

**PENERAPAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* PADA KINERJA
DOSEN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN
SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA TAHUN 2018**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

**Chindra Kiranti
NIM 15240020**

Pembimbing:

**Dra. Nurmahni, M.Ag
NIP 19720519 199803 2 001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-468/Un.02/DD/PP.05.3/02/2019

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENERAPAN REWARD DAN PUNISHMENT PADA KINERJA DOSEN FAKULTAS
DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA TAHUN
2018**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Chindra Kiranti
NIM/Jurusan : 15240020/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 6 Februari 2019
Nilai Munaqasyah : 91 (A -)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Dra. Nurmahni, M.Ag
NIP. 19720519 199803 2 001

Penguji II,

Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag, M.Si.
NIP 19741025 199803 2 001

Penguji III,

Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005

Yogyakarta, 21 Februari 2019

Dekan,



Dr. Hj. Nurmahni, M.Si
NIP. 19600310 198703 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856
Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : **Chindra Kiranti**
NIM : 15240020
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul proposal : Penerapan *Reward* dan *Punishment* Pada Kinerja Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

telah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Bagian Pelayanan Seminar dan Munaqasyah).

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Yogyakarta 30 Januari 2019

Mengetahui:

Ketua Program Studi
Manajemen Dakwah



Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP 19670104 199303 1 003

Pembimbing

Dra. Nurmahni, M.ag
NIP 19720519 199803 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Chindra Kiranti
NIM : 15240020
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Alamat : Gg. Wirakarya, GK I/506 RT. 28 RW 08,
Kec. Gondokusuman, Kelurahan Catur Tunggal, Yogyakarta
No. HP : 081362390660
Judul Skripsi : Penerapan *Reward* dan *Punishment* Pada Kinerja Dosen
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi yang saya ajukan benar-benar asli/karya ilmiah yang ditulis sendiri.
2. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa karya tersebut bukan karya ilmiah saya (plagiasi), maka saya bersedia menanggung sanksi dan dibatalkan gelar kesarjanaan saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 30 Januari 2019
Yang menyatakan,



Chindra Kiranti
NIM 15240020

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almameter tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا وَمَا رَبُّكَ بِظَلَّامٍ لِلْعَبِيدِ

Barang siapa yang mengerjakan amal yang saleh, maka (pahalanya) untuk dirinya sendiri; dan barang siapa yang berbuat jahat, maka (dosanya) atas dirinya sendiri; dan sekali-kali tidaklah Tuhanmu menganiaya hamba-hamba-Nya.¹

(QS. Fushilat: 46)

¹ Al-Qur'an, 41:46, terjemah ayat Al-Qur'an diambil dari Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Solo: PT. Tiga Serangkai 2017).

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT Yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penelitian tentang Penerapan *Reward* dan *Punishment* pada Kinerja Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ini telah dapat terselesaikan sebagai salah satu syarat menyelesaikan Sarjana Sosial (S.Sos) Strata S-1. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW yang kita nantikan syafaatnya di akhirat nanti.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari doa, dukungan, bimbingan dan bantuan dari pihak-pihak tertentu yang terlibat. Oleh karena itu, dengan tulus penyusun mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. KH. Yudian Wahyudi M.A., Ph.D selaku Rekyor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta para jajaran Dekanat Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
3. Drs. Muhammad Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan dukungan, arahan dan membantu kelancaran skripsi ini dengan penuh kesabaran.
5. Ibu Dra. Nurmahni M.Ag, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang memberikan dukungan, semangat, arahan, bimbingan, dan membantu kelancaran skripsi dengan penuh kesabaran, memberikan waktu dan ilmu yang bermanfaat.
6. Bapak dan ibu dosen serta semua pihak dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah bersedia membantu memberikan data dan informasi untuk penyusunan skripsi saya.
7. Orang tua saya, Bapak Sugeng Warsino, dan Ibu Suwartik, yang senantiasa memberikan doa, dukungan, baik secara moral maupun materil.
8. Sahabat-sahabat Manajemen Dakwah angkatan 2015 yang telah memberi dukungan dan semangat untuk menyelesaikan akademik dengan baik.
9. Sahabat organisasi dari Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) yang telah menjadi saudara untuk berbagi ilmu selama berkuliah di UIN Sunan Kalijaga.
10. Serta terimakasih kepada seluruh pihak-pihak lainnya yang ikut berperan dan berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Selanjutnya, saya memohon maaf atas kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini, dan mengharapkan kritik serta saran yang membangun dari para pembaca untuk meningkatkan mutu skripsi ini sehingga dapat bermanfaat bagi penyusun dan para pembaca.

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 30 Januari 2019
Peneliti

Chindra Kiranti
NIM 15240020



ABSTRAK

Chindra Kiranti, 15240020, Penerapan *Reward* dan *Punishment* pada Kinerja Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Latar belakang dari penelitian ini adalah belum optimalnya penerapan *reward* dan *punishment* pada kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Hal tersebut dilihat dari penerapan *reward* yang cenderung lebih dominan dilaksanakan dibandingkan dengan penerapan *punishment* yang belum diterapkan dengan konsisten. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan *reward* dan *punishment* pada kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan *reward* dan *punishment* pada kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Tahun 2018.

Metode penelitian ini menggunakan jenis deskriptif analisis, yaitu dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah Wakil Dekan I, Wakil Dekan II, Kasubag TU LPM, staf LPPM. Objek penelitian ini adalah penerapan *reward* dan *punishment* pada kinerja dosen. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koleksi data, reduksi data, display data, dan kesimpulan. Uji keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

Hasil penelitian ini adalah penerapan *reward* dan *punishment* di Fakultas Dakwah dan Komunikasi sudah dilaksanakan. *Reward* di fakultas Dakwah dan Komunikasi sudah konsisten dilaksanakan melalui *reward* ekstrinsik dan intrinsik yang berbentuk program seperti remunerasi, hibah penelitian, bantuan terjemah jurnal internasional, anugerah dosen mutu, otonomi, dan pengembangan diri. Sedangkan *punishment* di Fakultas Dakwah dan Komunikasi belum optimal dilaksanakan karena *punishment* atas pelanggaran substansi belum dijalankan dengan konsisten sebagaimana *punishment* atas pelanggaran administrasi.

Kata kunci: *Reward*, *Punishment*, Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
D. Kajian Pustaka.....	4
E. Kerangka Teori.....	6
F. Metode Penelitian.....	13
G. Sistematika Pembahasan	18

BAB II GAMBARAN UMUM

A. Sejarah dan Perkembangan FDK	20
B. Visi, Misi, dan Tujuan, sasaran	22
C. <i>Core Values</i> FDK	24
D. Sarana dan Prasarana.....	27
E. Program Studi FDK.....	31
F. Struktur Organisasi.....	34
G. Dosen FDK.....	37
H. Program <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> di FDK	38

BAB III PEMBAHASAN

A. Bidang Pendidikan dan Pengajaran.....	43
1. <i>Reward</i>	43
2. <i>Punishment</i>	56
B. Bidang Penelitian.....	68
1. <i>Reward</i>	68
2. <i>Punishment</i>	79
C. Bidang Pengabdian	
1. <i>Reward</i>	80
2. <i>Punishment</i>	80

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA..... 85

LAMPIRAN..... 88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Prasarana Fakultas Dakwah dan Komunikasi.....	29
Tabel 1.2 Jumlah Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi.....	37
Tabel 1.3 Bentuk <i>Reward</i> di Fakultas Dakwah dan Komunikasi	40
Tabel 1.4 Bentuk <i>Punishment</i> di Fakultas Dakwah dan Komunikasi.....	41
Tabel 1.5 Penerima Penghargaan Dosen Mutu.....	52
Tabel 1.6 Penerima Dana Hibah Penelitian	74
Tabel 1.7 Penerima Bantuan Terjemah Jurnal Internasional	78



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja, *reward* dan *punishment* menjadi aktifitas yang berfungsi untuk membantu organisasi meningkatkan prestasi dan mencegah adanya pelanggaran yang merugikan. Menurut Nawawi, *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara pekerja yang satu dengan yang lainnya.¹ Sedangkan *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.²

Reward dan *punishment* yang dikelola dengan baik, dapat memicu kreativitas, produktivitas, dan loyalitas seseorang. Namun, jika *reward* dan *punishment* tidak berjalan seimbang, maka dapat menimbulkan rendahnya tanggung jawab pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.³ Oleh karena itu, penerapan *reward* dan *punishment* harus dipersiapkan dengan matang, seperti merencanakan sasaran dan jangka waktu yang jelas agar dapat memberi efektivitas yang positif kepada pekerjanya.

¹ Hadhari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada Press, 2005), Hlm. 319.

² Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), Hlm. 130.

³ Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Universitas Tanjung Pura, 2002) hlm. 317.

Salah satu organisasi yang menerapkan *reward* dan *punishment* adalah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Fakultas Dakwah dan Komunikasi berdiri pada tanggal 30 September 1970 berdasar SK Menteri Agama Nomor 254 tahun 1970.⁴ Sebagai lembaga pendidikan, yang kualitas dan kuantitasnya berpengaruh pada mutu mahasiswa, maka dosen yang berperan sebagai tenaga pengajar dituntut harus mampu memberikan kinerja yang baik dalam bidang akademik. Untuk mencapai prestasi tersebut, Fakultas Dakwah dan Komunikasi juga memiliki strategi *reward* dan *punishment*. Akan tetapi, masih ditemukan masalah dalam penerapannya.

Reward dan *punishment* di Fakultas Dakwah dan Komunikasi masih memiliki masalah dalam penerapannya, hal ini dilihat dari penerapan *reward* dan *punishment* yang tidak seimbang. *Reward* yang diterapkan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi dominan dijalankan melalui sistem remunerasi yang sudah terprogram berdasarkan aturan universitas, namun dalam bentuk lain, *reward* yang diterapkan belum optimal. Hal ini disampaikan oleh salah satu dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan pernyataan sebagai berikut:⁵

“Kalau *reward* di UIN berbasis kinerja secara umum itu ya apa yang disebut dengan sistem remunerasi, jadi ya siapa melakukan apa, jika lebih dari standar tertentu maka ia akan mendapatkan *reward* dalam bentuk remunerasi, kalo itu yang dimaksud *reward* dan disosialisasikan iya, tapi kalo diluar sistem remunerasi secara umum misalnya IKD terbaik itu kan sifatnya kompetitif, tidak ada selama ini, berapapun IKD dosen tidak ada *reward* juga tidak ada *punishment*.”

⁴ Waryono dkk, *Pedoman Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2014), Hlm. 23.

⁵ Wawancara dengan AM, Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi, pada 18 Desember 2018.

Sedangkan *punishment* yang dilaksanakan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi hanya diberikan kepada dosen yang tidak memenuhi kehadiran sesuai dengan jadwalnya, yaitu akan dikenakan sanksi berupa pemotongan uang tunjangan dan peringatan lainnya.⁶ Penerapan *punishment* yang hanya berfokus pada pelanggaran administrasi dalam bidang kehadiran, tidak diimbangi dengan penerapan *punishment* atas pelanggaran pada bidang yang lain seperti adanya dosen yang tidak memberi kuliah tanpa alasan yang jelas.⁷

Problematika ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* di Fakultas Dakwah dan Komunikasi belum berjalan dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi motivasi kinerja yang *stagnan*. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini layak untuk dilaksanakan dengan judul “Penerapan *Reward* dan *Punishment* pada Kinerja Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diteliti adalah bagaimana penerapan *reward* dan *punishment* pada kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2018 ?

⁶ Wawancara dengan Aris Risdiana, dosen Manajemen Dakwah, 29 September 2018.

⁷ Hasil observasi pada 29 September 2018 di Lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan *reward* dan *punishment* pada kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2018.

2. Kegunaan

a. Bagi peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial pada program studi Manajemen Dakwah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

b. Bagi Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Sebagai masukan untuk meningkatkan dan memperbaiki sistem penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja dosen adi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, serta untuk menambah koleksi hasil-hasil penelitian tentang *reward* dan *punishment* serta penerapannya.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini bertujuan untuk menunjukkan perbandingan dari penelitian sebelumnya yang memiliki kesamaan dan menghindari adanya plagiat. Berikut adalah penelitian yang membahas mengenai *reward* dan *punishment*:

1. Artikel Winda Sri Astuti, yang berjudul *Pengaruh Reward dan Punishment pada Kinerja Karyawan PT. BPR Hasamitra Makassar* dengan metode

kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah menjelaskan bahwa *punishment* berpengaruh secara signifikan, sedangkan *reward* berpengaruh secara signifikan dengan nilai lebih kecil terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan, semakin besar reward maka akan semakin tinggi nilai signifikannya.⁸

2. Artikel Suryaman dan Hamdan dengan judul *Pengukuran Kinerja Dosen UNSERA dengan Pendekatan Blanced Scorecard* pada jurnal CENDIKIA yang bersifat kualitatif dengan teori Bernardin dan Russel. Hasil penelitian ini adalah, melalui perspektif kepuasan mahasiswa pertumbuhan pembelajaran dinilai cukup tinggi, dan secara umum dikatakan baik.⁹
3. Artikel Nova Yanti dengan judul *Reward dan Punishment pada Majelis Taklim Masjid Tuanku Tambusai RT 04 RW 07 Desa Balai Makam Kecamatan Bathin Solapan, Kabupaten Bengkalis* pada jurnal Pendidikan. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh keaktifan pada kegiatan majelis taklim setelah adanya pemberian *reward* dan penerapan *punishment*.¹⁰
4. Artikel Dwi Nurcahyani yang berjudul, *Pengaruh Manajemen Reward dan Punishment terhadap tenaga Pengajar Kependidikan di Universitas Perguruan Tinggi Darul Ulum Jombang* pada jurnal Manajemen pendidikan

⁸ Winda Sri Astuti, Pengaruh *Reward* dan *Punishment* pada Kinerja Karyawan PT. BPR Hasamitra Makassar, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1 (Agustus, 2018).

⁹ Suryaman dan Hamdan, "Pengukuran Kinerja Dosen UNSERA dengan Pendekatan Balance Scorecard", *Jurnal CENDIKIA*, vol. 10: 2 (Januari, 2016).

¹⁰ Nova Yanti, *Reward dan Punishment pada Majelis Taklim Masjid Tuanku Tambusai RT 04 RW 07 Desa Balai Makam Kecamatan Bathin Solapan, Kabupaten Bengkalis*, *Jurnal Pendidikan*, vol. 9: 2 (2017).

islam yang menggunakan teori Nugroho. Hasil dari penelitian ini adalah *reward* dan *punishment* lebih berpengaruh pada staf dari pada dosen.¹¹

Berdasarkan uraian pada tinjauan pustaka tersebut, perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian dan teori yang akan digunakan, yaitu berfokus pada penerapan *reward* dan *punishment* dengan menggunakan teori Wibowo. Perbedaan lain juga terletak pada subjek lembaga, yakni pada kinerja dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Demikian penelitian ini berjudul Penerapan *Reward* dan *Punishment* pada kinerja Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN di Kalijaga Yogyakarta”, merupakan penelitian yang berbeda dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

E. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang *Reward*

a. Pengertian *Reward*

Reward diartikan sebagai strategi atau kebijakan yang bertujuan untuk menghargai orang secara adil, konsisten, sesuai dengan nilai bagi organisasi. Hal ini berkaitan dengan implementasi, pemeliharaan dan proses penghargaan dengan praktik yang diartikan untuk peningkatan kinerja organisasi, tim, dan individual.¹²

¹¹ Dwi Nurcahyani, Pengaruh Manajemen Reward dan Punishment terhadap tenaga Pengajar Kependidikan di Universitas Perguruan Tinggi Darul Ulum Jombang, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 1: 2 (Juni 2016).

¹² Michael Armstrong, *Reward Management: a Handbook of Remuneration and Practise*, (Philadelphia: Kogan Page, 2007), Hlm. 3.

b. Tipe-tipe *Reward*

1) *Extrinsic Reward* (Penghargaan Ekstrinsik)

Extrinsic Reward adalah penghargaan ekstrinsik yang diartikan sebagai penghargaan eksternal terhadap pekerjaan, seperti pembayaran, promosi, atau jaminan sosial. Menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Wibowo dalam bukunya, mereka menyatakan bahwa penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan finansial, materil atau sosial dari lingkungan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan atas kinerja dari pekerja. Adapun yang termasuk dalam penghargaan ekstrinsik dalam hal ini adalah:¹³

- (a) Penghargaan finansial, yaitu penghargaan ekstrinsik utama seperti upah dan jaminan sosial.
- (b) Penghargaan Interpersonal, yaitu menerima pengakuan dari hasil kerjanya dan menjadi mampu berinteraksi sosial tentang pekerjaan.
- (c) Promosi, yaitu kebijakan oleh manajer sebagai usaha untuk mencocokkan orang yang tepat dengan pekerjaannya.

2) *Intrinsic Reward* (Penghargaan Intrinsik)

Intrinsic reward atau penghargaan intrinsik merupakan penghargaan yang datang dari pekerjaan itu sendiri, dan normalnya berasal dari keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas tertentu seperti

¹³ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2017), hlm. 311.

tanggung jawab, tantangan, dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan. Artinya penghargaan intrinsik ditentukan oleh individu dalam interaksinya dengan pekerjaannya. Adapun yang termasuk kepada penghargaan intrinsik adalah:¹⁴

(a) Penyelesaian pekerjaan

Kemampuan untuk memulai dan mengakhiri proyek atau pekerjaan dengan baik mempunyai arti penting dalam dunia kerja. Orang menilai kinerja seseorang melalui kemampuan penyelesaian tugas. Dengan demikian apabila seseorang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, maka dapat menimbulkan rasa puas dan kepercayaan.

(b) Prestasi

Pencapaian prestasi merupakan pencapaian penghargaan yang diperoleh dari mencapai tujuan menantang. Tujuan yang sulit dapat mengakibatkan tingkat kinerja individual tinggi daripada tujuan moderat. Oleh karena itu, disarankan untuk memberikan target pekerjaan yang cukup tinggi dan menantang namun masih dapat dijangkau.

(c) Otonomi

Otonomi merupakan penghargaan melalui pemberian hak dan kewenangan membuat keputusan dalam menyelesaikan

¹⁴ *Ibid*, hlm. 312

pekerjaan. Bekerja secara otonomi dapat meningkatkan rasa nyaman dalam melakukan apa yang dianggap terbaik oleh pekerja.

(d) Pengembangan Pribadi

Pengembangan pribadi merupakan penghargaan dalam bentuk kesempatan yang diberikan kepada pekerja untuk mengalami pertumbuhan melalui pekerjaannya. Individu yang mengalami pertumbuhannya dapat merasakan perkembangannya dan melihat bagaimana kapabilitasnya meluas, sebab dengan memperluas kapabilitas, pekerja dapat memaksimalkan atau memuaskan potensi keterampilan.

2. Tinjauan Tentang *Punishment*

a. Pengertian *Punishment*

Punishment berarti sanksi atau sesuatu yang menyakitkan atau menyusahkan seseorang, baik berupa fisik maupun non fisik. Mangkunegara mengartikan *punishment* sebagai ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.¹⁵

Secara garis besar, menurut Purwanto yang dikutip oleh Resa Nur Pahlevi menjelaskan bahwa *punishment* dibedakan menjadi dua, yaitu *punishment preventif* dan *punishment represif*.¹⁶

¹⁵ Mangkunegara, *Manajemen...*, Hlm. 130.

¹⁶ Resa Nur Pahlevi, Pengaruh Penerapan Metode Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon, *Jurnal FISIP UNTIRTA*, Vol. 2: 21 (Maret, 2013).

b. Tipe-Tipe *Punishment*

1) *Punishment* Preventif

Punishment preventif merupakan *punishment* yang diberlakukan agar tidak terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bertujuan untuk mencegah adanya pelanggaran yang dilakukan, sehingga penerapan hukuman ini diterapkan sebelum adanya pelanggaran.

Punishment preventif diatur untuk menjaga kedisiplinan, dan membentuk mental seseorang untuk bersedia mematuhi peraturan agar tidak terjadi kesalahan yang merugikan. Contoh dari *punishment* preventif adalah tata tertib, anjuran dan perintah.¹⁷

2) *Punishment* Represif

Punishment represif dilakukan karena adanya kesalahan yang telah diperbuat. Adapun yang termasuk dalam *punishment* represif yaitu:¹⁸

- (a) Hukuman ringan, yang terdiri dari teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- (b) Hukuman sedang, yang terdiri dari penundaan kenaikan gaji maupun kenaikan pangkat yang sebelumnya telah direncanakan.
- (c) Hukuman berat, yang terdiri dari penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, hingga pemutusan hubungan kerja.

¹⁷ *Ibid*, Jurnal FISIP UNTIRTA, Vol. 2: 21 (Maret, 2013).

¹⁸ Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba, 2005), Hlm. 450.

3. Tinjauan Kinerja Dosen

a. Pengertian Kinerja Dosen

Ivancevich dan Matteson mengatakan, kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja.¹⁹ Sedangkan kinerja dosen adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dosen dalam melaksanakan tugasnya.²⁰ Kinerja dosen tidak terlepas dari kualitas dosen itu sendiri, dan kinerja tersebut merupakan kualitas hasil kerja dilakukan oleh dosen dalam pengajaran atau belajar mengajar.

b. Penilaian Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan usaha yang dilakukan pihak manajemen untuk mengevaluasi hasil-hasil kegiatan yang telah dilaksanakan oleh masing-masing pusat pertanggung jawaban yang dibandingkan dengan tolak ukur yang telah ditetapkan. Penilaian pada suatu kinerja harus dilakukan secara menyeluruh dan menggunakan alat ukur yang bisa mengukur seluruh kegiatan yang dilakukan.

Menurut Bernardin dan Russel, terdapat enam kriteria untuk menilai kinerja, yaitu:²¹

- 1) *Quality*, yaitu proses pada cara ideal dalam melakukan atau memenuhi aktifitas sesuai yang dibutuhkan.

¹⁹ Ivancevich dan Matteson, *Organizational Behavior, and Management*, (Newyork: McGraw Hill, 2001), Hlm, 157.

²⁰ Departemen Pendidikan Nasional, 2004

²¹ Bernardin dan Russel, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terj. Paramitha Rahayu*, (Jakarta:Indeks, 2011), Hlm. 382.

- 2) *Quantity*, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam nilai mata uang, atau siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
- 3) *Timeliness*, yaitu saat aktifitas telah diselesaikan dalam waktu yang lebih cepat dari yang telah ditentukan, dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.
- 4) *Cost effectiveness*, yaitu penggunaan sumber daya perusahaan seperti keuangan, manusia, dan teknologi, dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil tertinggi dan mengurangi kerugian.
- 5) *Need for supervision*, yaitu saat seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
- 6) *Interpersonal impact*, yaitu saat seseorang merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama dengan rekan kerja.

c. Dimensi Kinerja Dosen

Dimensi kinerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi dapat dijabarkan sebagai berikut:²²

- 1) Pendidikan dan pengajaran, yaitu memotivasi mahasiswa, membuat silabus pembelajaran, memberikan kuliah secara efektif, menciptakan fasilitas bagi terlaksananya diskusi kelas, memberikan tugas terstruktur, mengevaluasi hasil belajar.

²² Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi. Departemen Pendidikan Nasional. Nomor 3/DIKTI/Kep/2010.

- 2) Penelitian, yaitu mengadakan penelitian secara mandiri maupun kelompok, menyajikan karya tulis dalam pertemuan ilmiah, menulis jurnal ilmiah, menulis buku referensi dari hasil penelitian dan mengaplikasikan hasil penelitian dalam proses pembelajaran.
- 3) Pengabdian, yaitu memberikan penyuluhan kepada masyarakat sesuai bidangnya, aktif memecahkan masalah kemasyarakatan dan lingkungan, menulis karya pengabdian kepada masyarakat, dan mengaplikasikan hasil perkuliahan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Deskriptif analisis dapat diartikan sebagai pendekatan penelitian yang bertujuan membuat gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta yang ingin diketahui.

Penelitian deskriptif analisis juga berusaha mendeskripsikan suatu gejala, atau peristiwa yang terjadi secara aktual berdasarkan fakta-fakta dan data yang diperoleh.²³ Dalam arti lain deskriptif analisis dapat dipahami sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan berdasarkan fakta-fakta apa adanya.

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), Hlm. 29.

2. Ruang Lingkup Penelitian

a. Subjek Penelitian

Pada penelitian ini, individu yang akan dijadikan subjek penelitian adalah pimpinan pengelola sumber daya manusia di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, pimpinan unit penunjang akademik di UIN Sunan Kalijaga yang berkaitan dengan pengadaan *reward* dan *punishment* bagi dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, serta dosen yang terlibat yang telah menjalani masa bakti lebih dari lima tahun.

b. Obyek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan penerapan *reward* dan *punishment* pada kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

c. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Observasi pada penelitian ini bersifat non partisipan. Dalam observasi non partisipan, peneliti tidak akan terlibat langsung dalam kegiatan, melainkan hanya sebagai pengamat independen dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap segala yang tampak pada objek penelitian tanpa ikut dalam kegiatan yang dilakukan. Pengumpulan data dengan observasi non partisipan ini tidak akan mendapat data yang terdalam, dan tidak sampai pada tingkat makna. Maka, untuk memperkuat data yang didapat dari penelitian ini,

selanjutnya dapat dilakukan wawancara dan pengumpulan dokumentasi.²⁴

2) Wawancara

Wawancara yang akan dilaksanakan dalam penelitian ini bersifat terstruktur dan dilakukan secara langsung dengan bertatap muka antara pewawancara dengan responden satu atau lebih sesuai dengan narasumber yang dibutuhkan. Wawancara terstruktur digunakan setelah peneliti mengetahui dengan pasti tentang informasi yang akan diperoleh. Oleh karena itu, dalam melakukan wawancara, peneliti menggunakan alat bantu seperti pertanyaan-pertanyaan tertulis yang jawaban alternatifnya pun telah disiapkan, selain itu peneliti juga menggunakan *handphone* untuk merekam proses wawancara dengan tujuan agar menghindari kekeliruan.²⁵

Pihak yang akan diwawancarai dalam penelitian ini adalah pimpinan pengelola sumber daya manusia, pimpinan unit penunjang akademik di UIN Sunan Kalijaga yang berkaitan dengan pengadaan *reward* dan *punishment* bagi dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, serta dosen yang terlibat yang telah menjalani masa bakti lebih dari tiga tahun. Berdasarkan narasumber tersebut, wawancara akan disesuaikan dengan data yang akan dicari, baik sebagai sumber utama maupun sebagai sumber tambahan.

²⁴ *Ibid*, hlm. 204.

²⁵ Sugiyono, Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kulitatif, dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 194.

3) Dokumentasi

Pengumpulan data melalui dokumentasi dilaksanakan dengan melakukan pencarian bukti-bukti yang menunjukkan adanya peristiwa, keadaan atau kenyataan tertentu. Bukti-bukti tersebut dapat berupa foto, buku, kearsipan, laporan, surat keputusan, dan dokumen lainnya terkait penerapan *reward* dan *punishment* di Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

d. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun data yang telah diperoleh secara sistematis agar dapat dipahami. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *flow model*, yaitu:²⁶

- 1) Koleksi data, yaitu mengumpulkan data yang telah didapatkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.
- 2) Reduksi data, yaitu merangkum, memilih dan melakukan seleksi pada data agar sesuai dengan pembahasan yang dibutuhkan dalam penelitian.
- 3) Display data, yaitu menyajikan data dalam bentuk teks naratif, bagan, atau hubungan antar kategori. Dengan menyajikan data, maka akan diketahui gambaran keadaan, dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan kesimpulan sementara yang telah didapatkan.

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), Hlm. 234.

- 4) Kesimpulan, yaitu melaporkan hasil penelitian secara lengkap dan jelas berdasarkan data-data yang telah dianalisa dan diverifikasi.

e. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dilakukan untuk membuktikan nilai kebenaran penelitian dan konsistensi data yang digunakan. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *defendability* (reabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas).²⁷

Uji *credibility* dilakukan dengan teknik triangulasi. Teknik triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, teknik dan waktu. Pada penelitian ini triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber, dan triangulasi teknik dengan penjelasan sebagai berikut:²⁸

- 1) Triangulasi sumber, yaitu menguji validitas data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang telah diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan, dan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data.²⁹
- 2) Triangulasi teknik, yaitu menguji validitas data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama melalui cara yang berbeda. Dalam hal ini pengecekan dapat dilakukan melalui wawancara, observasi,

²⁷ Sugiyono, *Metodologi...*, hlm. 366.

²⁸ Sugiyono, *Metodologi...*, hlm. 287.

²⁹ Sugiyono, *Metodologi*), hlm. 274.

dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut untuk memastikan data mana yang dianggap benar.³⁰

Uji *transferability* adalah uji validitas eksternal dengan menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian pada populasi setempat.³¹ Pada penelitian ini uji *transferability* dilakukan dengan cara mendeskripsikan hasil penelitian dengan rinci, jelas, dan sistematis.

Uji *defendability* adalah melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian oleh pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas penelitian. Pada penelitian ini, uji *defendability* dilaksanakan dengan menunjukkan jejak aktivitas lapangan secara jelas pada proses pengumpulan data, seperti narasumber dan waktu pelaksanaan wawancara.

Uji *confirmability* adalah uji obyektifitas penelitian. Pada penelitian ini, uji *confirmability* dilakukan dengan menuliskan secara rinci hasil wawancara dengan narasumber yang dijadikan subyek penelitian.

G. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dari hasil penelitian ini akan disusun menjadi lima bab yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain. Adapun rancangan sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

³⁰ *Ibid*, hlm. 274

³¹ *Ibid*, hlm. 274

BAB I: Pendahuluan, yang terdiri dari judul, latar belakang masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan, yang bertujuan untuk memberikan penjelasan kepada pembaca mengenai alasan adanya penelitian, serta rangkaian rencana penelitian yang akan dilaksanakan.

BAB II: Gambaran Umum, pada bab ini akan memberikan penjelasan mengenai keadaan, letak, dan beberapa keterangan tambahan lainnya yang diperlukan untuk mengenal tempat yang akan dijadikan objek penelitian.

BAB III: Pembahasan, pada bab ini akan memuat penjelasan secara rinci tentang hasil penelitian yang dilakukan yaitu penerapan *reward* dan *punishment* pada kinerja dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, disertai data-data yang didapatkan dalam proses penelitian yang telah diolah sesuai kerangka teori yang digunakan.

BAB IV: Penutup, pada bab ini akan dikemukakan kesimpulan secara singkat, mencakup jawaban dari permasalahan penelitian, nilai lebih dan kelemahan dari penelitian yang dilakukan, serta saran dari kekurangan tersebut untuk dilakukan perbaikan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2018 *reward* dan *punishment* telah dilaksanakan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Penerapan *reward* di Fakultas Dakwah dan Komunikasi cukup optimal, baik *reward* ekstrinsik maupun *reward* intrinsik. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya program-program yang dibentuk untuk mengapresiasi prestasi kerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian. Sedangkan penerapan *punishment* di Fakultas Dakwah dan Komunikasi dapat dikatakan kurang optimal karena pemberian sanksi yang tidak seimbang. Pada tahun 2018, sanksi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi hanya dilaksanakan atas pelanggaran yang bersifat administrasi, sedangkan pelanggaran yang bersifat substansi tidak begitu diperhatikan. Hal tersebut juga disebabkan oleh pengawasan yang kurang efektif dan media aspirasi seperti kotak saran yang tidak berfungsi dengan baik, sehingga *punishment* tidak dapat diterapkan dengan optimal. Selain itu, *punishment* juga tidak adanya *punishment* bagi dosen yang tidak melaksanakan penelitian dan pengabdian baik secara preventif maupun represif.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian dan menemukan kesimpulan, selanjutnya peneliti akan memberikan saran perbaikan yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Bagi Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam menerapkan *reward* dan *punishment* di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, *reward* lebih dominan dilaksanakan, sedangkan *punishment* cenderung kurang mendapat perhatian. Oleh karena itu disarankan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi untuk memperbaiki dan mengoptimalkan pelaksanaan *punishment* baik preventif maupun represif. Perbaikan dan optimalisasi tersebut dapat dilakukan dengan cara:

- a. Melakukan pengawasan langsung secara berkala terkait kualitas dosen dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi.
- b. Mengoptimalkan sarana yang tersedia seperti kotak saran dan kotak mutu untuk menerima laporan dan menampung aspirasi mahasiswa di Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
- c. Menerapkan *punishment* secara seimbang pada bidang penelitian dan pengabdian untuk meningkatkan kualitas dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk meneliti topik ini secara lebih mendalam, maka peneliti menyarankan:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dengan metode penelitian yang berbeda, seperti metode kuantitatif melalui pengisian kuisioner.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperbanyak narasumber dalam mengumpulkan data, agar hasil penelitian lebih rinci dan akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, *Reward Management: a Handbook of Remuneration and Practise*, Philadelphia:Kogan Page, 2007.
- Bernardin dan Russel, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Paramitha Rahayu, Jakarta:Indeks, 2011.
- Borang Fakultas Dakwah dan Komunikasi Akreditasi Program Studi Manajemen Dakwah 2018.
- Dakwah.uin-suka.ac.id/id/page/prodi/187-Sejarah-Singkat, diakses pada 20 Januari 2019, pukul 02.09 WIB.
- Depdiknas, 2004.
- Febrianti, Silfia dan Arik Prasetya, "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro pada jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya", *jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, vol. 12, 2014.
- Ivancevich dan Matteson, *Organizational Behavior, and Management*, Newyork:McGraw Hill, 2001.
- Keputusan Senat UIN Sunan Kalijaga Nomor 2 Tahun 2004
- Keputusan Senat UIN Sunan Kalijaga Nomor 2 Tahun 2004.
- Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi. Departemen Pendidikan Nasional. Nomor 3/DIKTI/Kep/2010.
- Keputusan Rektor UIN Sunan Kalijaga Nomor 196.1 Tahun 2017 Tentang Penetapan Grading dan Kelas Jabatan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum (BLU) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Keputusan Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Nomor 177.4 Tahun 2018, Tentang Pemberian Penghargaan Anugerah Mutu Bagi Fakultas, Program Studi, Dosen, Tenaga Kependidikan dan Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2018.

Keputusan Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Nomor 170 10, Tahun 2017, Tentang Pengangkatan Tim Pertimbangan dan Pemberian Penghargaan Bagi Fakultas, Program Studi, Dosen, Tenaga Kependidikan, dan Mahasiswa yang Memenuhi Kriteria Teladan Mutu.

Laporan Bantuan Terjemah Jurnal Internasional bagi Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi Tahun 2018.

Mahmudah, Zuly Nurul, *Aplikasi Pemberian Reward dan Punishment dalam pembelajaran Maharah Al-Kalam dan Dampaknya terhadap motivasi Belajar Santri di Pondok Pesantren Putri Mamba'us Sholihin Suci Manyor Gresik*, Skripsi, Yogyakarta: PAI Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, 2015.

Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.

Nawawi, Hadhari, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada Press, 2005.

Nurchayani, Dwi, Pengaruh Manajemen Reward dan Punishment terhadap tenaga Pengajar Kependidikan di Universitas Perguruan Tinggi Darul Ulum Jombang, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 1: 2 Juni 2016

Pahlevi, Resa Nur, Pengaruh Penerapan Metode Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon, *Jurnal FISIP UNTIRTA*, Vol. 2: 21 (Maret, 2013).

Prosedur Penilaian Anugerah Mutu Tahun 2018.

Peraturan Menteri Agama Nomor 5 Tahun 2017, Tentang Jam Kerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keagamaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Tentang Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Rencana Induk Pengembangan (RENIP) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2014-2030

Rivai, Veitzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba, 2005.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2018.

Suryaman dan Hamdan, “Pengukuran Kinerja Dosen UNSERA dengan Pendekatan Balance Scorecard”, *Jurnal CENDIKIA*, vol. 10: 2 (Januari, 2016).

Surat keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Nomor B-1478/Un.02/DD/KP.04.2/08/2018 pada tanggal 20 Agustus 2018

Tohardi Ahmad, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Universitas Tanjung Pura, 2002

Usman, Husaini, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006

Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2017.

Waryono, dkk, *Pedoman Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi*, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2014.





LAMPIRAN

D. ORGANISASI

1. Ketua Organisasi Pelajar Daar Al-Uluum (OPDU) 2014-2015
2. Anggota UKM Olahraga UIN Sunan Kalijaga divisi badminton 2015-2018
3. Ketua KOHATI Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Fakultas Dakwah dan Komunikasi 2017-2018
4. Sekretaris Umum Ikatan Mahasiswa Sumatera Utara (IMSU) 2016-2017

Yogyakarta, 30 Januari 2019

Chindra Kiranti



INTERVIEW GUIDE

A. Interview Guide Reward

1. Bagaimana penerapan *reward* di Fakultas Dakwah dan Komunikasi ?
2. Dalam bentuk apa saja *reward* yang diberikan kepada dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi ?
3. Siapa saja pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan *reward* di Fakultas Dakwah dan Komunikasi ?
4. Apa itu remunerasi dan bagaimana proses penerapannya di Fakultas Dakwah dan Komunikasi ?
5. Bagaimana penerapan bantuan jurnal terjemah jurnal internasional di Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada tahun 2018 ?
6. Apa syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan dana bantuan terjemah jurnal internasional ?
7. Bagaimana deskripsi mengenai program anugerah dosen mutu UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan bagaimana penerapannya ?
8. Bagaimana deskripsi mengenai program hibah penelitian UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ?
9. Bagaimana kriteria dosen yang layak mendapat dana hibah penelitian?
10. Siapa saja dosen yang berhasil mendapatkan hibah penelitian pada tahun 2018 ?

B. *Interview Guide Punishment*

1. Bagaimana *punishment* yang diterapkan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi ?
2. Dalam bentuk apa saja *punishment* yang dilaksanakan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi ?
3. Apa penyebab *punishment* represif tidak dapat diterapkan dengan maksimal di FDK ?
4. Apa dasar hukum yang dijadikan pedoman dalam menjalankan *punishment* di Fakultas Dakwah dan Komunikasi tahun 2018 ?



HASIL WAWANCARA

Nama : H. M Kholili
Jabatan : Wakil Dekan I Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Tempat : Ruang Wakil Dekan I

1. Bagaimana penerapan *reward* di Fakultas Dakwah dan Komunikasi ?

Secara tertulis sih gak ada ya anggaran yang disiapkan untuk *reward*. Jadi, semua yang tergolong *reward* itu udah tersistem, udah ada programnya. Jadi, kita tinggal ngikutin program yang ada itu.

2. Dalam bentuk apa saja *reward* yang diberikan kepada dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi ?

Kalau *reward* yang sudah di patenkan itu ada namanya remunerasi, itu semacam uang tunjangan yang diserahkan setiap akhir semester. Ada juga itu kalo dosen menulis, melakukan penelitian, kemudian dia daftarkan ya ada itu. Jadi ya tergantung orangnya masing-masing. Kalo kemudian dia males yaudah ga dapet apapa.

3. Siapa saja pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan *reward* di Fakultas Dakwah dan Komunikasi ?

Kalo keseluruhannya di UIN itu sana, bagian kepegawaian yang rektorat sana. Tapi kalo di fakultas ya itu bagian WD II, bagian keuangan kan, dan sumber daya manusia. Tapi ada bagian yang saya ikut bertugas, seperti remun itu, itu saya juga ikut ngontrolnya.

4. Bagaimana penerapan bantuan terjemah jurnal internasional di Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada tahun 2018 ?

Pada tahun ini program yang kita anggarkan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia itu ada terjemah jurnal internasional. Kalo tahun ini itu udah kita laksanakan. Mungkin bu WD II juga ngasi tau nanti. Kalo tahun ini krang lebih ada 33 juta untuk bantuan terjemah jurnal.

5. Apa syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan dana bantuan terjemah jurnal internasional ?

Jadi dosen-dosen yang punya karya ilmiah, udah lolos scopus, ya kalo mereka melaporkan akan kita bantu untuk terjemah jurnalnya.



HASIL WAWANCARA

Nama : Alimatul Qibtiyah
Jabatan : Wakil Dekan II Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Tempat : Ruang Wakil Dekan II

1. Bagaimana penerapan *reward* di Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada tahun 2018 ?

Secara aturan sebenarnya tidak ada ya bahwa nanti dosen yang indeks kinerja IKD nya sekian akan mendapat apa gitu, itu kan inisiatif kita aja gitu. Kalo tradisinya untuk karyawan ada itu disini kita buat the best karyawan of the year, itu kita adakan, kayak kemaren Bu Partiah itu kita kasi kayak kita lukis-lukis gitu wajahnya gitu, ya adalah kita acara-acara gitu. Nah tapi kalo yang untuk dosen ya kita inisiatif kita sendiri, karena kan anggaran juga ga ada tersedia untuk itu ya, jadi ya kita cari cara lain, seperti dijadikan delegasi untuk untuk dosen mutu, kita bantu penelitian melalui hibah penelitian, ya semacam itulah, jadi apresiasi kita ke dosen itu ya dalam bentuk program.

2. Siapa saja pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan *reward* di Fakultas Dakwah dan Komunikasi ?

Jadi yang bertanggung jawab itu tergantung programnya ya. Kan programnya juga ga semua dari fakultas dakwah. Seperti remun itu ada tim remun yang khusus dibentuk ya untuk mengelola remun itu, hibah penelitian itu dari LPPM, kalo anugerah dosen mutu, itu dari lembaga penjaminan mutu sana, nah, kalo bantuan terjemah jurnal tadi baru punya kita. Itu memang ada kita

anggarkan tahun ini ada 33 juta untuk terjemah jurnal, tahun depan ada 75 juta untuk confront keluar asia.

3. Apa itu remunerasi dan bagaimana proses penerapannya di Fakultas Dakwah dan Komunikasi ?

Dosen itu kan punya kewajiban mengajar paling sedikit 12 sks, nah jadi dosen yang hasil kerjanya itu diatas 12 sks dan kelebihanannya itu mencapai 25% itu akan diberikan tunjangan insentif yang kita sebut itu namanya remunerasi. Kalo pelaksanaannya itu ya biasanya setiap akhir semester itu dosen mengisi form SKR, biasanya ya saya kumpulkan, terus setelah diisi, nanti di verifikasi oleh WD I dan WD II. WD I memverifikasi terkait kesesuaian isinya, saya memverifikasi anggarannya, udah ada belum, berapa jpl nya, lalu kemudian kita serahkan ke tim remun form tadi itu sama IKD dan IKU bagi dosen dengan tugas tambahan. Di tim remun itu saya kurang paham ya itu prosesnya gimana, yg saya tau nanti tim remun yang ngirim ke pusat, dan nunggu pencairan. Biasanya itu ada ketentuan-ketentuan dari remunerasi itu yang berubah, jadi tu ya biasanya saya email atau saya japri satu satu. Ya sejauh ini so far so good. Dan sejauh ini juga FDK selalu menjadi kategori pertama.

4. Bagaimana *punishment* yang diterapkan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi ?

Jadi, kalo tim yang bertanggung jawab secara keseluruhan itu dibidang OKH, bagian kepegawaian sana. Jadi berhubungan dengan aturan disiplin ASN (aparatur sipil Negara), jadi bagi dosen yang tidak memenuhi kedisiplinan seperti waktu masuk dan waktu pulang berdasarkan rekap maka akan kena hudis. Itu sudah kita laksanakan ya.

5. Bagaimana penanganan dari pihak fakultas dalam menyikapi dosen-dosen yang sering tidak menghadiri kuliah tanpa alasan yang jelas ?

Itu selama ini belum terlaksanakan, baru dipanggil-panggil gitu aja. Karena diakhir toh mereka tetap penih absennya, mboh prosesnya gimana, apakah mahasiswa disuruh rapel tanda tangan, itu belum sampe sana croschecknya. Nah, sementara itu yang belum efektif dilaksanakan. Inikan bersifat substansi sebenarnya, karena dia gak mengajar berarti kan mahasiswa dirugikan.

6. Apa penyebab *punishment* represif tidak dapat diterapkan dengan maksimal di FDK ?

Kita sudah minta pak WD I untuk memanggil yang bersangkutan, karena itu kan urusannya WD I itu kan, tapi saat itu pak WD I itu gamau karena ga ada buktinya kalo dia itu melanggar, karena absennya kan penuh. Buktinya apa kalo dia itu melanggar gitu lo. Kadang mahasiswa itu yo meneng kabeh, kita tu kadang berharap kotak mutu itu lo. Mbok ya anak-anak itu nulis biar kita itu ada dasarnya. Tapi ya kurang ada keberanian juga itu anak-anak itu. Terkadang malah anak-anak itu merasa diuntungkan tidak kuliah. Padahal kita tu ya jadinya merasa kesulitan juga karena tidak ada buktinya. Karena realistiknya data-data administrasi penuh, absen juga penuh.

HASIL WAWANCARA

Nama : Miftahur Rofi'
Jabatan : Kasubag LPM UIN Sunan Kalijaga
Tempat : Kantor LPM UIN Sunan Kalijaga

1. Bagaimana latar belakang dibentuknya program anugerah dosen mutu UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ?

Ya sebagai lembaga penjaminan mutu, ya jadi ya selain ngurusin masalah akademik, kualitas pelayanan akademik UIN yang bagus, juga LPM merasa perlu memberikan jaminan bahwa dosen, tenaga pendidik, maupun mahasiswa juga mempunyai kualitas yang baik. Maka dari itu, ya salah satu caranya dengan mengadakan kegiatan anugerah mutu namanya, itu bagi dose, tenaga pendidik, termasuk lembaga, fakultas, unit, dan mahasiswa, agar bisa menarik yang lainnya.

2. Bagaimana kriteria dosen yang layak mendapat penghargaan dosen mutu ?

(dokumen)

3. Siapa saja dosen yang berhasil mendapat penghargaan dosen mutu pada tahun 2018 ?

(dokumen)

HASIL WAWANCARA

Nama : Tasi Intan
Jabatan : Staf LPPM UIN Sunan Kalijaga
Tempat : Kantor LPPM UIN Sunan Kalijaga

1. Bagaimana deskripsi mengenai program hibah penelitian UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ?

Ya itu program udah cukup lama ya, jadi ya memang sengaja dibuat untuk mendukung dan meningkatkan minat dosen supaya semangat melakukan penelitian, ya biar membantu dalam segi materi juga.

2. Bagaimana kriteria dosen yang layak mendapat dana hibah penelitian ?

Kalo persyaratan tertulis sih gak ada ya mbak. Jadi syaratnya ya cuma daftar aja, daftarnya online, terus sama melampirkan proposal penelitiannya. Nanti langsung di acc, dan tinggal nunggu proses pencairan dananya.

3. Siapa dosen yang berhasil mendapatkan hibah penelitian pada tahun 2018 ?

(dokumen)



TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.13.1/2019

This is to certify that:

Name : **Chindra Kiranti**
Date of Birth : **June 20, 1998**
Sex : **Female**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **January 30, 2019** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	42
Structure & Written Expression	41
Reading Comprehension	44
Total Score	423

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, January 30, 2019
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor: B-350.3/Un.02/L.3/PM.03.2/P3.819/10/2018

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama : Chindra Kiranti
Tempat, dan Tanggal Lahir : Desa Baru, 20 Juni 1998, 20 Juni 1998
Nomor Induk Mahasiswa : 15240020
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2017/2018 (Angkatan ke-96), di:

Lokasi : Bibis, Hargowilis
Kecamatan : Kokap
Kabupaten/Kota : Kab. Kulonprogo
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 04 Juli s.d. 31 Agustus 2018 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,79 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 02 Oktober 2018

Ketua



Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.

NIP. : 19720912 200112 1 002

شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.11.1/2019

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Chindra Kiranti :

تاريخ الميلاد : ٢٠ يونيو ١٩٩٨

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١٨ يناير ٢٠١٩, وحصلت
على درجة :

٤٣	فهم المسموع
٤٨	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٣٥	فهم المقروء
٤٢٠	مجموع الدرجات

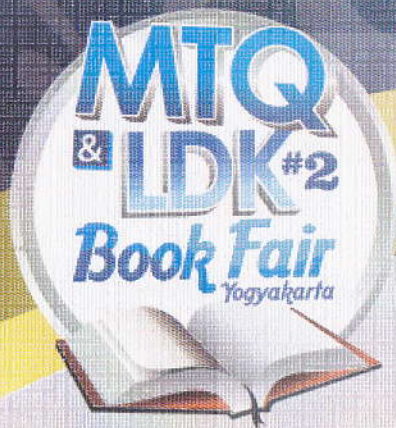
هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا, ١٨ يناير ٢٠١٩
المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥



Piagam Penghargaan

Diberikan Kepada :

Chindra Kiranti

Sebagai :

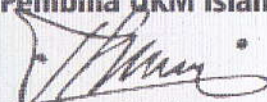
Juara 1

Tingkat Mahasiswa se-Provinsi DIY

Dalam acara MTQ & LDK Book Fair Yogyakarta 2017

yang diselenggarakan oleh Unit Kegiatan Mahasiswa Islam (UKMI) Jama'ah Al-Khawarizmi
Sekolah Tinggi Teknologi Nasional Yogyakarta Pada Tanggal 11-18 Maret 2017
di Rektorat Kampus STTNAS Yogyakarta

Mengetahui,
Pembina UKM Islam


Dra. Aminah M. Ag
NIK. 1973 0072



Ketua UKM Islam


Irian Ramadhan
NIM : 710013189



Ketua Panitia


Achmad Rais Mutawan
NIM : 710014007



Sertifikat

05.C-I.P-LDM.KDS-UIN.X.2015

Diberikan Kepada

Chindra Kiranti

Sebagai

JUARA II

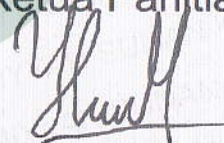
Lomba Da'i Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga
di Teatrikal Perpustakaan (UIN SUKA)
tanggal 9 Oktober 2015

Ketua Umum UKM KORDISKA



Ahmad Fathur Rosyadi

Ketua Panitia



M. Yuga Purnama



PIAGAM PENGHARGAAN

diberikan kepada

CHINDRA KIRANTI

sebagai

Juara III

Lombā Dā'i/Dā'iyah

dalam rangka Musabaqoh Tilawatil Qur'an (MTQ) ke-IV lembaga dakwah kampus jama'ah al-kahfi tingkat umum se- DIY dan JATENG, yang diselenggarakan pada tanggal 3 - 10 April 2016 di kampus STIKes Surya Global Yogyakarta

Yogyakarta, 7 April 2016

Mengetahui,
Bid. Kemahasiswaan

Pembina
LDK Jamaah Al-Kahfi

Ketua
LDK Jamaah Al-Kahfi

Ketua Panitia

Dedy Kuswoyo, S.IP., M.Pd

Juju Rarem Pandey, SIP

Muhammad Wahiddin

Miftah Shopiana



SURAT IJIN PENELITIAN

Nomor : B.6684 /Un.02/BA/TL.00/12/2018

Memperhatikan Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik DIY nomor : 074/11960/Kesbangpol/2018 tanggal 18 Desember 2018 perihal Rekomendasi Penelitian, dengan ini Rektor UIN Sunan Kalijaga memberikan ijin untuk melakukan Penelitian kepada :

Nama : Chindra Kiranti
NIM : 15240020
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk mengadakan Penelitian dalam rangka Penyusunan Skripsi dengan judul **“PENERAPAN REWARD DAN PUNISHMENT PADA KINERJA DOSEN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA”** dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum mengadakan Penelitian terlebih dahulu melapor kepada Kepala Biro AAKK.
2. Waktu Penelitian bulan 18 Desember 2018 s.d. 18 Maret 2019 dengan lokasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Selama mengadakan Penelitian tidak mengganggu kegiatan Sivitas Akademika.
4. Menjaga keamanan dan ketertiban.
5. Selesai mengadakan Penelitian harap memberikan laporan tertulis kepada Rektor melalui Bagian Akademik Biro AAKK dengan dilampiri hasil Penelitiannya.

Demikian surat ini diterbitkan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 20 Desember 2018
a.n Rektor
Kepala Biro AAKK



H. Maskul Haji

Tembusan :

1. Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta;
3. Ketua LP2M UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta;
4. Yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230
<http://dakwah.uin-suka.ac.id>, email: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT KETERANGAN

B-270./Un.02/DD/TU.00.9/1/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini:

- | | |
|-----------------------|--|
| 1. Nama | : Dr. Nurjannah, M.Si |
| 2. NIP | : 19600310 198703 2 001 |
| 3. Pangkat & Gol. | : IV/c. Lektor Kepala |
| 4. Jabatan Fungsional | : Lektor Kepala |
| 5. Jabatan Dinas | : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi |

Dengan ini menerangkan bawah Saudara:

- | | |
|---------------------|--|
| 1. Nama | : Chindra Kiranti |
| 2. NIM. | : 15240020 |
| 3. Fakultas | : Dakwah dan Komunikasi UIN SUKA |
| 4. Prodi | : Manajemen Dakwah (MD) |
| 5. Lama Penelitian | : 21 Desember 2018 s/d 13 Januari 2019 (24 hari) |
| 6. Objek Penelitian | : Dosen FDK |
| 7. Diteliti | : <i>Reward dan Punishment</i> |
| 8. No. Hp. | : 081362390660 |

Mahasiswa tersebut telah melaksanakan penelitian berdasarkan permohonan tanggal 25 Januari 2019.

Demikian Surat Keterangan dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 28 Januari 2019





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856
Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : **Chindra Kiranti**
NIM : 15240020
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul proposal : Penerapan *Reward* dan *Punishment* Pada Kinerja Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

telah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Bagian Pelayanan Seminar dan Munaqasyah).

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Yogyakarta 30 Januari 2019

Mengetahui:

Ketua Program Studi
Manajemen Dakwah



Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP 19670104 199303 1 003

Pembimbing

Dra. Nurmahni, M.ag
NIP 19720519 199803 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

Nomor : B-2774/Un.02/DD.I/PN.01.1/12/2018
Lamp. : 1 (satu) eks proposal penelitian
Hal : **PERMOHONAN IJIN PENELITIAN**

Yogyakarta, 4 Desember 2018

Kepada Yth.
Gubernur Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta
C.q. Kepala Badan KESBANGPOL
Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Jln. Jendral Sudirman No 5
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan bahan penulisan skripsi, dengan ini kami mengajukan permohonan ijin mengadakan riset/penelitian bagi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan data sebagai berikut:

Nama : Chindra Kiranti;
NIM/Jurusan : 15240020/MD;
Alamat : Kabupaten Asahan, Sumatra Utara;

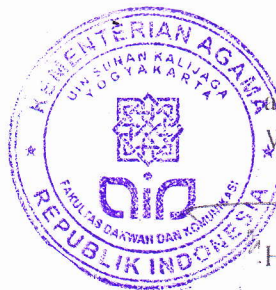
Judul Skripsi : PENERAPAN REWARD DAN PUNISHMENT PADA
KINERJA DOSEN FAKULTAS DAKWAH DAN
KOMUNIKASI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA;

Pembimbing : Dra.Nurmahni.M.Ag;
Metode Penelitian : Kuantitatif / Kualitatif *
Waktu : 11 Desember 2018 - 11 Maret 2019;
Lokasi Penelitian : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian surat kami, atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik.

H.M. Kholili

Tembusan:

1. Dekan (sebagai laporan);
2. Mahasiswa yang bersangkutan;
3. Pertinggal.

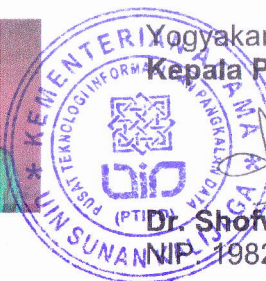


UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Chindra Kiranti
NIM : 15240020
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	100	A
2.	Microsoft Excel	50	D
3.	Microsoft Power Point	95	A
4.	Internet	70	C
5.	Total Nilai	78,75	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	



Yogyakarta, 30 Januari 2019

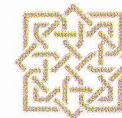
Kepala PTIPD

Dr. Shofwatul Uyun, S.T., M.Kom.

NIP. 19820511 200604 2 002

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang





TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.13.1/2019

This is to certify that:

Name : **Chindra Kiranti**
Date of Birth : **June 20, 1998**
Sex : **Female**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **January 30, 2019** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

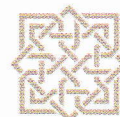
CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	42
Structure & Written Expression	41
Reading Comprehension	44
Total Score	423

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, January 30, 2019
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005





PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 18 Desember 2018

Kepada Yth. :

Rektor UIN Sunan Kalijaga

di Yogyakarta

Nomor : 074/11960/Kesbangpol/2018
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Nomor : B-2775/Un.02/DD.1/PN.01.1/12/2018
Tanggal : 4 Desember 2018
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : **"PENERAPAN REWARD DAN PUNISHMENT PADA KINERJA DOSEN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA"** kepada:

Nama : CHINDRA KIRANTI
NIM : 15240020
No.HP/Identitas : 081362390660/1209146006980003
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Lokasi Penelitian : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Waktu Penelitian : 18 Desember 2018 s.d 18 Maret 2019

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.

KEPALA
BADAN KESBANGPOL DIY

AGUNG SUPRIYONO, SH
NIP. 19601026 199203 1 004

Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga;
3. Yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

SERTIFIKAT

Nomor :B-029/Un.02/MD/PP.00/01/2019

Diberikan kepada:
CHINDRA KIRANTI
NIM: 15240020

Dinyatakan LULUS dalam Praktikum Profesi yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Dalam Negeri Yogyakarta dengan nilai: A. Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
Dekan

Dr. Hj. Nurjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 16 Januari 2019
Ketua Program Studi

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

Nomor: UIN.02/R.3/PM.03.2/4397/2015



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : CHINDRA KIRANTI
NIM : 15240020
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya mengikuti seluruh kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2015/2016

Tanggal 24 s.d. 26 Agustus 2015 (24 jam pelajaran)

Yogyakarta, 1 September 2015

a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama



Dr. Siti Ruhaini Dzuhayatin, M.A.

NIP. 19630517 199003 2 002



KEMENTERIAN AGAMA

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

NO : B-1191/Uh.02/DD/PP.01.2/06/2016

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

CHINDRA KIRANTI

15240020

LULUS dengan Nilai 97 (A)

Ujian sertifikasi Baca Tulis Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga



Dekan

Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 01 Juni 2016

Ketua

Alimatul Qibtiyah, S.Ag. MSI., MA., Ph.D

NIP. 19710919 199603 2 001



INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DEDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

SERTIFIKAT

Nomor : B-013/Un.02/MD/TQ.00/01/2018

Diberikan kepada:

CHINDRA KIRANTI
NIM: 15240020

Dinyatakan **LULUS** dalam **Tahfid Qur'an Juz 30** yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga dengan nilai: **A**
Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



Dr. Hj. Nurjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 5 Januari 2018
Ketua Program Studi

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

CURICULUM VITAE

A. DATA PRIBADI

Nama : Chindra Kiranti

Tempat/ Tgl. Lahir : Desa Baru, 20 Juni 1998

Alamat : Dusun III, Desa Baru, kec. Pulau Rakyat
Kab. Asahan, Prov. Sumatera Utara

E-Mail ; chindra[kiranti@gmail.com](mailto:chindrakiranti@gmail.com)

No. Hp : 081362390660

Nama Ayah : Sugeng Warsino

Nama Ibu : Suwartik

B. RIWAYAT FORMAL

1. SD 014658 BARU (2004-2009)
2. MTSS Pesantren Modern Daar Al-Uluum Kisaran, (2009-2012)
3. MAS Pesantren Modern Daar Al-Uluum Kisaran, (2012-2015)
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2015-Sekarang)

C. PRESTASI

1. Peringkat VI Pidato Bahasa Indonesia POSPENAS Gorontalo 2013
2. Juara I Lomba Da'iyah MTQ STTNAS se-D.I.Yogyakarta 2017
3. Juara II Lomba Da'iyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015
4. Juara II Lomba Da'iyah MTQ STTNAS se-D.I Yogyakarta 2018
5. Juara III Lomba Da'iyah MTQ se-D.I.Y dan JATENG 2016