungan *Reward* dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja secara Parsial

1) Nilai Hubungan *Reward* terhadap Loyalitas Kerja

Tabel “Correlations” menunjukkan data tentang korelasi antara *reward* dengan loyalitas kerja. Nilai korelasi *reward* dengan loyalitas kerja adalah 0,608. Sedangkan *p value* memiliki nilai  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, variabel *reward* bernilai hubungan yang tinggi. Variabel *reward* juga bernilai signifikan terhadap loyalitas kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj. Pernyataan tersebut diperjelas pada tabel “kekuatan hubungan”, bahwa memiliki nilai 0,60 – 0,79 yang berarti tinggi untuk hubungan dari *reward*. Nilai tersebut dapat diketahui dari analisis antar variabel *reward* dan loyalitas kerja sebesar 0,608 yang berarti tinggi. Ada teori yang mendukung pernyataan tersebut, sebagai berikut.

Loyalitas kerja secara positif berhubungan dengan *reward* yang akan diperoleh. Peningkatan loyalitas kerja dapat dengan cara meningkatkan bonus kerja, memberikan peluang dalam pengembangan keterampilan dan memberikan promosi kegiatan. Jika *reward*

terpenuhi, maka percaya terhadap perusahaan yang telah melaksanakan kewajiban dan dikomunikasikan secara terbuka. *Reward* yang terpenuhi dapat menimbulkan kepuasan kerja dan komitmen kerja. Hal tersebut dapat menghasilkan loyalitas kerja.<sup>78</sup>

Di dalam analisa data dari aplikasi SPSS, *reward* mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja yang besarnya 60,8%. Selain itu selisih persentase pengaruhnya sebesar 39,2% yang dimiliki oleh variabel lain. Dengan demikian, *reward* untuk Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj memiliki pengaruh yang kuat terhadap loyalitas kerja.

## 2) Nilai Hubungan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Tabel “Correlations” menunjukkan data tentang korelasi antara motivasi kerja terhadap loyalitas kerja. Nilai hubungan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja adalah 0,835 dan besar *p value* yaitu 0,000 (*p value* < 0,05). Oleh karena itu dapat dinyatakan, bahwa nilai hubungan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja memperoleh hasil yang sangat tinggi dan signifikan pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj. Pernyataan tersebut diperjelas dengan tabel “kekuataan hubungan”, bahwa memiliki nilai 0,80 – 1,00 yang berarti sangat tinggi untuk nilai hubungan pada motivasi kerja. Nilai tersebut diperoleh dari analisa antar variabel

---

<sup>78</sup> Ely Kartikaningdyah, Fatimah Rima Ramadhani, “*Hubungan Persepsi Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pekerja Pendatang*”, *Journal of Applied Business Administration* Vol. 1 No. 1, 2017, Hal 86.

motivasi kerja dengan loyalitas kerja sebesar 0,835 yang artinya sangat kuat. Adapun teori yang mendukung pernyataan tersebut, sebagai berikut.

Penghargaan dalam berpartisipasi di perusahaan dipengaruhi oleh kebijakan suatu perusahaan dalam pengelolaan karir sumber daya manusia. Hal tersebut dianggap memiliki pengaruh terhadap tiap individu yang terkait dengan perusahaan. Loyalitas kerja dapat diamati dari minat dan kemampuan seseorang pada pekerjaannya, serta motivasi yang diperoleh dari perusahaan. Loyalitas dapat muncul sebagai dampak motivasi agar setia pada perusahaan dan pekerjaannya.<sup>79</sup>

Di dalam analisa data dari aplikasi *SPSS*, loyalitas kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dengan persentase 83,5%. Sedangkan persentase sisanya adalah 16,5% yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian, motivasi kerja untuk Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap loyalitas kerja.

5. Nilai Hubungan Paling Dominan antara *Reward* dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Tabel “*Correlations*” menunjukkan data tentang hubungan antar variabel *reward* dan motivasi kerja terhadap motivasi kerja. Nilai hubungan *reward* dengan loyalitas kerja adalah 0,608 dan *p value*

---

<sup>79</sup> Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizy Rizky Utami dan Christantius Dwiatmadja, “*Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan*”, *International Journal of Social Science and Business* Vol.4 No.2, 2020, Hal 268.

(sig) bernilai 0,000 ( $p \text{ value} < 0,05$ ). Dari hasil tersebut dikatakan variabel *reward* mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya. Sedangkan nilai hubungan motivasi kerja dengan loyalitas kerja adalah 0,835 dan  $p \text{ value}$  (sig) bernilai 0,000 ( $p \text{ value} < 0,05$ ). Dari hasil tersebut dikatakan motivasi kerja mempunyai hubungan sangat kuat dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

Motivasi di dalam diri individu dapat menumbuhkan kekerapan, arah dan kemauan untuk melakukan usaha secara berkelanjutan yang diberikan seseorang terhadap tujuan tertentu.<sup>80</sup> Motivasi kerja menjadi penting karena perusahaan memberikan tugas dan pekerjaan kepada individu dan diselesaikan dengan tujuan bersama. Perusahaan mengharapkan perilaku individu yang baik. Perusahaan juga mengharapkan kompetensi, keterampilan dan prestasi. Hal itu menjadi faktor utama dalam perusahaan untuk pencapaian kinerja dengan maksimal. Jika loyalitas yang terdapat dalam diri seseorang termasuk tinggi, maka seseorang itu akan melaksanakan pekerjaannya lebih dari yang ditentukan.

Pernyataan di atas diperjelas dengan tabel “makna nilai korelasi” yang menunjukkan hubungan antar variabel. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel *reward* dan

---

<sup>80</sup> Ilham Rizki Al Tarom, Ahyar Yuniawan, “Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan”, *Journal of Management* Vol.8 No.1, 2019, Hal 4.

motivasi kerja yang memiliki nilai hubungan paling tinggi terhadap loyalitas kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 83,5%, disebabkan motivasi kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya mempunyai hubungan yang penting dengan loyalitas mitra terhadap Persada Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari Persada Indonesia yang selalu berusaha untuk menjaga interaksi dengan mitranya. Usaha tersebut guna menjaga dan menciptakan motivasi kerja yang tinggi dalam meningkatkan masa depan bisnis dan loyalitasnya terhadap pekerjaan. Dari 83,5%, sisanya dipengaruhi variabel lainnya. Jadi motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap loyalitas kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

6. Prediksi *Reward* dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya

*Standart Error of Estimate* (SEE) pada hasil uji regresi dapat dilihat pada “*Model Summary*” mendapatkan nilai sebesar 3,497. Nilai tersebut digunakan sebagai prediktor dan memiliki fungsi dengan baik. Jika besarnya SEE dibandingkan oleh simpangan baku, maka  $SEE < \text{simpangan baku}$  ( $3,497 < 6,224$ ). Dengan demikian, *reward* dan motivasi kerja dapat dijadikan prediksi peningkatan loyalitas kerja pada uji regresi.

Loyalitas akan terbentuk ketika pemenuhan kebutuhan individu merasa terpenuhi, sehingga individu nyaman untuk bekerjasama di perusahaan. Yuliandri dalam Trianisari yang dikutip oleh Martiwi, Triyono dan Mardalis menyatakan, bahwa hal-hal yang memiliki pengaruh dalam peningkatan

loyalitas kerja adalah terdapat berbagai fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja dan bonus yang diterima dari perusahaan.<sup>81</sup>

Loyalitas kerja dapat dicapai dengan berbagai faktor yang dibutuhkan, antara lain yaitu pekerjaan menarik, adanya tantangan dan motivasi, kesempatan dalam mencapai prestasi dan mendapatkan penghargaan serta promosi. Adapun faktor yang lain seperti gaji/upah, kompensasi, tanggung jawab dan partisipasi.<sup>82</sup> Jika berbagai faktor tersebut terpenuhi, maka loyalitas akan tercipta.

Dengan demikian, *reward* dan motivasi kerja yang diberikan pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya perlu diprioritaskan dengan matang bentuk pemberian *reward* dan motivasi kerja agar loyalitas kerja selalu meningkat dan tetap terjaga.

---

<sup>81</sup> Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis, “*Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan*”, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol.13 N0.1, 2012, Hal 45.

<sup>82</sup> I Ketut Andy Hermawan dan I Gede Riana, “*Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali*”, Jurnal Media Neliti. Hal 629.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penjabaran serta pembahasan tentang pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja secara Simultan

Dari tabel “Anova” dapat dinyatakan, bahwa nilai signifikan variabel *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja adalah *p value* 0,000. Maka variabel *reward* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja berpengaruh dan signifikan. Hal ini diperoleh dari besarnya *p value* < 0,05. Dari pernyataan di atas disimpulkan, bahwa  $H_0$  ditolak. Hasil tersebut berarti adanya pengaruh antara variabel *reward* terhadap variabel loyalitas kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

2. Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja secara Parsial

1) Pengaruh *Reward* terhadap Loyalitas Kerja

Nilai signifikansi *reward* terhadap loyalitas kerja adalah 0,000 (*p value* < 0,05). Nilai tersebut artinya adalah variabel *reward* memperoleh nilai yang signifikan dan  $H_0$  ditolak. Nilai tersebut dapat diketahui dari tabel “*Correlations*”. Dengan demikian, terdapat pengaruh *reward* terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

2) Pengaruh *Reward* terhadap Loyalitas Kerja

Nilai signifikansi dari motivasi kerja terhadap loyalitas kerja adalah 0,000 ( $p \text{ value} < 0,05$ ). Nilai tersebut artinya adalah motivasi kerja memperoleh nilai yang signifikan dan  $H_0$  ditolak. Kesimpulan di atas dapat diketahui dari tabel “*Correlations*”. Oleh karena itu, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya.

3. Nilai Hubungan *Reward* dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja secara Simultan

Dari tabel “*Model Summary*” menunjukkan data tentang nilai hubungan dari uji penelitian. Nilai hubungan diperoleh dari bagian R. Nilai hubungan tersebut menyatakan, bahwa *reward* dan motivasi kerja mempunyai nilai 0,835. Nilai tersebut memperlihatkan hubungan sangat kuat dari variabel independen kepada dependen. Hasil uji penelitian antara variabel dependen dengan independen memiliki nilai 0,835.

4. Nilai Hubungan *Reward* dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja secara Parsial

1) Nilai Hubungan *Reward* terhadap Loyalitas Kerja

Tabel “*Correlations*” menunjukkan data tentang korelasi antara *reward* dengan loyalitas kerja. Nilai korelasi *reward* dengan loyalitas kerja adalah 0,608. Sedangkan  $p \text{ value}$  memiliki nilai  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, variabel *reward* bernilai hubungan yang tinggi. Variabel *reward* juga bernilai signifikan terhadap loyalitas kerja pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj.

2) Nilai Hubungan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Tabel “Correlations” menunjukkan data tentang korelasi antara motivasi kerja terhadap loyalitas kerja. Nilai hubungan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja adalah 0,835 dan besar  $p$  value yaitu 0,000 ( $p$  value < 0,05). Oleh karena itu dapat dinyatakan, bahwa nilai hubungan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja memperoleh hasil yang sangat tinggi dan signifikan pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj.

5. Nilai Hubungan Paling Dominan antara *Reward* dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan tabel “Correlations” memberikan informasi tentang variabel yang paling tinggi terhadap loyalitas kerja. Variabel *reward* memiliki nilai hubungan dan  $p$  value masing-masing sebesar 0,608 dan 0,000 yang berarti hubungannya kuat. Sedangkan variabel motivasi kerja nilai hubungan dan  $p$  value masing-masing yaitu 0,835 dan 0,000 yang berarti memiliki hubungan sangat kuat. Dengan demikian diperoleh hubungan yang paling signifikan antara *reward* dan motivasi kerja. Hubungan yang paling dominan antar keduanya terhadap loyalitas kerja adalah motivasi kerja.

6. Prediksi Tingkat *Reward* dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja

*Standart Error of Estimate* (SEE) dari hasil uji regresi dapat dilihat pada “Model Summary” mendapatkan nilai sebesar 3,497. Nilai tersebut digunakan sebagai prediktor dan memiliki fungsi dengan baik. Jika besar SEE dibandingkan dari simpangan baku, maka  $SEE < \text{simpangan baku}$

(3,497 < 6,224). Dengan demikian, *reward* dan motivasi kerja dapat dijadikan prediksi peningkatan loyalitas kerja pada uji regresi.

## **B. Saran**

Bagi peneliti selanjutnya agar dipertimbangkan dan dipindai kembali indikator dari penelitian ini. Peneliti juga mengharapkan agar menambah jumlah populasi penelitian dengan cara menambah jumlah sampel mitra bisnis. Serta peneliti menyarankan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel random.

## **C. Keterbatasan Peneliti**

Pada penelitian ini, masih terdapat keterbatasan dan kekurangan meskipun telah menggunakan prosedur ilmiah. Menurut sudut pandang peneliti, tidak seluruh responden mampu menjawab angket yang telah disebar, sehingga peneliti kesulitan dalam menginput data. Hal tersebut karena peneliti menggunakan kuesioner online dan kuesioner diberikan oleh staff marketing Persada Indonesia melalui grup *what'sapp* mitra, sehingga peneliti tidak bisa mengawasi, mendampingi serta mengingatkan responden secara terus-menerus.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kartikaningdyah, E. 2017. "Hubungan Persepsi Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pekerja Pendatang". Dalam *Journal of Applied Business Administration*. 1(1): 82-95.
- Gunardi. Suseno, Y.D. Ernawati. 2016. "Analisis Perbedaan Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Kinerja Guru yang Bersertifikasi Dengan yang Belum Bersertifikasi Kecamatan Kedawung Sragen". Dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10(1): 57-66.
- Yuliant, D. 2019. "Pengaruh Penerapan Sistem Remunerasi, Reward dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero)". (FEB-UNPAS, Bandung).
- Animun, J.S.D. Sepang, J.L. Uhing, Y. 2017. "Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado". Dalam *Journal EMBA*. 5(3): 3098-3107.
- Anwar, R. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Kinerja Karyawan PT. HM. Sampoerna, Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan". Dalam *Journal Management and Bussines*. 16(2): 110-121.
- Salma, F.S. Ratnasari, R.T. 2015. "Pengaruh Kualitas Jasa Perspektif Islam Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Hotel Grand Kalimas di Surabaya". Dalam *Journal JESIT* 2(4): 322-339.

Almasri, M.N. 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam”. Dalam *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 19(2): 133-151.

Trang, I. Tewal, B. Tangkuman, K. 2015. “Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo”. Dalam *Journal EMBA* 3(2): 884-895.

Lina, D. 2014. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating”. Dalam *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis* 14(1): 77-97.

Ozutku, H. 2012. “The Influence of Intrinsic and Extrinsic Reward on Employee Result: An Empirical Analysis”. Dalam *Journal Bussines and Economic Research* 3(3): 29-48.

Husni. Musnadi, S. Faisal. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh”. Dalam *Journal Magister Manajemen* 2(1): 88-98.

Kawulur, T.K. Areros, W.A. Pio, R.J. 2018. “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado”. Dalam *Journal Bussines Administration* 6(2): 68-76.

Nuryani, L.D. Eddy, B.T. Dalmiyatun, T. 2018. “Loyalitas Petani Gula Semut Sebagai Mitra Dengan PT. MIO di Kabupaten Purworejo”. Dalam *Jornal Sungkai* 6(1): 17-30.

Suryadilaga, R.M, Musadieq, M.A. Nurtjahjono, G.E. 2016. “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan

Malang)”. Dalam *Journal Bussines Administration* 39(1): 156-163.

Rohiyah. Sunaryo, H. Rizal, M. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bkd Malang”. Dalam *Jurnal Riset Manajemen* 9(9): 32-46.

Saputra, D. Nurlina. Hasan, L. 2017. “Pengaruh Reward dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat”. Dalam *Journal Management and Entrepreneurship* 8(1): 1-15.

Sapparang, M. 2020. “Pengaruh Pengembangan SDM dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan”. Dalam *Journal Management* 1: 27-36.

Suparmi. Septiawan, V. 2019. “Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran”. Dalam *Jornal Scientific* 8(1): 51-61.

Syahril, R.R. Nurbiyati, T. 2016. “Pengaruh Reward Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Dalam *Jurnal Riset Manajemen* 3(1): 23-37.

Indriyani, A. 2014. “Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Departement PT. Export Leaf Indonesia”. Dalam *Jurnal Paradigma* 12(1): 41-56.

Andreas, J. Goh, T.S. Margery, E. 2020. “Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Darmasindo Intikaret Medan”. Dalam *Jurnal Bisnis Kolega* 6(1): 71-84.

Glendoh, S.H. “Fungsi Pengawasan Dalam Penyelenggaraan Manajemen Korporasi”. Dalam *Jurnal Management and Entrepreneurship* 2(1): 43-56.

Tamba, A.W. Pio, R.J. Sambul, S.A.P. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado”. Dalam *Journal Bussines Administration* 7(1): 33-41.

Istiqomawati, A. 2017. “Pengaruh Dimensi Relationship Marketing Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Nasabah”. Dalam *Jurnal Ekonomi Bisnis* 18(1): 28-39.

Mulyadi, M. 2011. “Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya”. Dalam *Jurnal Studi Komunikasi dan Media* 15(1): 127-138.

Yulianti, E. 2015. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kertanegara”. Dalam *Jurnal Administrasi Bisnis* 3(4): 900-910.

Nita, C.I.R. Rahayu, S. 2014. “Pendidikan Karakter Bagi Anak Usia Sekolah Dasar Melalui Semiotik Gerak Tari Beskalan”. Dalam *Jurnal Mimbar Sekolah Dasar* 1(1): 23-32.

Triasmoko, D. Mukzam, M.D. Nurtjahjono, G.E. 2014. “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)”. Dalam *Jurnal Administrasi Bisnis* 12(1): 1-10.

Pihayu, E.A.R. Auliya, R.N. Adnyani, L.P.W. 2020. “Pengembangan Instrumen Kuesioner Konsep Diri Siswa”. Dalam *Jurnal Program Studi Pendidikan Matematika* 6(2): 97-102.

Lutfia, L. Zanthly, L.S. 2019. “Analisis Kesalahan Menurut Tahapan Kastolan dan Pemberian Scaffolding Dalam Menyelesaikan Soal Sistem Persamaan Linier Dua Variabel”. Dalam *Journal on Education* 1(3): 396-404.

Matondang, Z. 2009. “Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian”. Dalam *Jurnal Tabularasa PPS Unimed* 6(1): 87-97.

Gaus, H. Bakhtiar. 2019. “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan”. Dalam *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis* 4(2): 94-101.

Sustrichastini, A. Riyanto, A. 2015. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul”. Dalam *Jurnal Kajian Bisnis* 23(2): 124.

Rahsel, Y. 2016. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)”. Dalam *Jurnal Manajemen Magister* 2(2): 209.

Setiawan, K.C. 2015. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”. Dalam *Jurnal Psikologi Islami* 1(2): 43.

Bahri, S. Nisa, Y.C. 2017. “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 18(1): 9.

Mahyudi, D. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Bagian Kantor

Pada PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar”. Dalam *Jurnal OM Fekon* 4(1): 762.

Utami, V.A.V.W.R. Dwiatmadja, C. 2020. “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan”. Dalam *International Journal of Social Science and Business* 4(2): 267-275.

Haris, S. Dali, N. Hadisantoso, E. 2018. “Pengaruh Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi, Orientasi Tujuan, Pengukuran Kinerja, Budaya Organisasi Terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi”. Dalam *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan* 3(1): 1-27.

Hartono, R. Anshori, M.I. 2019. “Peran Kerja Keras dan Kerja Cerdas Melalui Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Agent Asuransi”, Dalam *Jurnal Kompetensi* 13(2): 99-112.

Utami, V.A.V.W.R. Dwiatmadja, C. 2020. “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan”, Dalam *International Journal of Social Science and Business* 4(2): 267-275.

Wirawan, I.K.N.A. Haris, I.A. Suwendra, I.W. 2019. “Pengaruh Kebijakan Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”, Dalam *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 11(2): 583-594.

Al Tarom, I.R. Yuniawan, A. 2019. “Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan”. Dalam *Journal of Management* 8(1): 23-27.

Harahap, S. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”. Dalam *Journal Human Falah* 3(2): 253-270.

Senawi. 2017. “Motivasi Kerja Dalam Perspektif Alquran”. Dalam *Jurnal Almufida* II(2): 106-117.

Adiba, E.M. 2018. “Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo”. Dalam *al-Uqud: Journal of Islamic Economics* 2(1): 60-80.

Martiwi, R.T. Triyono. Mardalis. A. 2012. “Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 13(1): 44-52.

Hermawan, I.K.A. Riana, I.G. “Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali”. Dalam *Jurnal Media Neliti*: 624-643.