BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

1. Ruminis Siahaan dengan penelitiannya berjudul "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan" pada tahun 2013. Persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ruminis Siahaan dengan saya terletak pada variabel (X_1) Reward dan variabel (X_2) Punishment. Dan yang membedakan penelitian terletak pada variabel (Y) dan objek penelitian, variabel (Y) dalam penelitian Ruminis Siahaan adalah Disiplin Kerja Karyawan, sedangkan variabel (Y) dalam penelitian saya adalah Kinerja Karyawan. Hasil penelitian dari Ruminis Siahaan menunjukan bahwa secara bersama–sama *Reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. *Reward* dan *punishment* dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan. Melalui *Reward* dan *punishment*, karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja.[1]
2. Novita Dwi Jayanti dengan peneltiannya berjudul "Peran reward and Punishment Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang)" pada tahun

[1] Ruminis Siahaan, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan,* (Jurnal Ilmiah vol. 1, 2013), 17.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2014. Persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Novita Dwi Jayanti dengan saya terletak pada variabel (X_1) Reward dan variabel (X_2) Punishment. Dan yang membedakan penelitian terletak pada variabel (Y) dan objek penelitian, variabel (Y) dalam penelitian Novita Dwi Jayanti adalah Produktivitas Kerja Pegawai, sedangkan variabel (Y) dalam penelitian saya adalah Kinerja Karyawan. Hasil penelitian dari Novita Dwi Jayanti menujukan bahwa reward and punishment sama-sama berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Namun dalam hal ini, pemeberiang reward dirasa lebih berpengaruh dan lebih efektif dibandingkan punishment. Peran reward dalam bentuk promosi jabatanlah yang besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai.[2]

Tabel 2.1

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Rumiris Siahaan (2013)	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan	Penelitian ini meneliti tentang pengaruh reward dan punishment	Perbedaan pada obyek penelitian atau lokasi penelitian, dan variabel (Y) Disiplin Kerja Karyawan,	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara bersama – sama *Reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja.

[2] Novita Dwi Jayanti, *Peran reward and Punishment Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang),* (Malang: Jurnal Ilmiah, Universitas Brawijaya), 8.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		Nusantara III Rambutan		sedangkan variabel saya (Y) Kinerja Tenaga Kependidikan	*Reward* dan *punishment* dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan. melalui *Reward* dan *punishment*, karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja.
2.	Novita Dwi Jayanti (2014)	Peran reward and Punishment Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank (Studi Pada	Penelitian ini meneliti tentang pengaruh reward dan punishment	Perbedaan pada obyek penelitian atau lokasi penelitian, dan variabel (y) Produktivitas Kerja Pegawai, sedangkan	Hasil penelitian menujukan bahwa reward and punishment sama-sama berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Namun dalam hal ini, pemberian reward

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang)		variabel saya (Y) Kinerja Tenaga Kependidikan	dirasa lebih berpengaruh dan lebih efektif dibandingkan punishment. Peran reward dalam bentuk promosi jabatanlah yang besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai.

B. Kerangka Teori

1. Reward

Reward menurut bahasa berarti ganjaran, hadiah, upah.[3] Sedangkan definisi lain mengatakan, rewad merupakan sembarang perangsang, situasi, atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan.[4] Dalam konsep Islam, reward merupakan keniscayaan yang akan diperoleh akibat dari menjalankan kebaikan. Hal itu sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Zalzalah ayat 7:

فَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْراً يَرَهُ

Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya.

[3] John M. Echols, Hasan Shadilly, *Kamus Inggris Indonesia,* (Jakarta: Gramedia Utama, tt).
[4] J. P. Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), cet. 9, 436.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Reward dalam penelitian mempunyai beberapa Indikator yang akan menjadi fokus penelitian, diantaranya adalah promosi jabatan, pengembangan karir, dan insentif.

a. Promosi Jabatan

Menurut Siagian promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatannya lebih besar dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.[5] Sedangkan menurut sikula seperti yang dikutip Hasibuan bahwa promosi adalah suatu perpindahan di dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan peningkatan upah maupun status.[6]

b. Pengembangan Karir

Karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan, dan interpretasi subjektif atas pekerjaan) dan aktifitas selama masa kerja individu.[7] Maka dari itu pengembangan karir berarti pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat yang dibutuhkan.

c. Insentif

[5] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 169.
[6] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 107.
[7] IBK Bhayangkara, *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*, (Jakarta: Salemba empat, 2008), 87.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, mendefinisikan bahwa insentif adalah tambahan penghasilan (uang, barang dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja atau uang perangsang.[8] Kamus manajemen menyatakan bahwa insentif perangsang, pendorong adalah sesuatu yang mendorong dan mempunyai kecenderungan untuk mendorong tindakan.[9]

Menurut Hasibuan, Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar.[10] Begitu pula menurut T. Hani Handoko, Insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi.[11]

Insentif yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.[12]

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, insentif kerja adalah suatu penghargaan yang diberikan oleh pihak pemimpin perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan

---

[8]Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jilid III*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hal.432
[9]Skripsi-ekonomi.blogspot.in/2010/12/pengertian-insentif.html/m=1, diakses pada tanggal 22 mei 2015
[10]Hasibuan, Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal 118.
[11]Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2006), hal. 201-202
[12]Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusi untuk bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008), hal. 317

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan tambahan penghasilan di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

2. Punishment

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia secara bahasa (harfiah) hukuman (*punishment*) adalah siksa, dan sebagainya yang dilekatkan kepada orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya.[13] Punishment menurut Mangkunegoro adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.[14] Sedangkan menurut Ivancevich Konopaske dan matteson seperti yang ditulis oleh Gania, yang mendefinisikan bahwa punishment merupakan tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.[15]

Sanksi atau punishment adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Sanksi dapat diberikan berupa, teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapat sanksi atau hukuman biasanya tidak

[13] WJS. Poerwodarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), 364.
[14] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 130.
[15] Ivancevich Konopaske, Matteson., Terj. Gania, *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006), 226.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendapat bonus pada bulan terkait. Atau tidak dapat promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat.[16]

Islam juga telah menjelaskan tentang hukuman bagi orang yang melanggar aturan, hal itu dikarenakan Allah SWT telah memberikan peringatan akan balasan untuk orang yang taat aturan dan bagi orang yang melanggar hukum-hukum Allah SWT. Hal itu tersirat dari makna dalam surat Al-Zalzalah ayat 8:

وَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرّاً يَرَهُ

Dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula.

Sedangkan yang dimaksud punishment pada definisi penelitian ini adalah hukuman yang diberikan oleh seorang yang berwenang terhadap orang yang melanggar terhadap aturan yang berlaku. Indikator punishment dalam penelitian meliputi teguran, skorsing, surat peringatan. Teguran yang dimaksud adalah bentuk hukuman yang dilakuka secara lisan kepada pelanggar aturan. Sedangkan skorsing adalah pemecatan untuk sementara waktu yang dikeluarkan oleh pihak berwenang kepada pelanggar aturan yang berlaku.[17] Sementara itu surat peringatan adalah bentuk hukuman secara tertulis yang dilayangkan oleh atasan kepada pelanggar aturan.

[16] Eni nurmiyati, hubungan reward dan punishment dengan kinerja karyawan BPRS harta insan karimah, skripsi, jurusan muamalat perbankan syariah fakultas syariah dan hukum UIN Syarih Hidayatullah Jakarta 2011. Hlm. 33

[17] Paus Partanto, M. Dahlan Al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 2001), 721.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Veithzal Rivai jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut:[18]

a. Hukuman ringan, dengan jenis :
   1) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
   2) Teguran tertulis
   3) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
b. Hukuman sedang, dengan jenis :
   1) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainya
   2) Penurunan gaji yang besaranya disesuai dengan peraturan perusahaan
   3) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi
c. Hukuman berat, dengan jenis:
   1) Penurunan pangkat atau demosi
   2) Pembebasan dari jabatan
   3) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
   4) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

Menurut M. Ngalim Purwanto MP tujuan diterapkannya punishment adalah sebagai berikut:[19]

a. Pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggran yang telah dilakukan seseorang (karyawan).

[18] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005), 450.
[19] Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : Remadja Karya, 1993), 238.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan itu lagi.

c. Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar.Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan- kejahatan yang telah dilakukan olehsi pelanggar.

d. Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian- kerugian yang telah diderita akibat dari kejahatan- kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran itu.

e. Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

3. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.[20] Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai

[20] Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. (Penerbit LepKhair, 2010), hal. 71

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tanggung jawab yang diberikan.[21] Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.[22] Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.[23]

Menurut Hasibuan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.[24] Mangkunegara mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[25]

Kinerja karyawan adalah suatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara laintermasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

---

[21] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia,(*Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 22

[22] Vethzal Rivai, Basri, *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahan,* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada,2005), hal. 50

[23] Mischael Amstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto,* (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 1999), hal. 15.

[24] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 105.

[25] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 67.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Penilaian Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno seperti yang dikutip oleh mar'atus shalihah, mengajukan enam poin penilaian kinerja yaitu:[26]

1) *Quality* (Kualitas kerja), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2) *Quantity* (Kuantitas kerja), merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya siklus kegiatan yang dilakukan.
3) *Timeliness* (ketepatan waktu). Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang tepat yang dikehendaki, dengan memerhatikan kordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4) *Cost efectiveness* (efektivitas biaya). Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisai (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5) *Need for supervisior* (Perlu untuk pengawasan). Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisior untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.

[26] Mar'atus Sholichah, *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, (Skripsi, Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012), Hal. 24-25.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) *Interpersonal impact.* Merupakan tingkatan sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya, diantaranya adalah:[27]

1. Efektifitas dan efisiensi

   Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.

2. Otoritas (wewenang)

   Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

[27] Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), hal. 27.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Disiplin adalah taat kepda hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:[28]

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

[28] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia,(*Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 68.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu:[29]

1. (Kualitas). Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. (Ketepatan waktu). Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
3. (Efektivitas). Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. (Kemandirian). Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

C. Paradigma Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif. Yang dilandasi pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan, dan hubungan gejala bersifat kausal

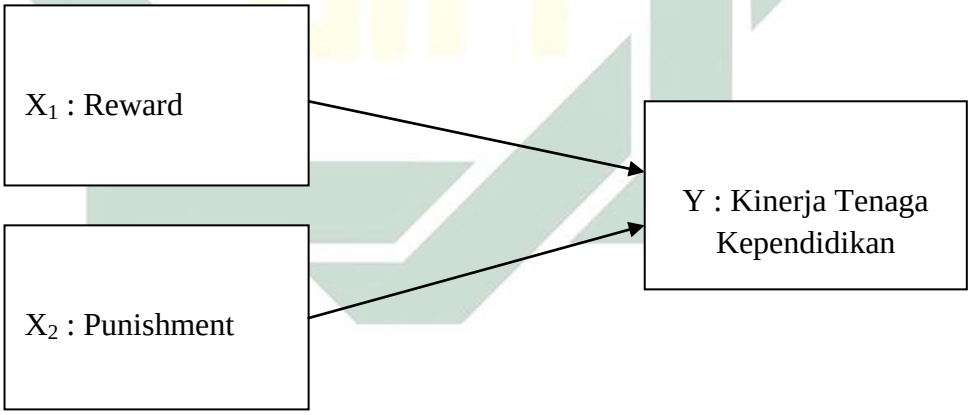
[29] Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi,* (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006), 260.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(sebab akibat), maka peneliti dapat melakukan penelitian antara variabel yang akan diteliti tersebut selanjutnya disebut sebagai paradigma penelitian atau model penelitian.

Jadi paradigma penelitian dalam hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Berdasarkan hal ini maka bentuk-bentuk paradigma atau model penelitian kuantitatif khususnya untuk penelitian seperti gambar berikut :

Tabel 2.2



Adapun variabel serta indikator yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

(X_1) Indikator dari variable Reward

1) Promosi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Pengembangan Karir

3) Insentif

(X_2) Indikator dari variable Punishment

1) Teguran

2) Skorsing

3) Surat Peringatan

(Y) Indikator dari variable Kinerja

1) Kualitas

2) Ketepatan Waktu

3) Efektivitas

4) Kemandirian

Gambar diatas adalah gambar paradigma penelitian sederhana, menunjukkan hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependent.[30]

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.[31] Hipotesis pada penelitian ini adalah :

[30] Sugiyono,2010, *Metodologi Penelitian Kuantitatif kualitatif dan r d*,Bandung, alfabeta hlm. 42
[31] Sugiyono,2013, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. bandung: alfabeta hlm. 64

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Ha : Ada hubungan signifikan antara pemberian Reward Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya

   Ho : Tidak ada hubungan signifikan antara pemberian Reward Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya

b. Ha : Ada hubungan signifikan antara pemberian Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya

   Ho : Tidak ada hubungan signifikan antara pemberian Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id