

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*  
TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN  
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GUNUNG KIDUL**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh:

**NUR SAADAH**  
**NIM: 13490006**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2017**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Saadah  
NIM : 13490006  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini Berjudul “ Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul” Adalah asli hasil penelitian sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 17 November 2017

Yang Menyatakan



Nur Saadah  
NIM. 13490006

## SURAT KETERANGAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Saadah  
NIM : 13490006  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Semester : IX (sembilan)

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta seandainya nanti ijazah saya ditolak, atas pemakaian jilbab dalam ijazah strata satu saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan dengan penuh kesadaran mengharap ridlo Allah SWT.

Yogyakarta, 17 November 2017

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yang Menyatakan



Nur Saadah  
NIM. 13490006

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Nur Saadah  
Lamp : 1 (satu) Naskah Skripsi

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Pembimbing berpendapat bahwa Skripsi Saudara:

Nama : Nur Saadah

NIM : 13490006

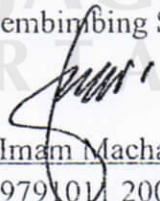
Judul Skripsi : Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul.

sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami berharap agar Skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalmu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 9 November 2017  
Pembimbing Skripsi



Dr. Imam Machali, M. Pd  
NIP. 19791011 2009120 1.005



## SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah dilaksanakan munaqasyah pada hari Jum'at tanggal 24 November 2017, dan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku konsultan berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Nur Saadah

NIM : 13490006

Judul Skripsi : Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul.

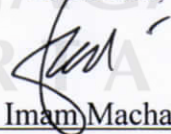
sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalmu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 7 Desember 2017

Konsultan,



Dr. Imam Machali, M. Pd

NIP. 19791011 2009120 1 005

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
FM-UINSK-BM-05-03/R0



**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nomor: B.68/UIN.02/DT/PP.009/12/2017

Skripsi dengan judul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul” yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Nur Saadah  
NIM : 13490006  
Telah di Munaqasyahkan pada : 24 November 2017  
Nilai Munaqasyah : A-

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.

**TIM MUNAQASYAH:**

Ketua Sidang

Dr. Iman Machali, M. Pd  
NIP. 19791011 2009120 1 005

Penguji I

Dr. Zainal Arifin M.Si  
NIP: 19800324 200912 1 002

Penguji II

Siti Nur Hidayah M.Sc  
NIP: 19801012 201503 2 003

Yogyakarta, 04 DEC 2017

Dekan

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga



Dr. Ahmad Arifi, M.Ag

NIP. 19661121 199203 1 002

## MOTTO

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ  
مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ أَقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ﴿٣﴾ الَّذِي عَلَّمَ  
بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٥﴾

Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhan-mu yang menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Mulia. Yang mengajar (manusia) dengan pena. Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya. (QS. 96 : 1-5)<sup>1</sup>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya*, (Semarang: PT. Karya Thoha Putra, 2005), hlm. 597.

**PERSEMBAHAN**

*Skripsi ini dipersembahkan kepada:*

*Almamater tercinta*

*Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

*Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*

*UIN Sunan Kalijaga*

*Yogyakarta*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ  
الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ مُحَمَّدٍ وَعَلَىٰ إِلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ.

Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan sekaligus pembawa cahaya dalam kegelapan.

Skripsi ini berjudul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul. Peneliti sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/i:

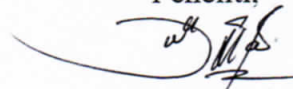
1. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengarahan yang berguna selama saya menjadi mahasiswa.
2. Bapak Dr. Imam machali, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak memberi motivasi selama saya menempuh studi selama ini.
3. Bapak Dr. Zainal Arifin M.SI, selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan motivasi dan arahan dalam menempuh kuliah di program studi MPI.
4. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M.Ag., selaku Penasehat Akademik, yang telah memberikan bimbingan dan dukungan semangat yang berguna dalam keberhasilan saya selama studi.

5. Bapak Dr. Imam machali, M.Pd., selaku pembimbing skripsi, yang telah mencurahkan ketekunan dan kesabarannya dalam meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah dengan sabar membimbing saya selama ini.
7. Bapak Drs. Masdjuri, M.Si., selaku kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul beserta seluruh pegawai dan karyawan yang telah meluangkan waktu dan membantu penulis selama penyelesaian skripsi ini.
8. Ibunda Chumrotun tercinta dan Ayahanda Nursin tercinta yang telah mencurahkan segenap kasih sayang dan memberikan motivasi yang selalu menjadi penyemangat dalam mewujudkan cita-cita, serta kakak-kakak saya yang selalu menyayangi saya.
9. Teman-teman MPI angkatan 2013 (*Cakrawala*) yang senantiasa saling memberikan dukungan moral serta semangat dalam menjalani masa studi selama 4 tahun terakhir. Teman-teman yang senantiasa menemani dalam suka maupun duka. Dan semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu.

Semoga semua bantuan, bimbingan, dukungan, serta kebaikan yang telah diberikan dapat diterima sebagai amal ibadah oleh Allah SWT, dan mendapat limpahan rahmat dariNya, Amin.

Yogyakarta, 17 November 2017

Peneliti,



Nur Saadah

NIM: 13490006

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BERJILBAB.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
D. Telaah Pustaka.....	5
E. Sistematika Penulisan.....	14
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Landasan Teori.....	15
B. Hipotesis Penelitian.....	19
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	21
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	22
C. <i>Unit of Analysis</i> .....	22
D. Populasi dan Sampel.....	23
1. Populasi.....	23
2. Sampel.....	24
E. Devinisi Operasional Variabel.....	25
F. Pengukuran Variabel.....	30
G. Metode Pengumpulan Data.....	33
1. Angket/kuesioner.....	33
2. Dokumentasi.....	36
H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	37
1. Uji Validitas Instrumen.....	37
2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	39
I. Teknik Analisis Data.....	42
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	42
2. Analisis Statistik Inferensial.....	43
<b>BAB IV : GAMBARAN UMUM KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GUNUNG KIDUL</b>	

A. Letak Geografis .....	48
B. Sejarah Singkat .....	49
C. Visi dan Misi .....	50
D. Struktur Organisasi .....	51
E. Keadaan Sarana dan Prasarana .....	
<b>BAB V : PENGARUH <i>REWARD</i> DAN <i>PUNISHMENT</i> TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN</b>	
A. Komposisi Dan Persebaran Distribusi Frekuensi Data .....	57
1. Komposisi Responden .....	57
2. Distribusi Frekuensi Data .....	60
B. Uji Asumsi .....	74
1. Uji Normalitas .....	74
2. Uji Linearitas .....	75
C. Deskripsi Korelasi Antara Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Karyawan .....	77
1. Analisis Tabel Silang <i>Reward</i> dan Komitmen Kerja .....	77
2. Analisis Korelasi Antara <i>Reward</i> dan Komitmen Kerja .....	77
3. Analisis Tabel Silang <i>Punishment</i> dan Komitmen Kerja .....	80
4. Analisis Korelasi Antara <i>Punishment</i> dan Komitmen Kerja .....	81
D. Analisis Regresi Antara Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Karyawan .....	83
1. Analisis Regresi sederhana <i>Reward</i> terhadap Komitmen Kerja .....	83
2. Analisis Regresi sederhana <i>Punishment</i> terhadap Komitmen Kerja .....	87
3. Analisis Regresi Ganda antara <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Komitmen Kerja .....	91
4. Perbandingan Hasil Penelitian Dengan Teori .....	95
<b>BAB VI : PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	100
B. Saran .....	101
C. Kata Penutup .....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>103</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>106</b>

### DAFTAR TABEL

Tabel 3.0	: Jumlah karyawan tiap seksi di kantor KEMENAG Gunung Kidul.	24
Tabel 3.1	: Jumlah Sebaran sampel.....	25
Tabel 3.2	: Interval Skor variabel <i>reward</i> .....	31
Tabel 3.3	: Interval Skor variabel <i>punishment</i> .....	31
Tabel 3.4	: Interval Skor variabel komitmen kerja.....	32
Tabel 3.5	: Interval Skor variabel kedisiplinan.....	33
Tabel 3.6	: Kisi-kisi Instrumen penelitian.....	34
Tabel 3.7	: Hasil Uji Validitas.....	38
Tabel 3.8	: Tabel Nilai <i>Cronbach Alpha</i> .....	40
Tabel 3.9	: Uji Reliabilitas <i>Reward</i> .....	41
Tabel 3.10	: Uji Reliabilitas Variabel <i>Punishment</i> .....	41
Tabel 3.11	: Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Kerja.....	41
Tabel 3.12	: Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan.....	42
Tabel 4.1	: Daftar Ruangan Kantor KEMENAG Gunung Kidul.....	54
Tabel 5.0	: Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Usia.....	57
Tabel 5.1	: Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 5.2	: Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kealaman Dan Lama Bekerja.....	60
Tabel 5.3	: Distribusi Frekuensi Tingkat <i>Reward</i> Karyawan.....	61
Tabel 5.4	: Tabel Silang Antara Tingkat <i>Reward</i> Dengan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 5.5	: Tabel Silang Antara Tingkat <i>Reward</i> Dengan Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 5.6	: Tabel Silang Tingkat <i>Reward</i> Dengan Lama Bekerja.....	63
Tabel 5.7	: Tabel <i>Chi-Square Reward</i> .....	64
Tabel 5.8	: Distribusi Frekuensi Tingkat <i>Punishment</i> .....	65
Tabel 5.9	: Tabel Silang Antara Jenis Kelmain Dengan Tingkat <i>Punishment</i> .....	66
Tabel 5.10	: Tabel Silang Antara Lama Bekerja Dengan Tingkat <i>Punishment</i> ...	67
Tabel 5.11	: Tabel <i>Chi-Square Punishment</i> .....	68
Tabel 5.12	: Distribusi Frekuensi Tingkat Komitmen Kerja.....	69
Tabel 5.13	: Tabel Silang Antara Jenis Kelamin Dengan Tingkat Komitmen ....	69
Tabel 5.14	: Tabel Silang Antara Pendidikan Terakhir Dengan Tingkat Komitmen.....	70
Tabel 5.15	: Tabel Silang Antara Lama Bekerja Dengan Tingkat Komitmen.....	71
Tabel 5.16	: Tabel <i>Chi-Square</i> Komitmen Kerja.....	72
Tabel 5.17	: Tabel One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	75
Tabel 5.18	: Uji Linearitas <i>Reward</i> ANOVA Table.....	76
Tabel 5.19	: Uji Linearitas <i>Punishment</i> ANOVA Table.....	76



Tabel 5.20 : Tabel Silang Antara Kategori <i>Reward</i> Dengan Komitmen Kerja.....	77
Tabel 5.21 : Hasil Perhitungan Korelasi Bivariat Antara <i>Reward</i> Dengan Komitmen Kerja .....	78
Tabel 5.22 : Korelasi Parsial Antara Variabel <i>Reward</i> Dengan Komitmen Kerja Yang Dikontrol Dengan Variabel Kedisiplinan .....	79
Tabel 5.23 : Tabel Silang Antara Tingkat <i>Punishment</i> Dengan Dengan Komitmen Kerja .....	80
Tabel 5.24 : Hasil Perhitungan Korelasi Bivariat Antara <i>Punishment</i> Dengan Komitmen Kerja .....	81
Tabel 5.25 : Korelasi Parsial Antara Variabel <i>Punishment</i> Dengan Komitmen Kerja Yang Dikontrol Dengan Variabel Kedisiplinan .....	83
Tabel 5.26 : <i>Model Summary Table</i> .....	84
Tabel 5.27 : <i>ANOVA Table</i> .....	84
Tabel 5.28 : <i>Coefficient Table</i> .....	85
Tabel 5.29 : <i>Model Summary Table</i> .....	88
Tabel 5.30 : <i>ANOVA Table</i> .....	88
Tabel 5.31 : <i>Coefficient Table</i> .....	89
Tabel 5.32 : <i>Model Summary Table</i> .....	91
Tabel 5.33 : <i>ANOVA Table</i> .....	92
Tabel 5.34 : <i>Coefficient Table</i> .....	93

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.0 : Proses <i>Reinforcement</i> .....	15
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Kantor Keenterian Agama Kabupaten Gunung Kidul .....	52
Gambar 5.0 : <i>Bell Shaped Curve</i> : Histogram .....	74



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I	: Surat Penunjukan Pembimbing
Lampiran II	: Bukti Seminar Proposal
Lampiran III	: Berita Acara Seminar Proposal
Lampiran IV	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran V	: Surat Keterangan Bebas Nilai C-
Lampiran VI	: Surat Ijin Penelitian
Lampiran VII	: Catatan Lapangan
Lampiran VIII	: Instrumen Penelitian
Lampiran IX	: Data Karyawan Bawah Atap Kemenag GK
Lampiran X	: Hasil Input Data SPSS
Lampiran XI	: Sertifikat PLP I
Lampiran XII	: Sertifikat PLP II
Lampiran XIII	: Sertifikat KKN
Lampiran XIV	: Sertifikat ICT
Lampiran XV	: Sertifikat TOEFL
Lampiran XVI	: Sertifikat TOAFL
Lampiran XVII	: Sertifikat PKTQ
Lampiran XVIII	: Sertifikat SOSPEM
Lampiran XIX	: Sertifikat OPAC
Lampiran XX	: Foto Lokasi Penelitian
Lampiran XXI	: <i>Curriculum Vitae</i>

## ABSTRAK

Nur Saadah. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul*. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017.

Latar belakang penelitian ini bermula dari ketertarikan peneliti terhadap sistem pemberian *reward* dan *punishment* yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap komitmen kerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul dengan populasi sebanyak 68 karyawan. Dan responden yang digunakan sebanyak 58 karyawan. Dengan penarikan sampel berdasarkan pada kaidah *probability sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dengan teknik korelasi regresi dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Social Sciences*) 16.

Hasil penelitian menunjukkan: (1.) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara pemberian *reward* dan *punishment* dengan komitmen kerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul. Hal ini dibuktikan oleh hasil korelasi bivariate dengan angka signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 pada angka kepercayaan 95%. Koefisien korelasi bertanda positif, artinya semakin tinggi *reward* yang diterima karyawan dan semakin efektif *punishment* yang diterapkan maka semakin tinggi pula komitmen kerja karyawan. (2.) Ketika variabel *reward* dan *punishment* dikontrol dengan variabel Z (Kedisiplinan) terhadap komitmen kerja karyawan masih tetap linier dan signifikan. hubungan variabel *reward* ( $X_1$ ) terhadap variabel komitmen kerja (Y) terjadi karena dimediasi atau diintervensi oleh kedisiplinan (Z). Sama halnya dengan hubungan variabel *punishment* ( $X_2$ ) terhadap variabel komitmen kerja (Y) terjadi karena dimediasi atau diintervensi oleh kedisiplinan (Z). Maka variabel kedisiplinan (Z) memperkuat hubungan antara *reward* dan *punishment* terhadap komitmen kerja karyawan. (3.) Hasil regresi membuktikan nilai koefisien regresi berganda antara *reward* dan *punishment* dengan komitmen kerja sebesar R square ( $R^2$ ) yaitu 0.585, maka kontribusi variabel *reward* dan *punishment* sebesar 58.5% terhadap komitmen kerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul. Sedangkan sebesar 41.5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam skripsi ini.

**Kata kunci:** *Reward dan Punishment, Komitmen Kerja Karyawan.*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu kegiatan pembangunan unsur manusia (birokrat) memiliki peranan yang sangat penting dan merupakan kunci pokok keberhasilan pembangunan karena faktor manusia merupakan faktor yang menggerakkan pembangunan. Tanpa unsur manusia pembangunan tidak dapat tercapai sebagaimana mestinya, karena alat-alat kelengkapan yang berupa sistem dan kebijakan merupakan benda mati yang akan terbuang percuma apabila tidak di tangani oleh orang yang benar-benar memenuhi syarat dan berkualitas baik. Seseorang dapat dikatakan berkualitas baik apabila selain di landasi kemampuan dan keterampilan yang memadai juga harus dilandasi dengan disiplin dan komitmen kerja yang tinggi. Dengan demikian tujuan suatu organisasi akan tercapai baik secara kualitas maupun kuantitas seperti yang diharapkan.

Kegiatan pengelolaan birokrasi secara umum adalah merupakan usaha yang berlandaskan pada kepentingan masyarakat luas. Oleh karena itu profesionalisme karyawan yang berkecimpung didalamnya merupakan suatu hal yang sangat penting. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi pencapaian tujuan sebuah instansi/organisasi adalah tenaga kerja atau karyawan. Tenaga kerja sebagai makhluk sosial tidak dapat disamakan dengan



faktor produksi lainnya. Karena tenaga kerja memerlukan perhatian dari pimpinan agar mereka dapat memberikan dedikasi secara penuh kepada instansi tempat mereka berkerja.

Harapan atas profesionalisme dan kinerja yang baik dari seorang karyawan tak lepas dari bagaimana suatu instansi mampu mengelola serta memberikan penghargaan (*reward*) terhadap karyawan mereka. Karena kualitas sumber daya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu instansi kepada karyawannya baik langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi kearah yang lebih baik.

Pemberian *reward* atau penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktifitasnya dalam berkerja. Dengan karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan kepuasan konsumen yang tidak lain ialah masyarakat luas itu sendiri. Selain *reward* instansi juga harus memberikan sanksi atau *punishment* kepada karyawan yang malas atau lalai dalam berkerja.karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan lain. Dengan pemberian sanksi yang sesuai maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan tidak mengulangi kesalahannya lagi.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 262

Dengan permasalahan tersebut peneliti menganggap begitu penting untuk membahas bagaimana komitmen kerja karyawan setelah mendapat *reward* atau *punishment* dari instansi dimana ia berkerja. Dalam penelitian ini peneliti memilih kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul sebagai tempat penelitian karena menurut pengamatan peneliti ketika melaksanakan PLP 1 dan PLP 2 di kantor tersebut, peneliti menganggap bahwa komitmen kerja karyawan disana masih kurang. Oleh karena itu, peneliti berusaha mewujudkan melalui karya tulis ini dengan judul “*Pengaruh reward dan punishment terhadap komitmen kerja karyawan Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul*”.

## **B. Rumusan Masalah**

Untuk menghindari penelaahan yang terlalu melebar mengenai bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap komitmen kerja karyawan di Kementrian Agama Kabupaten Gunung Kidul, maka dalam penelitian ini perlu pembatasan dan perumusan masalah.

Secara spesifik, masalah dalam penelitian ini dibatasi pada:

1. Pengaruh *reward* terhadap komitmen kerja karyawan Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul.
2. Pengaruh *punishment* terhadap komitmen kerja karyawan Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul.
3. Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap komitmen kerja karyawan Kementerian Agama Gunung Kidul dengan dimediasi Kedisiplinan.

Berdasarkan pembatasan masalah sebagaimana yang telah disebutkan diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara pemberian *reward* dan *punishment* dengan komitmen kerja karyawan Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul?
2. Ketika dikontrol dengan variabel kedisiplinan, apakah pengaruh secara linier dan signifikan antara *reward* dan *punishment* dengan komitmen kerja karyawan masih tetap ada?
3. Seberapa besar pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap komitmen kerja karyawan Keementarian Agama Kabupaten Gunung kidul ketika dikontrol dengan variabel kedisiplinan?

### **C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini antara lain ialah:

1. Untuk mengetahui seperti apa pengaruh *reward* dan *punishment* yang ada di Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul.
2. Untuk mengetahui adanya korelasi yang signifikan antara sistem pemberian *reward* dan *punishment* terhadap komitmen kerja melalui variabel kedisiplinan karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul.
3. Untuk mengetahui besar pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap komitmen kerja karyawan Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul dengan variabel kontrol kedisiplinan.

Dari hasil penelitian terhadap pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap komitmen kerja karyawan diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat antara lain:

1. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti mengenai pengaruh antara pemberian *reward* dan *punishment* terhadap komitmen kerja karyawan dan dapat memberi masukan pada mereka yang ingin meneliti hal ini lebih lanjut dengan menggunakan sampel yang lebih banyak dan penelitian yang berbeda.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul untuk meningkatkan komitmen kerja karyawannya melalui sistem pemberian *reward* dan *punishment*.

#### **D. Telaah Pustaka**

Telaah pustaka berfungsi untuk memetakan letak perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Dalam telaah pustaka ini sejumlah literatur terkait dengan topik dikaji dan dievaluasi. Kajian tentang *reward* dan *punishment* dan komitmen kerja sudah banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya. Seperti halnya penelitian oleh Eni Nurmiyati,<sup>2</sup> Dengan skripsinya yang berjudul “*Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment*

---

<sup>2</sup> Eni Nurmiyati, “Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Kinerja Karyawan Pada Bprs Harta Insan Karmiah” (Skripsi, Jurusan Muamalat Dan Perbankan Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta). Diakses melalui <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/2995/1/ENI%20NURMIYATI-FSH> , pada tanggal 10 November 2016.

*Dengan Kinerja Karyawan Pada BPRS Harta Insan Karimah*". Secara empirik penelitian ini telah berhasil menguji adanya hubungan yang signifikan antara *Reward* dan *Punishment* dengan kinerja karyawan di BPRS Harta Insan Karimah. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah hasil menyebarkan kuesioner kepada 80 orang responden karyawan BPRH Harta Insan Karimah, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasi spearman yang digunakan untuk uji statistik non-parametik. Hal ini dapat dilihat dari analisis data bahwa terdapat hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,337. Dan kontribusi pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan (koefisien determinasi/ $R^2$ ) adalah sebesar 11,36%. Sedangkan nilai koefisien korelasi pemberian *punishment* adalah sebesar 0,102. artinya hubungan yang lemah antara pemberian *punishment* dengan kinerja karyawan. Dan kontribusi pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 1,04%.

Penelitian Eni Nurmiyati mempunyai persamaan dengan penelitian ini yaitu mempunyai variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yang sama tentang *reward* dan *punishment*. Perbedaannya terdapat pada variabel  $Y$  yang mana dalam penelitian Eni nurmiyati menggunakan kinerja karyawan. Namun ada kekurangan yang terdapat dalam penelitian Eni Nurmiyati. Yaitu penelitian tersebut tidak menggunakan variabel kontrol ( $Z$ ).



Penelitian tentang *reward* dan *punishment* juga pernah diteliti oleh Ade Vici Purnama<sup>3</sup> yang meneliti pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT Kereta api Indonesia persero DAOP 8 Surabaya. Penelitian ini menggunakan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berupa *reward* dan *punishment* sedangkan untuk variabel Y adalah kinerja karyawan. Penelitian ini tidak menarik sampel dalam populasi karena jumlah populasi adalah 40 karyawan sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Hasil penelitian menyebutkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap karyawan PT Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya. *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan *punishment* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Ade Vici Purnama ini memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berupa *Reward* dan *punishment*. Namun penelitian Ade vici Purnama ini tidak menggunakan variabel kontrol (Z).

Penelitian tentang *Reward* dan *punishment* dengan metode kuantitatif juga pernah dilakukan oleh Imam Purwanto.<sup>4</sup> Kajian dalam penelitian ini

---

<sup>3</sup> Ade Vici Purnama, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia Persero Daop Surabaya" (Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Putra Surabaya, 2015). Diakses melalui <http://library.uwp.ac.id/digilib/files/disk1/11/--adevicipur-507-1-01100000-3.pdf> pada tanggal 10 November 2016.

<sup>4</sup> Imam Purwanto, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Kasus Pada Kantor Pusat PT.Bakrie Telcecom,TBK)", Jurnal Bakrie Vol.2, No. 2 (2014). Diakses

untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi kerja karyawan di PT. Bakrie Telecom, Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yang melibatkan sampel penelitian sebanyak 91 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja yang diperoleh melalui persamaan regresi yang berarti terdapat pengaruh positif *reward* terhadap motivasi kerja. Koefisien korelasi *reward* memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja. Terhadap pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan ditunjukkan dengan  $t_{hitung}$  lebih tinggi dari  $t_{tabel}$ . Koefisien korelasi *punishment* memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja. Terdapat nilai signifikan yang ditunjukkan dari perolehan nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$ .

Penelitian Silfia Febrianti dkk.<sup>5</sup> Yang berjudul pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (studi pada karyawan PT.Panin Bank Tbk area mikro Jombang). Penelitian ini menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan sampel sebanyak 47 karyawan PT.Panin Bank Tbk. Area mikro Jombang. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis jalur. Hasil analisis deskriptif

---

melalui [http://journal.bakrie.ac.id/index.php/jurnal\\_ilmiah\\_ub/article/view/469](http://journal.bakrie.ac.id/index.php/jurnal_ilmiah_ub/article/view/469) pada tanggal 10 November 2016.

<sup>5</sup> Silfia Febrianti, Dkk. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT.Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.12, No.1. Juli 2014.

Penelitian dengan tema yang sama oleh Dwi Hastuti Pungkasari,<sup>6</sup> Yang berjudul “*Konsep Reward And Punishment Dalam Teori Pembelajaran Behavioristik Dan Relevansinya Terhadap Pendidikan Islam*”. Dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa *reward* atau yang dalam teori behavioristik termasuk bentuk *reinforcement* dan *punishment* merupakan bentuk konsekuensi yang mengikuti perilaku. *Reward* berfungsi untuk memperkuat perilaku positif sedangkan *punishment* digunakan untuk menekan perilaku negatif. Adanya hubungan yang relevan antara konsep *reward* dan *punishment* dalam teori pembelajaran behavioristik dengan hukuman ganjaran dan hukuman dalam pendidikan Islam. Namun penelitian ini hanya menggunakan metode *library research* atau studi kepustakaan dalam pengumpulan datanya tanpa meneliti keadaan yang terjadi pada instansi tertentu. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif sehingga peneliti melakukan penelitian langsung terhadap instansi di lapangan (Kementerian Agama Kabupaten Gunungkidul).

Penelitian tentang *reward* dan *punishment* juga pernah diteliti oleh Hasna Nabila<sup>7</sup>, studi menyimpulkan bahwa bentuk *reward* yang telah diterapkan oleh SMA Negeri 5 Yogyakarta untuk meningkatkan motivasi

---

<sup>6</sup> Dwi Hastuti Pungkasari, “Konsep Reward And Punishment Dalam Teori Pembelajaran Behavioristik Dan Relevansinya Dengan Pendidikan Islam” (Skripsi Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014).

<sup>7</sup> Hasna Nabila, “Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Motivasi Berprestasi Siswa SMA Negeri 5 Yogyakarta” (Skripsi, Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015).

belajar siswa yaitu berupa pujian, poin plus, hadiah, dan penghormatan. Sedangkan bentuk *Punishment* adalah teguran, poin minus, dan *home visit*. Kelebihan *reward* adalah memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap jiwa siswa untuk melakukan perubahan yang positif dan bersifat progresif sehingga dapat menjadi pendorong bagi siswa lainnya untuk mengikuti siswa yang telah mendapatkan rewards. Kekurangan *reward* yaitu, guru bimbingan konseling tidak dapat mencatat secara detail mengenai sikap atau perilaku siswa dan kesulitan untuk merekap data mengenai penghargaan yang diperoleh siswa. Kelebihan *punishment* adalah dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran berikutnya dan dapat memperbaiki tingkah laku siswa sehingga memperkuat kemauan siswa untuk melakukan kebaikan. Sedangkan kekurangan *punishment* ialah menghilangkan rasa percaya diri terhadap siswa, mengurangi keberanian siswa untuk bertindak dan membuat siswa merasa tidak bersalah, sebab kesalahannya telah bebas dengan hukuman.

Sedangkan untuk komitmen kerja/komitmen organisasi dalam penelitian dari Windy Aprilia Murti dan Gunasti Hudiwinarsih.<sup>8</sup> Dengan penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*” Penelitian ini

---

<sup>8</sup> Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih. “Pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)” *Jurnal Perbanas Vol 2. No. 2, 2012*. Diakses melalui <https://journal.perbanas.ac.id/index.php/tiar/article/view/97/74> pada tanggal 10 Maret 2017

menggunakan kuesioner yang disebar ke responden berjumlah 35 buah, namun hanya 32 kuesioner yang dapat dilakukan pengujian lebih lanjut. Berdasarkan kuesioner yang kembali jumlah responden perempuan sebanyak 53% (17 orang) sedangkan untuk responden laki-laki sebanyak 47% (15 orang). Hasil penelitian Dari hasil uji f menunjukkan bahwa bahwa model regresi atau persamaan faktor Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Komitmen ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat dikatakan fit. Dari hasil uji T menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji T menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan bagian akuntansi, dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa pengaruh faktor Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan hanya sebesar 54,4%, sedangkan sisanya sebesar 45,6% merupakan kontribusi dari faktor lainnya.



Sama dengan penelitian Windi aprilia, penelitian oleh Noor Arifin.<sup>9</sup> Penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian nilai R-square konstruk Komitmen sebesar 0,430 artinya bahwa Komitmen dijelaskan oleh penentu konstruk Budaya organisasional sebesar 43%, sedangkan sisanya sebesar 57% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan nilai R-Square konstruk Kinerja sebesar 0,544 artinya bahwa Kinerja dijelaskan oleh penentu konstruk Budaya Komitmen sebesar 54,4%, sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Kemudian dalam Pembuktian Variabel Intervening; Hubungan Antara Budaya dengan Kinerja Melalui Komitmen Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui nilai pengaruh langsung antara variabel Budaya terhadap Kinerja adalah sebesar 0.091 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung antara variabel Budaya dengan Kinerja melalui Komitmen adalah sebesar 0,442 ( $0,656 \times 0,674$ ). Dengan membandingkan kedua nilai tersebut bisa dibuktikan bahwa pengaruh variabel budaya terhadap kinerja secara langsung lebih kecil daripada pengaruh variabel Budaya terhadap Kinerja melalui Komitmen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan variabel intervening bagi hubungan antara Budaya dengan Kinerja.

---

<sup>9</sup> Noor Arifin, Analisis budaya organisasional terhadap komitmen kerja karyawan dalam peningkatan kinerja organisasional karyawan pada koperasi BMT di kecamatan Jepara". *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta*, Vol. 7 No.3, 2010. Diakses melalui <http://journal.uny.ac.id/index/php/jep/article/view/572> pada tanggal 10 Maret 2017.

Selanjutnya penelitian oleh S.Pantja Djati dan M.Khusaini.<sup>10</sup> tentang Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. Penelitian ini berupaya menjelaskan pengaruh dari kepuasan karyawan pada kompensasi terhadap komitmen pada organisasi serta dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil analisis korelasi indikasi bahwa semua variabel secara empiris memang mempunyai hubungan yang signifikan. Oleh karena itu dalam korelasi yang tidak menghiraukan adanya variabel lain dalam suatu pola hubungan ini dapat dikemukakan bahwa hipotesis secara empiris memang didukung oleh data.

Berdasarkan uji linier berganda diketahui bahwa baik diuji bersama-sama ataupun pervariabel menunjukkan kepuasan karyawan atas kompensasi material, sosial dan aktivitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesetiaan karyawan pada organisasi (perusahaan). Hal ini bisa dipahami karena sebagian besar responden menyatakan kepuasannya atas kompensasi yang telah diberikan perusahaan. Hal ini bias dibuktikan dari distribusi frekuensi dimana hampir seluruh jawaban responden mengarah pada rasa puas atas kompensasi dan mengarah pada kesetiaan yang tinggi pada organisasi.

Kemudian jika ditinjau dari segi kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan nampaknya sangat baik sehingga karyawan merasa

---

<sup>10</sup> S.Pantja Djati dan M.Khusaini. "Kajian terhadap kepuasan kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi kerja" *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra Vol.5 No. 1 2003*. Diakses melalui <http://cpanel.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/15631> pada tanggal 10 Maret 2017.

kerasan bekerja di perusahaan ini, atau dengan kata lain karyawan mempunyai tingkat kesetiaan yang cukup tinggi, karena merasa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan yang diharapkan

Dari beberapa telaah penelitian terdahulu, maka peneliti menyimpulkan bahwa penting untuk meneliti lebih lanjut seperti apa pengaruh *reward* dan *punishment* yang diberikan kepada karyawan di tempat karyawan bekerja. Dalam penelitian ini peneliti memilih komitmen kerja karyawan di kantor KEMENAG Gunungkidul sebagai subjek. Dan sistem pemberian *reward* dan *punishment* sebagai objeknya. Peneliti berupaya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap komitmen kerja karyawan di kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Dalam sistematika penelitian skripsi ini, peneliti membaginya ke dalam lima bab yang dijabarkan sebagai berikut:

Bab I : Merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Merupakan kerangka teori yang mendeskripsikan *reward*, *punishment*, serta komitmen kerja karyawan.

Bab III: Membahas metode penelitian yang memaparkan tentang jenis penelitian, sumber data serta prosedur penelitian.

Bab IV: Merupakan gambaran umum Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul

Bab V : Merupakan analisis hasil penelitian dan memberikan pembahasan mengenai hasil penelitian

Bab VI: Merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada BAB V, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara pemberian *reward* dan *punishment* dengan komitmen kerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul. Hal ini dibuktikan oleh hasil korelasi bivariante dengan angka signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 pada angka kepercayaan 95%. Koefisien korelasi bertanda positif, artinya semakin tinggi *reward* yang diterima karyawan dan semakin efektif *punishment* yang diterapkan maka semakin tinggi pula komitmen kerja karyawan. Besarnya hubungan antara variabel  $X_1$  (*reward*) dengan variabel Y (komitmen kerja) dikategorikan sedang karena berada pada interval 0.40-0.599. sedangkan hubungan antara variabel  $X_2$  (*punishment*) dengan variabel Y (komitmen kerja) dikategorikan kuat karena berada pada interval 0.60-0.799.
2. Ketika variabel *reward* dan *punishment* dikontrol dengan variabel Z (Kedisiplinan) pengaruh terhadap komitmen kerja karyawan masih tetap linier dan signifikan. Terbukti dari hasil perhitungan koefisien

korelasi parsial  $X_1$  (*reward*) yaitu  $0.534 > 0.492$ . ini berarti pada angka kepercayaan 95% secara statistik dapat dibuktikan bahwa bahwa hubungan variabel *reward* ( $X_1$ ) terhadap variabel komitmen kerja (Y) terjadi karena dimediasi atau diintervensi oleh kedisiplinan (Z). Maka variabel kedisiplinan (Z) memperkuat hubungan antara *punishment* terhadap komitmen kerja karyawan. Sedangkan pada korelasi parsial  $X_2$  (*punishment*) yaitu  $0.759 > 0.735$ . ini berarti pada angka kepercayaan 95% secara statistik dapat dibuktikan bahwa hubungan variabel *punishment* ( $X_2$ ) terhadap variabel komitmen kerja (Y) terjadi karena dimediasi atau diintervensi oleh kedisiplinan (Z). Maka variabel kedisiplinan (Z) memperkuat hubungan antara *punishment* terhadap komitmen kerja karyawan.

3. Hasil regresi membuktikan nilai koefisien regresi berganda antara *reward* dan *punishment* dengan komitmen kerja sebesar R square ( $R^2$ ) yaitu 0.585, maka kontribusi variabel *reward* dan *punishment* sebesar 58.5% terhadap komitmen kerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul.

## **B. Saran-saran**

### **1. Untuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul**

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul agar terus meningkatkan motivasi kerja karyawan berupa *reward* dan



meningkatkan efektifitas hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan dengan *punishment* yang tepat dan efektif.

## 2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dengan variabel serupa, diharapkan mampu mengulas variabel dengan detail. Mampu mengulas dari berbagai referensi lebih dari penelitian sebelumnya. peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan menganalisis sub-variabel dengan detail.

## C. Penutup

Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam pengetahuan akademis. Aamiin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ghazali, *Ihya' 'Ulum al-Din, juz IV*, Terj. Prof Ismail Yakub dengan judul: *Ihya' Al-Ghazali*, jilid VII, cet: III, Jakarta: CV. Faizan, 1985.
- An-Naisabury, Al-Quraissy, *Ar-Risalah al-Qusyairiyyah fi 'ilmi At-Tasawufi*, Terj. Mohammad Luqman Hakim dengan judul *Risalatul Qusyairiyah: Indu Ilmu Tasawuf*, Surabaya:VRisalah Gusti, 2000.
- Anoraga, Pandji, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Pustaka Jaya, 1995.
- Arifin, Noor, “Analisis budaya organisasional terhadap komitmen kerja karyawan dalam peningkatan kinerja organisasional karyawan pada koperasi BMT di kecamatan Jepara”. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta*, Vol. 7 No.3 ,2010. Diakses melalui [http:// journal. uny. ac.id/index/php/jep/article/view/572](http://journal.uny.ac.id/index.php/jep/article/view/572) pada tanggal 10 Maret 2017.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2010.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Budiyono, Haris dan Amirullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Davis, Rebecca *Statistics: A Tool for Social Research* Belmont: Wadsworth Publishing Company, 1996.
- Dessler, Gary, *Manajemen Personalia*, Terj.oleh Benjamin Melan, Jilid II, Jakarta: Prehelido, 1997.
- EQ, Zainal Mustafa, *Mengurai variabel hingga instrumensi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Febrianti, Silfia, dkk. “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT.Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.12, No.1. Juli 2014.
- George, Daren dan Paul Mallery, *SPSS For Windows Step By Step! A Simple Guide And Reference*, Boston: Allynd Bacon, 2003.

- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.
- Hudiwinarsih, Gunasti, Windi Aprilia Murty “Pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)” *Jurnal Perbanas* Vol 2. No. 2, 2012. Diakses melalui <https://journal.perbanas.ac.id/index.php/tiar/article/view/97/74> pada tanggal 10 Maret 2017.
- Khusaini,dan S.Pantja Djati, “Kajian terhadap kepuasan kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi kerja” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra* Vol.5 No. 1 2003. Diakses melalui <http://cpanel.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/15631>,pada tanggal 10 Maret 2017.
- Kusuma, A.D Indra, *Pengantar Ilmu Pengetahuan*, Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP, 1973.
- Machali, Imam, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: STIQ An-Nur, 2016.
- Machali, Imam, *Statistik Itu Mudah*, Yogyakarta: STIQ An-Nur, 2016.
- Nabila, Hasna, “Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Motivasi Berprestasi Siswa SMA Negeri 5 Yogyakarta” *Skripsi*, Yogyakarta: Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.
- Nurmiyati, Eni, “Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Kinerja Karyawan Pada Bprs Harta Insan Karmiah” *Skripsi*, Jakarta: Jurusan Muamalat Dan Perbankan Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015. Diakses melalui <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/2995/1/ENI%20NURMIYATI-FSH>, pada tanggal 10 November 2016.
- Profil Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul, <http://www.kemeneaggeka.net/page/sejarah.html> [18 Mei 2017]

- Pungkasari, Dwi Hastuti, "Konsep *Reward And Punishment* Dalam Teori Pembelajaran Behavioristik Dan Relevansinya Dengan Pendidikan Islam" *Skripsi*, Yogyakarta: Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.
- Purnama, Ade Vici, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia Persero Daop Surabaya" *Skripsi*, Surabaya: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Putra Surabaya, 2015. Diakses melalui <http://library.uwp.ac.id/digilib/files/disk1/11/--adevicipur-507-1-01100000-3.pdf> pada tanggal 10 November 2016.
- Purwanton, Imam, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Kasus Pada Kantor Pusat PT.Bakrie Telcecom,TBK)", *Jurnal Bakrie* Vol.2, No. 2 (2014). Diakses melalui [http://journal.bakrie.ac.id/index.php/jurnal\\_ilmiah\\_ub/article/view/469](http://journal.bakrie.ac.id/index.php/jurnal_ilmiah_ub/article/view/469) pada tanggal 10 November 2016.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002..
- Setyawati, Devi dan Anita Zulkaida, "Perbedaan Komitmen Kerja berdasarkan orientasi peran gender pada karyawan dibidang kerja non tradisional" *Jurnal proceeding PESAT (psikologi, ekonomi, sastra, arsitek, & sipil)* , Vol.2. 21-22 Agustus 2007.
- Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* Bandung:Alfabeta,2013.
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan: kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- Usmara, A, *Motivasi Kerja: Proses, Teori, dan Praktik*, Yogyakarta: Amara Books, 2006.

## KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nur Saadah  
NIM : 13490006  
Pembimbing : Dr. Imam Machali, M. Pd  
Judul Skripsi : **Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap  
Komitmen Kerja Karyawan Kementerian Agama  
Kabupaten Gunung Kidul**  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No	Tanggal	Bimbingan ke-	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1.	10 April 2017	I	Persiapan Seminar	
2.	31 Juli 2017	II	Persiapan mencari data di lapangan	
3.	19 Oktober, 2017	III	Panduan mencari theory Z	
4.	26 Oktober 2017	IV	Uji Linearitas dan Normalitas	
5.	30 Oktobeber 2017	V	Korelasi dan Analisis regresi	
6.	1 November 2017	VI	Penyusunan Bab V – VI	
7.	8 November 2017	VII	Koreksi bab VI dan persiapan sidang	

Yogyakarta, 9 November 2017

Pembimbing,

Dr. Imam Machali, M. Pd  
NIP. 19791011 2009120 1 005

## Catatan lapangan

No	Hari, tanggal	Kegiatan
1	Selasa, 2 Mei 2017	Meninjau ulang lokasi, dan menyerahkan surat izin penelitian dan proposal
2	Rabu, 11 Mei 2017	Mengambil surat izin penelitian dari KEMENAG GUNUNG KIDUL.
3	Rabu, 22 Mei 2017	Meminta data karyawan, dan data sarpras ke bagian Umum.
4	Senin, 6 Juni 2017	Menyebarkan Angket dan Mengambil foto kantor untuk dokumentasi.
5	Selasa, 13 Juni 2017	Mengambil data kuesioner di kantor Barat Seksi Administrasi dan Tata Usaha, baru kembali 11 kuesioner .
6	Rabu, 26 Juli 2017	Mengambil data kuesioner di kantor Timur, kembali 37 kuesioner.
7	Senin, 31 Juli 2017	Mengambil sisa data kuesioner, 20 kuesioner.





NAMA	UNIT KERJA	lama kerja	usia
VINCENSIUS UDI PRASETYO, SS.	Bimas Katolik	6	35
RINENTAHANSIH, S. PAK	Bimas Kristen	17	48
MUKOTIP, S. Ag, M.Pd.I	Seksi Bimas Islam	20	46
SRI WAHYUNI, S.Ag.	Seksi Bimas Islam	15	44
SUYANTA	Seksi Bimas Islam	7	44
AMINUDIN ROSJID, M.A.	Seksi Bimas Islam	19	45
SUMINEM	Seksi Bimas Islam	10	47
Hj. SRI SUGIYANTI, SH., M.Hum	Seksi Bimas Islam	24	48
HERFAN S. Ag	Seksi Bimas Islam	8	45
ULFAH SA'ADAH, S.Sos, M.Pd	Seksi Bimas Islam	12	47
WAHYU ENDARDI, S. Sos.I	Seksi Bimas Islam	8	35
BAKAT, S.Pd.I	Seksi Bimas Islam	10	46
HABIBULLOH	Seksi PAIS	5	54
Drs. H. SADMONODADI, MA.	Seksi PAIS	23	55
TAUFIK AHMAD SOLEH, S.Ag	Seksi PAIS	24	45
Drs. SLAMET WAHYUDI	Seksi PAIS	24	50
WARTINI	Seksi PAIS	24	45
TOMI ADHE KRISNA, S.H.	Seksi PAIS	6	35
THERESIA PRIYATI, S.Pd.	Seksi PAIS ( Pengawas )	17	46
LUCIA ASIH PRATIWI, S.Pd	Seksi PAIS ( Pengawas )	17	45
YOHANES MURDIYANTO, S.FK	Seksi PAIS ( Pengawas )	22	56
SUNARTO, S.PAK	Seksi PAIS ( Pengawas )	17	50
YAHYA, S. Ag	Seksi PAIS ( Pengawas )	26	46
Drs. NGAWETNO	Seksi PAIS ( Pengawas )	30	57
ESTY DEWI MULYAWATI, S.Ag.	Seksi PAIS ( Pengawas )	17	47
SYAMSUL ANWAR, S.Ag	Seksi PAIS ( Pengawas )	20	46
Dra. SITI SUWAIBAH	Seksi PAIS ( Pengawas )	23	53
MAHMUD ALI, S.Ag.	Seksi PAIS ( Pengawas )	31	51
Drs. RIDARNO, MA.	Seksi PAIS ( Pengawas )	27	53
Drs. RUBINO, MA.	Seksi PAIS ( Pengawas )	26	57
SUMITRO, S.Ag, M.A.	Seksi PAIS ( Pengawas )	20	47
KHOIRI KHOMSAH, S.Ag., MA	Seksi PAIS ( Pengawas )	17	41
RIYADI PURWANTO, S.Ag	Seksi PAIS ( Pengawas )	31	54
FAQIH SHOMADI, S. Ag	Seksi PAIS ( Pengawas )	16	41
Dra. SITI MARFU'AH	Seksi PAIS ( Pengawas )	24	49
JAMHARI, S.Pd.I	Seksi PAIS (Guru)	23	52
RIYADI	Seksi Pend Diniyah dan Pontren		46

H UNTUNG SANTOSO, SE., M.A.	Seksi Pend Diniyah dan Pontren	25	54
SURYANTO	Seksi Pend Diniyah dan Pontren	26	50
TUGIYANTA, SH.	Seksi Pend Diniyah dan Pontren	24	49
BINARNI WIDIYATI, SH.	Seksi Pend Diniyah dan Pontren	28	55
ARIF ABDULRAHMAN, S.Th.I	Seksi Pend Diniyah dan Pontren	6	38
FATIMAH HANDRIASTUTI, A.Md.Kom	Seksi Pend. Madrasah	26	46
Drs. H. ANDAR PRASETYO, MA.	Seksi Pend. Madrasah	25	50
SUMARWAN	Seksi Pend. Madrasah	7	33
NURUL KHASANAH	Seksi Pend. Madrasah	11	47
SUTRISMIYATI	Seksi Pend. Madrasah	31	51
HERIS PURWOKO, A.Md	Seksi Pend. Madrasah	11	34
SUTADI	Seksi Pend. Madrasah	7	35
Drs. SUGENG WIBOWO	Seksi Pend. Madrasah ( Pengawas )	19	48
Drs. FAIZUZ SYA'BANI	Seksi Pend. Madrasah ( Pengawas )	25	54
SUGIYO, S.Ag, M.Pd.I	Seksi Pend. Madrasah ( Pengawas )	24	54
Drs. NGATEMIN	Seksi Pend. Madrasah ( Pengawas )	23	55
MISBAH, S.Ag	Seksi Pend. Madrasah ( Pengawas )	19	50
M. JAMHARI, S.Pd.I.	Seksi Pend. Madrasah ( Pengawas )	26	57
Drs. ISYADI	Seksi Pend. Madrasah ( Pengawas )	23	57
PURWATA, S. Ag.	Seksi Pend. Madrasah ( Pengawas )	24	45
INDRA SUSILANINGSIH, S.Ag.	Seksi Pend. Madrasah ( Pengawas )	30	54
KARMANTO, S.Ag.	Seksi Pend. Madrasah ( Pengawas )	19	45
SRI RAHMIYATI, S.Pd, M.Pd	Seksi Pend. Madrasah ( Pengawas )	16	46

ISKANDAR, S.Ag.	Seksi Pend. Madrasah ( Pengawas )	24	51
PONIMAN, S.Ag.	Seksi Pend. Madrasah ( Pengawas )	20	45
SALABI,S.Ag.M.S.I	Seksi Pend. Madrasah ( Pengawas )	24	46
SUMARWAN, S.Ag.	Seksi Pend. Madrasah ( Pengawas )	37	57
WAGIRAN, S.Ag	Seksi Pend. Madrasah ( Pengawas )	20	45
SIHYU DARINI HARSIWULAN, S.Pd	Seksi Pend. Madrasah ( Pengawas )	23	53
Dra. ISTI ROKHANI, MA	Seksi Peny. Syariah	29	55
SUMARDIA	Seksi Peny. Syariah	24	53
GIYATNO	Seksi Peny. Syariah	14	40
Drs. H. MUH. YUSUF, MA.	Seksi Penyelenggara Haji dan Umroh	23	53
SOEJOTO	Seksi Penyelenggara Haji dan Umroh	24	49
IRWAN TRIYANTO	Seksi Penyelenggara Haji dan Umroh	10	38
SITI KIBTY SANDRA, A.Md	Seksi Penyelenggara Haji dan Umroh	19	45
JOKO SUPRIYANTO, S.Hum	Seksi Penyelenggara Haji dan Umroh	13	39
HASIM ISMAIL	Subbag. TU	25	45
MARSHIDAH	Subbag. TU	17	43
MUHAMMAD SIDIQ WAHYUDI	Subbag. TU	8	44
H.SUPRIYANTO,S.Ag.,MSI	Subbag. TU	26	45
RUSMIYONO	Subbag. TU	31	54
ERNA NUR ASTUTI	Subbag. TU	25	48
ALFIAH SURYANI, S.E.I	Subbag. TU	6	29
WENING TYAS ASIH, ST.	Subbag. TU	6	30
FAJAR HUDAYA, A.Md.	Subbag. TU	11	40
SUJARWANTO	Subbag. TU	10	50
CHOIRUDIN, S.Ag	Subbag. TU	19	49
SUPARTINAH, SH	Subbag. TU	26	55
CHOIRUN NAJIB	Subbag. TU	12	37
SARINO, S.E., MA.	Subbag. TU	26	55
WIJANA KUSDIYARTA	Subbag. TU	30	52

SUBROTO	Subbag. TU	26	51
SUROTO	Subbag. TU	32	54
FITRI SUBEKTI, S. Sos	Subbag. TU	12	38
R. AHMAD KURNIA ANSHORUDIN, S.Kom	Subbag. TU	6	37
SUGIYANTO	Subbag. TU	27	47
KARSIDI	Subbag. TU	23	45
RAHMANTA	Subbag. TU	26	45
RIFAI AMIN SHOLEH	Subbag. TU	8	33
YURIANTO	Subbag. TU	14	34
CHOIRUDIN, S.E.I, MSI	Subbag. TU	12	35
MUHAMMAD ALI MUSTHOFA	Subbag. TU	12	34
MUH SUAMIN	Subbag. TU	7	42
SULISTYORINI	Subbag. TU	23	43
SRI WIDAYATI, SE.	Subbag. TU	23	45

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## Dokumentasi Lapangan













STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALJAGA  
YOGYAKARTA





## CURICULUM VITAE



**Nama:** Nur Saadah  
**Tempat, Tgl. Lahir** : Semarang, 30 September 1995  
**Jenis Kelamin** : Perempuan  
**Agama** : Islam  
**Alamat Asal** : Tenggang timur 03/08 Tambakrejo, Gayamsari, Semarang.  
**Alamat Yogyakarta** : Asrama Gajah Putih 2 Krapyak Wetan, Panggungharjo, Sewon Bantul.  
**No. Hp** : 08995798878  
**E-mail** : nurzashadh@gmail.com

### RIWAYAT PENDIDIKAN :

- 1999 – 2000 TK Al-Fattah, Semarang Jawa Tengah
- 2001 – 2006 SDI Al-Fattah, Semarang Jawa Tengah
- 2007 – 2010 MTs Al-Wathoniyyah, Semarang, Jawa Tengah
- 2010 – 2013 SMAI Sultan Agung 3, Semarang Jawa Tengah
- 2013 – 2017 MPI – UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta

### KEMAMPUAN :

- Microsoft Office Word, Excel, Power Point, Adobe Photoshop, CorelDRAW, SPSS
- Bahasa Jawa (aktif), Bahasa Indonesia (aktif), Bahasa Inggris (pasif), Bahasa Arab (pasif)

### PENGALAMAN ORGANISASI :

- **IKBSD** (Ikatan Alumni SDI Al-Fattah Semarang)
- **KARISMA** (Ikatan Santri Karesidenan Semarang Yogyakarta)
- **SALMA** (Ikatan Santri Akumni Al-Itqon Semarang)
- **ISSAGA** (Ikatan Alumni Sula-3 Semarang)