ABSTRAK

Muhammad Khoirul Umam, 2016, *"Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya"*.

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya", ini merupakan hasil penelitian lapangan dan penelitian ini untuk menjawab pertanyaan : adakah pengaruh Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya. Untuk mengetahui hal tersebut, maka digunakan analisis Rank Spearman. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuisioner dan dokumentasi. Sedangkan untuk pengujian analisis data menggunakan uji validitas, dan reabilitas dan uji analisis rank spearman

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi antara Reward dan Kinerja sebesar 0,237. Hal ini menggambarkan adanya hubungan yang rendah/lemah antara pemberian Reward dengan Kinerja. Dari hasil juga diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,095 yang artinya Ha ditolak dan Ho diterima. Berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pemberian Reward dengan Kinerja. Sedangkan dari hasil koefisien korelasi antara Punishment dan Kinerja sebesar 0,344. Hal ini menggambarkan adanya hubungan yang rendah/lemah antara pemberian Punishment dengan Kinerja. Nilai siginifikansi sebesar 0,014 artinya Ha diterima dan Ho ditolak. Berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara pemberian Punishment dengan Kinerja. kesimpulannya bahwa pemberian Reward dan Punishment tidak terkait maksimal dengan peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya. Artinya pemberian reward tidak terlalu mempengaruhi seorang karyawan untuk meningkatkan Kinerjanya. Demikian juga dengan pemberian Punishment tidak terlalu mempengaruhi untuk meningkatkan Kinerja. Dalam upaya perusahaan meningkatkan Kinerja karyawan melalui pemberian Reward, organisasi / perusahaan harus mampu bersifat proporsional terhadap tiap karyawannya. Perhatian terhadap kesejahteraan, penghargaan atas produktivitas yang tinggi, serta jenjang karir yang jelas mampu memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan. Sehingga dengan motivasi yang tinggi maka Kinerja yang maksimal pun akan tercapai.

Kata Kunci : Reward, Punishment dan Kinerja

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