

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PERAN SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT DALAM
MENINGKATKAN KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI BAGI PEGAWAI
DI RS.JIWA TAMPAN PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Strata I Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan
Syarif Kasim Riau*



OLEH

ERNA PRIHATIN
NIM : 11970124902

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2024



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ERNA PRIHATIN
 NIM : 11970124902
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PERAN SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT DALAM
 MENINGKATKAN KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI
 PEGAWAI DI RS. JIWA TAMPAN PEKANBARU

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

Dr. MULIA SOSIADY SE, MM, AK

NIP. 197612172009011014

MENGETAHUI :

DEKAN



Dr. Hj. MARYARNI, S.E., MM

NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI

S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE., MM

NIP. 19720513200701 2 018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ERNA PRIHATIN
 NIM : 11970124902
 JURUSAN : MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL SKRIPSI : PERAN SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT
 DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN DAN
 MOTIVASI BAGI PEGAWAI DI RS.JIWA TAMPAN
 PEKANBARU
 TANGGAL UJIAN : 16 JANUARI 2024

TIM PENGUJI

Ketua Penguji
Dr. Hariza Hasyim, SE., M.Si
 NIP. 19760910 200901 2 003

Stafetaris
Dea Deswimar, S.Sos., M.Si
 NIK. 130 411 027

Penguji I
Sehani, SE.,MM.
 NIP. 19741211 200710 2 004

Penguji II
Mukhlis, SE, MM
 NIP. 19861126 201503 1 004

[Signature]

[Signature]

[Signature]

UIN SUSKA RIAU



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Erra Prhatin
 NIM : 11970124902
 Tempat/Tgl. Lahir : Pasar Kambang 03-Desember-1998.
 Fakultas/Pascasarjana : Ilmu Ekonomi dan Sosial
 Prodi : Manajemen SI

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Peran Sistem Reward dan Punishment dalam meningkatkan
 kedisiplinan dan motivasi pegawai Di Rs. Jawa Timur
 Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, ...
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11970124902

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



ABSTRAK

Peran Sistem Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Dan Motivasi Bagi Pegawai Di Rs.Jiwa Tampan Pekanbaru

Oleh:

ERNA PRIHATIN
NIM : 11970124902

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Sistem Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Dan Motivasi Bagi Pegawai Di Rs.Jiwa Tampan Pekanbaru. Analisis data dalam penelitian ini mengacu pada tahapan : Pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Sifat penelitian ini adalah deskripsi, yaitu suatu bentuk metode penelitian yang mengikuti proses pengumpulan data, penulisan dan penjelasan atas data dan setelah itu dilakukan analisis. Deskriptif kualitatif yaitu menganalisa data yang bersifat penjelasan atau penguraian data dan informasi yang kemudian dikaitkan dengan teori dan konsep-konsep yang mendukung pembahasan yang relevan di mana penjelasan ini menggunakan metode kualitatif kemudian diperoleh kesimpulan dari permasalahan penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian lapangan, setelah adanya pemberian reward dan punishment dalam Peran Sistem Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Dan Motivasi Bagi Pegawai Di Rs.Jiwa Tampan Pekanbaru , kedisiplinan semakin meningkat, baik dalam disiplin waktu maupun disiplin perbuatan.

Kata Kunci : Reward, Punishment, Kedisiplinan dan Motivasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

The Role of Reward and Punishment System in Improving Discipline and Motivation Impact for Employees at Rs.Jiwa Tampan Pekanbaru

By:

ERNA PRIHATIN
NIM : 11970124902

This study aims to determine The Role of Reward and Punishment System in Improving Discipline and Motivation Impact for Employees at Rs.Jiwa Tampan Pekanbaru. Data analysis in this study refers to the stages: Data collection, data reduction, data presentation and conclusion drawing. The nature of this research is a description, which is a form of research method that follows the process of collecting data, writing and explaining the data and after that the analysis is carried out. Qualitative descriptive, namely analyzing data that is explanatory or describing data and information which is then associated with theories and concepts that support relevant discussions where this explanation uses qualitative methods and then conclusions are obtained from this research problem. Based on the results of field research, after the provision of rewards and punishments in the Role of Reward and Punishment Systems in Increasing Discipline and Impact Motivation for Employees at Rs.Jiwa Tampan Pekanbaru, discipline is increasing, both in time discipline and discipline of actions.

Reward, Punishment, Discipline and Motivation



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji dan syukur penulis hantukan atas kehadiran Allah SWT, karena rahmat dan karunia- Nya penulisan dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk mengikuti ujian akhir Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini, tidak sedikit rintangan yang penulis hadapi, baik dari segi materi maupun nonmateri. Akhirnya dengan segala perjuangan dan kerja keras serta doa semua pihak sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“PERAN SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN DANMOTIVASI BAGI PEGAWAI DI RS. JIWA TAMPAN PEKANBARU”**

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan serta kejanggalan baik dari segi bentuk, susunan, tata bahasa, maupun dalam bentuk nilai ilmiahnya, karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat lebih sempurna di masa yang akan datang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, dukungan, bantuan dan petunjuk dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Selain itu, banyak sekali curahan pikiran dan motivasi yang penulis dapatkan demi kesempurnaan tugas berharga. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kepada semua pihak yang turut andil dalam penyelesaian skripsi ini, di antaranya:

Teristimewa buat Ayahanda dan Ibunda yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberkati penulis . Dengan doa mulai dari menjalankan perkuliahan serta memberikan bantuan material, spiritual, dan moral yang akan dapat penulis balas, selain doa kepada Allah SWT agar ayahanda dan ibunda senantiasa diberikan kesehatan dan umur panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT. Terima kasih juga kepada Abang tercinta Randi Eka Nanda serta keluarga besar terkasih sayang telah memberikan motivasi dan Doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Fakhrurozi, SE, MM selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Bapak sebagai pembimbing proposal dan skripsi yang telah sangat sabar memberikan saran, nasehat, memberikan banyak motivasi pada penulis untuk menyelesaikan dan mengajarkan banyak hal kepada penulis demi kebaikan skripsi ini.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial , Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa mendidik penulis dengan membekali ilmu pengetahuan.

Terima kasih kepada Rs.Jiwa Tampan Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

9. Terima kasih kepada sahabatku tercinta dan teman- teman pejuang skripsi yang telah memberikan semangat dan selalu ada untukku.

10. Terima kasih kepada teman- teman KKN dan teman- teman PKL yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu memberikan semangat kepada penulis.

Keluarga Besar kelas Msdm, dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga semua bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung akan menjadi amal ibadah dan mendapat pahala yang berlipat ganda di sisi Allah SWT.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang terlibat, semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik itu bagi penulis maupun pembaca. Mudah –mudahan Allah SWT senantiasa memberikan hidayah dan petunjuk-Nya serta menunjukkan jalan yang lurus kepada kita semua. *Aamiin Allahumma Aamiin.*



Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 2024

ERNA PRIHATIN
NIM : 11970124902



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Tujuan Dan Manfaat Peneliti	7
1.5 Sistematika penulisan.....	9
BAB II KAJIAN TEORITIS.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (sdm).....	10
2.1.2 Tujuan manajemen sumber daya manusia (sdm).....	12
2.1.3 Perencanaan sumber daya manusia (sdm)	12
2.1.4 Fungsi manajemen sumber daya manusia (sdm)	14
2.2 Reward	16
2.2.1 Pengertian Reward.....	16
2.2.2 Bentuk-bentuk reward.....	17
2.2.3 Jenis-jenis reward	18
2.2.4 Dimensi penghargaan reward	21
2.2.5 Indikator reward.....	21
2.3 Pengertian punishment.....	22
2.3.1 Macam-macam punishment.....	25
2.3.2 Bentuk-Bentuk Punishment	25
2.3.3 Tujuan punishment (hukuman).....	26
2.3.4 Indikator punishment	29

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	2.3.5 Punishment dalam pandangan islam.....	29
	2.4 Kedisiplinan.....	30
	2.4.1 Pengertian Kedisiplinan.....	30
	2.4.2 Indikator kedisiplinan	32
	2.5 Motivasi	33
	2.5.1 Pengertian motivasi.....	33
	2.5.2 Indikator motivasi	41
	2.8.3 Pandangan islam terhadap motivasi.....	43
	2.6 Penelitian Terdahulu.....	43
	2.7 Kerangka Penelitian.....	49
	2.8 Variabel Penelitian	51
	BAB III METODE PENELITIAN	52
	3.1 Jenis Penelitian.....	52
	3.2 Lokasi Penelitian dan Waktu.....	52
	3.3 Informan Penelitian	53
	3.4 Jenis Data dan Sumber Data.....	54
	3.5 Teknik Pengumpulan Data	54
	3.6 Analisa Data	56
	BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN.....	58
	4.1 Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau	58
	4.2 Motto Rumah Sakit Jiwa Tampan	60
	4.3 Visi Rumah Sakit Jiwa Tampan.....	60
	4.4 Misi Rumah Sakit Jiwa Tampan.....	60
	4.5 Struktur organisasi	60
	4.6 Kedudukan, Fungsi dan Tugas Rumah Sakit Jiwa Tampan.....	61
	BAB V HASIL PENELITIAN	68
	5.1 Hasil Penelitian	68
	5.1.1 Hasil Wawancara	68
	5.2 Pembahasan	74
	5.3 Data Pegawai Penerima <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru	81

BAB VI PENUTUP	84
6.1 Kesimpulan.....	84
6.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	88



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR TABEL

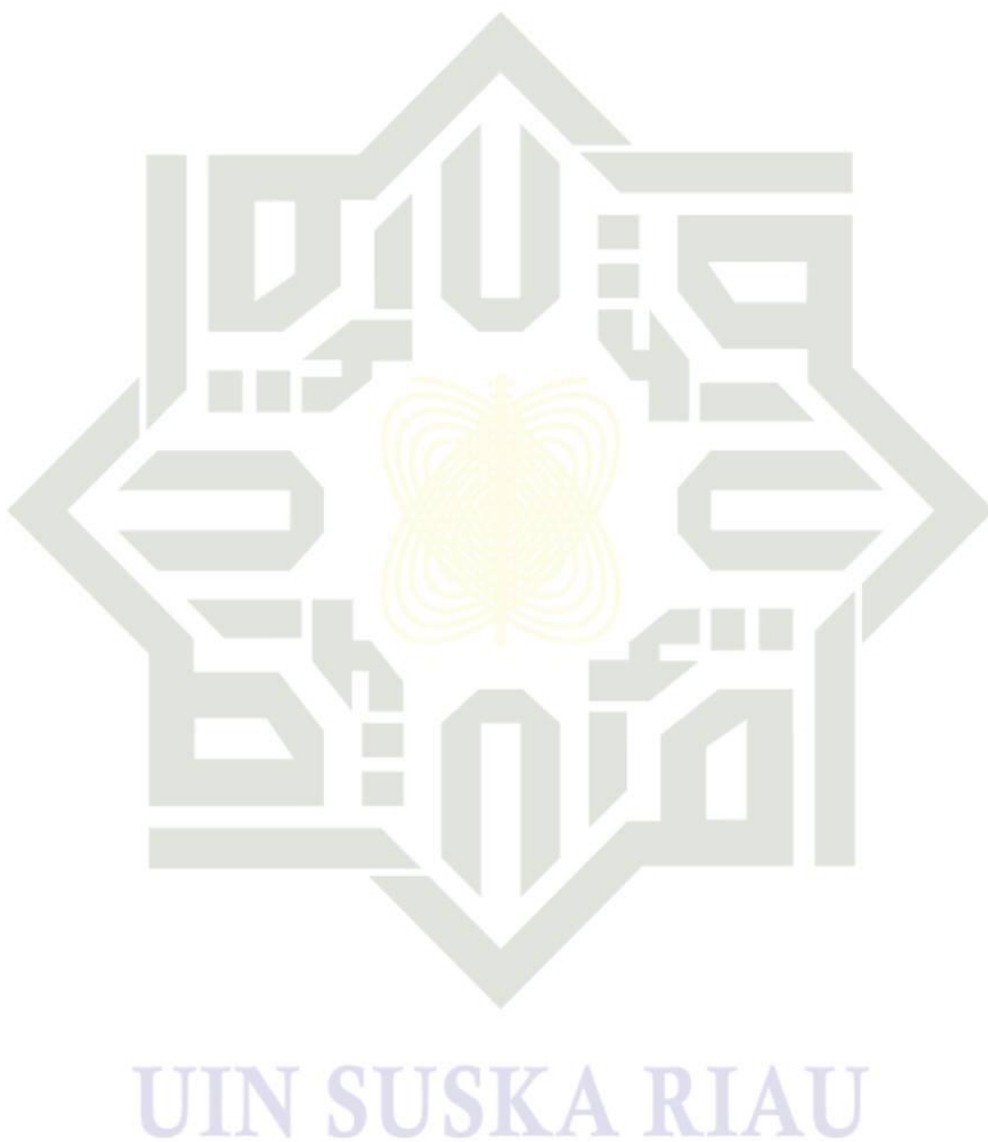
Tabel 1.1 Bentuk Pemberian Reward Rs. Jiwa Tampan Pekanbaru	2
Tabel 1.2 Data Jumlah Kehadiran Pegawai Rs. Jiwa Tampan Pekanbaru	5
Tabel 1.3 Data jumlah absensi keterlambatanhadiran pegawai	5
Tabel 3.1 Informan penelitian	55
Tabel 5.1 Data <i>Reward</i> Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru 5 Tahun Terakhir	81
Tabel 5.2 Data <i>Punishment</i> Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru 5 Tahun Terakhir	82

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konsep Kerangka Penelitian Kualitatif.....	52
---	----



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Langkah awal pemerintah dalam melaksanakan peningkatan kinerja pegawai dalam mengikuti aturan-aturan yang diterapkan pada pegawai negeri sipil salah satunya yakni menerapkan reward dan punishment yang telah ditetapkan berdasarkan pasal-pasal dan undang-undang sebagaimana bentuk dan upaya maningkatkan kualitas pegawai.

Disiplin merupakan fenomena yang tidak asing lagi dimanapun tempat dan lokasinya, maka dari itu pentingnya penerapan tingkat disiplin didunia kerja maupun dikehidupan sehari-hari yang mengadakan punishment dan reward guna motivasi sebagai pegawai untuk meningkatkan kualitas disiplin. Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) disiplin diartikan tata tertib dengan ketaatan atau kepatuhan terhadap praturan dan tata tertib. Apabila seorang dianggap dianggap dalam kedisiplinan sering kali mereka melakukan berbagai cara ada yang bereaksi terhadap kekhawatiran dengan cara menjadi agresif, ada juga yang menolak diri untuk membicarakan masalahnya hal ini membuat sulit untuk menyelesaikan masalahnya. Oleh sebab itu mewajibkan untuk menerapkan serta menjalankan hukuman bagi setiap pelaku yang melanggar sebagai pegawai RS.JIWA Tampan Pekanbaru.

Objek dalam penelitian ini adalah RS.Jiwa Tampan Pekanbaru yaitu yang bergerak dibidang kesehatan pengobatan orang dengan gangguan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jiwa. Berdasarkan lembaga-lembaga Kedisiplinan sering kali merupakan tingkat permasalahan yang sering dialami dimana saja dimana disiplin merupakan tingkat atau suatu kondisi yang terbentuk dari proses atau serangkaian pelaku menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan dan ketertiban akan menciptakan proses suasana yang baik dalam bekerja.

Adapun upaya dalam menerapkan kedisiplinan yaitu adanya punishment (hukuman) dan reward. sebagai alat ukur tingkah laku pegawai dinas hal ini sangat penting untuk diterapkan dimana pegawai harus dipaksa untuk tetap disiplin dan tidak melanggar aturan yang ditetapkan di RS. Jiwa Tampan Pekanbaru.

Pemberian reward kepada PNS diatur Pasal 2-3 dan Pasal 231-232, PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan berupa: (1) Tanda kehormatan; (2) Kenaikan pangkat istimewa; (3) Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau (4) Kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

Tabel 1.1 Bentuk Pemberian Reward Rs. Jiwa Tampan Pekanbaru

No	Tahun	Kategori			
		Piagam	Bingkisan	Uang Tunai	Total
	2019	42	7	4	52
	2020	54	8	6	67
	2021	60	7	6	74
	2022	63	5	4	72
	2023	90	12	10	112

Sumber : Rs. Jiwa Tampan Pekanbaru, tahun 2019-2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemberian punishment atau hukuman bagi pegawai di Lingkungan Kementerian Keuangan didasarkan atas pasal 7 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Jadi penerapan punishment tidak semata-mata atas dasar hukuman ringan atau teguran lisan melainkan jika pegawai terus-terusan melanggar maka hukuman yang diberikan juga lebih berat atau phk. Dan begitu juga sebaliknya bagi pegawai yang taat terhadap aturan yang diberikan maka akan diberikan hadiah sebagai motivasi atau pendorong dalam melakukan hal yang lebih baik lagi dan melakukan dalam pembentuk karakter Agar terbentuknya menjadi manusia berbudi luhur (berahlak mulia) selain menjadikan hukuman atau sangsi hal ini juga menjadi sebagai sarana motivasi pegawai.

Dalam menjadikan pegawai yang berkualitas tentu memerlukan kerjasama yang baik untuk mewujudkan sdm yang bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan di Tempat yang menjadi lembaga psikologi mempelajari banyaknya pengaruh hidup seseorang baik secara internal, maupun eksternal, dan pengaruh lingkungan keluarga yang bersifat temperamental sehingga cenderung dapat mempengaruhi mental dan kejiwaan. Dan bagi karyawan menghadapi stigma masing-masing pasiennya dalam penanganan yang berdasarkan faktor penyebabnya.

Punishment bertujuan sebagai motivasi dalam menerapkan kedisiplinan atau mendorong untuk mempengaruhi perilaku pegawai bagian umum bahwa kedisiplinan adalah keberhasilan meningkatkan sumber daya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manusia secara efektif dan efisien dalam dunia kerja, menurut **Hasibuan** dalam **sinambela (2016:335)** “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk teratur, tekun secara terus menerus dan berkerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah diterapkan. Serta menimbulkan bagi pegawai atas dilaksnakanya aturan dan hadiah serta dorongan motivasi yang dilakukan mampu mebrikan hasil disiplin dan semangat kerja yang baik dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan. baik bersifat tertulis maupun tidak tertulis biasanya tentu memberikan besar bagi setiap sdmnya out sendiri. Ini memberikan pengaruh dalam mejalankan produktifitas dan hasilkinerja yang lebih memuaskan tentunya.

Setiap pegawai akan lebih bersemangat jika mendapatkan yang baik secara menguntungkan maupun jika tidak menjalankan dan mendapatkan buruk yaitu, contohnya akan diberikan teguran atau sejenis hukuman agar tidak semena-mena serta acuh tak acuh terhadap sanksi yang diberikan. Teguran yang bersifat secara langsung akan meberikan pengaruh besar bagi setiap pegawainya yang kedepanya tidak lagi melakukan pelanggaran- pelanggaran aturan yang telah ditetapkan sebagai mana mestinya ketentuan secara kesepakatan bersama maupun aturan pemerinah.

Saya mengangkat judul ini berdasarkan untuk pertama, motivasi diri sendiri untuk menerapkan pentingnya disiplin baik dikehidupan .sehari-hari maupun didunia kerja, atau dunia politik. selain itu disiplin juga sering saya temukan selalu lalai pada peraturan itu dengan adanya penelitian ini saya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berharap jika telah diterapkan beberapa hukuman dan hadiah diberikan pada pegawai maka tingkat disiplin Rs.jiwa tampan pekanbaru lebih baik lagi. Untuk melihat berapa besar tingkat kedisiplinan pegawai dari berbagai tahun pada tabel berikut 1.2

Tabel 1.2 Data Jumlah Kehadiran Pegawai Rs. Jiwa Tampan Pekanbaru

Tahun	Bagian umum	bagian pelayanan	bagian keperawatan	Bagian gizi	Jumlah
2019	25	32	20	20	97
2020	27	35	25	25	112
2021	35	48	30	28	141
2022	43	45	35	35	158

Sumber : Rs. Jiwa Tampan Pekanbaru, tahun 2019-2022

Dari tabel diatas dapat dilihat peningkatan pegawai dari berbagai tahun semakin meningkat pegawai semakin diwajibkan tingkat penikatan disiplin namun beberapa pegawai masih ada yang melanggar aturan dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3 data jumlah absensi keterlambatanhadiran pegawai

Tahun	Bagian umum	Bagian pelayanan	Bagian keperawatan	Bagian gizi	Jumlah
2019	10	9	5	4	28
2020	8	13	8	9	38
2021	12	15	7	5	39
2022	15	17	14	12	58

Sumber : Rs. Jiwa Tampan Pekanbaru, tahun 2019-2020

Dari tabel diatas dapat kita ambil kesimpulan bahwa tingkat pelanggaran yang dilakukan pegawai turun naik dengan kenaikan atau peningkatan pegawai hal ini dilihat pada daftar kehadiran pegawai.Maka diterapkan beberapa hukuman dan hadiah yang diberikan kepada pegawai agar sebagai bentuk motivasi sebagai kelancaran kerjasama yang baik.

Dari paparan tersebut maka peneliti mengkaji lebih dalam tentang
**“PERAN SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT DALAM
MENINGKATKAN KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI BAGI
PEGAWAI DI RS.JIWA TAMPAN PEKANBARU”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana peran sistem reward dan punishment terhadap kedisiplinan Rs.Jiwa Tampan Pekanbaru?
2. Bagaimana implikasi reward dan punishment dalam meningkatkan motivasi pegawai di Rs.Jiwa Tampan Pekanbaru?
3. Bagaimana Peran Sistem Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kedisiplinan Dan Motivasi Bagi Pegawai Di Rs.Jiwa Tampan Pekanbaru?

1.3 Batasan Masalah

Supaya penelitian ini lebih terarah, pembatasan masalah perlunya adanya batasan masalah berdasarkan sampel 100% karena waktu dan ruang lingkup kerja pegawai terbagi berdasarkan tugas dan jabatan masing-masing staf pegawai umum (43 orang), pelayanan (45 orang), perawat (35 orang), dan gizi (35 orang). Dalam penerapan punishment guna meningkatkan kedisiplinan dan motivasi pada pegawai di Rs.Jiwa Tampan Pekanbaru.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Tujuan Dan Manfaat Peneliti

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang masalah diatas maka secara garis besar mempunyai tujuan dan manfaat peneliti antara lain

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menerapkan peran sistem reward dan punishment dalam meningkatkan kinerja pegawai di Rs. Jiwa Tampan pekanbaru
- b. Untuk menerapkan implikasi reward dan punishment dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Rs.Jiwa Tampan Pekanbaru
- c. Untuk menerapkan peran sistem reward dan punishment dalam meningkatkan kedisiplinan dan motivasi bagi pegawai di Rs.Jiwa Tampan Pekanbaru.

1.4.2 Manfaat Peneliti

- a. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi keilmuan dan juga menambah wawasan tentang pentingnya peran sistem reward dan punishment dalam menumbuhkan kedisiplinan dan motivasi bagi pegawai di Rs.Jiwa Tampan Pekanbaru

- b. Bagi penulis

Dengan adanya penulisan ini penulis dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai masalah kasus-kasus

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dunia politik pada pegawai lingkungan kesehatan khususnya pada peran punishment dan reward dalam meningkatkan kedisiplinan dan motivasi di Rs.Jiwa Tampan Pekanbaru dan untuk meningkatkan kualitas diri sendiri tentunya bahwa pentingnya kedisiplinan baik dalam lingkungan kerja, maupun lingkungan politik, dan dalam kehidupan kita sendiri karena sebaik-baik motivasi adalah dari dorongan hati seseorang itu sendiri.

c. Pegawai

Bersadarkan hasil penelitian ini diharapkan bisa menambahkan kualitas kedisiplinan dan peningkatan tentang adanya sistem penerapan reward dan punishment untuk motivasi dalam lingkungan Rs. Jiwa Tampan Pekanbaru dalam meningkatkan sdm lebih mendukung lagi terhadap dunia kedisiplinan.

d. Bagi pembaca

Berguna bagi penelitian mengenai sejauh mana peran sistem reward dan punishment dalam meningkatkan kedisiplinan dan motivasi pegawai di Rs.jiwa tampan pekanbaru apakah telah dilaksanakan dengan baik atau belum serta mengetahui tingkat perubahannya dari tahun ketahunnya serta bentuk dari tanggung jawab sebagai menciptakan sdmnya yang lebih berkualitas.

1. Sistematika penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusun proposal ini. Penulismembaginya menjadi 3 (tiga) bab seperti yang diuraikan dalam sistematika penulisan berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab bagian bab ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penulisan, dan sistematika penulisan.

BAB II : METODE TEORITIS

Pada bab ini berisikan landasan teori yang kemudian melandasi pemikiran pembahasan berserta variabelnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis penelitian, lokasi peneliti, jenis dan sumber data, informasi penelitian, tehnik pengumpulan data sertatehnik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang sejarah umum instansi, struktur organisasi dan aktivitas instansi

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini yaitu membahas dua bagian, terdiri dari pertama, peran sistem reward dan punishment di Rs,j tampan pekanbaru. Kedua, dalam meningkatkan reward dan punishment dalam kedipilinan dan motivasi pegawai di Rs.jiwa Tampan pekanbaru

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI :PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang oleh perusahaan

BAB II KAJIAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (sdm)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu asset penting setiap suatu manajemennya dan apabila kualitasnya tidak memenuhi standar dan kualitas yang baik maka kecil kemungkinan tercapainya suatu perencanaan atau kurangnya berjalan dengan baik tentang pencapaian dan perwujudan hasil kerja baik secara individu maupun perusahaan tersebut.

Manajemen merupakan ilmu dan seni yang memanfaatkan segala sumber daya yang ada untuk pencapaian tujuan yang efektif dan efisien, manajemen disebut ilmu karena dalam pelaksanaannya memiliki 4 kegiatan pokok atau inti yaitu planning, organizing, action, dan controlling. Sedangkan disebut seni adalah karena didalamnya manajemen membutuhkan kekompakan agar bisa berkerja secara bersama-sama. Seni dalam menggerakan orang ialah unsur senu dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan tujuan strategis organisasi (**Edison, dkk, 2016:10**). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) wajib diterapkan di organisasi besar maupun kecil untuk membuat organisasi tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada para pegawai atau karyawan yang ada. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan Pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (**Mangkunegara, 2017:8**) didalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia (sdm) merupakan individu yang produktif dan berkerja sebagai penggerak organisasi, baik itu organisasi yang ada didalam instansi atau perusahaan dan merupakan sumber daya yang tidak dapat digantikan serta menjadi aset terpenting penentu perkembangan atau kunci kesuksesan perusahaan tersebut.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan *manpower* manajemen serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya personil personalia, kepegawaian dan sebagainya akan tetapi human resource manajemen sumber daya manusia yang mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Yaitu sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan hasil perencanaan, pengadaan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan secara baik secara individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menurut **(Hasibuan, 2019:10)** adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2 Tujuan manajemen sumber daya manusia (sdm)

Bagi setiap organisasi maupun instansi pastinya menerapkan atau menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam setiap manajemen sumber daya manusianya maupun sumber dayanya. Dalam suatu perusahaan tentunya memiliki keinginan sumber daya manusia yang berkualitas serta dapat mampu mengoperasikan segala bidang yang dibutuhkan dalam usaha merealisasi visi dan misi dalam jangka waktu yang efektif dan efisien yang memiliki pengetahuan tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan wewenang yang diterapkan, terkait dengan pelaksanaan tugas dan penuh. Serta mampu dan memiliki keahlian/keterampilan skills yang diperlukan dan bersikap produktif, inovatif/kreatif mau berkerja sama dan menerima saran dan pendapat orang lain atau dapat dipercaya, loyal, dan siap berkorban waktu serta bisa memberikan gambaran terbaik dari segala bidangnya.

2.1.3 Perencanaan sumber daya manusia (sdm)

Adapun pendapat yang dikemukakan oleh **(Hasibuan, 2019:13)** mengatakan bahwa perencanaan sdm adalah :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas kinerja yang akan mengisi semua jabatan
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas
- d. Untuk mempermudah koordinasi integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas meningkat
- e. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan kinerja
- f. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, disiplin, dan pemberhentian kinerja
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal dan horizontal) dan pensiun kinerja
- h. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian kinerja

Dalam menetapkan suatu perencanaan SDM yang berkualitas maka selanjutnya harus diikuti dengan konsep penilaian kinerja dari kinerja yang bersangkutan. Suatu rencana SDM yang baik tidak akan berjalan jika tidak diikuti dengan penilaian yang bersifat berkelanjutan dalam mempertahankan perencanaan yang telah dibuat sehingga seorang kinerja dapat terus berkerja sesuai dengan yang ditentukan. Adapun metode SDM dalam perencanaan dan penilaian kinerja yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Metode penilaian kategori yang meminta nilai-nilai untuk tingkat kinerja dalam penilaian yang lebih akurat dan terukur
- b. Metode perbandingan dimana untuk membandik antara kinerja satu dengan kinerja lainnya
- c. Metode naratif dimana pembagian sdm dalam menghadapi situasi berbagai tindakan dan kejadian yang bersifat tertulis
- d. Metode tujuan/prilaku yaitu bagaimana mengatasi sikap dan prilaku emosional seseorang dalam mengatasi masalah yang dihadapi.

2.1.4 Fungsi manajemen sumber daya manusia (sdm)

Adapun beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia berdasarkan referensi dan sebagaimana penjelasannya berdasarkan teori dan sumbernya:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan keadaaan kerja agar tercapainya sesuai kebutuhan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Perorganisasian

Perorganisasian merupakan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Merupakan dimana kegiatan memberi petunjuk pada pegawai, agar mau berkerja sama secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu mengendalikan pegawai agar manati praturan yang recana kerja yang telah diterapkan.

5. Pengembangan

Yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian jasa langsung yaitu mempersatukan organisasi suatu kepentingan kebutuhan pada pegawai agar terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan atau seimbang.

7. Pengintegrasian

Yaitu serangkaian kegiatan mempersatukan kepentingan organisasi.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan meningkatkan kegiatan fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap berkerja sama sampai pada titik pensiun atau masa jabatannya habis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Kedisiplinan

Yaitu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

10. Pemecatan

Pemecatan merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi atau suatu jabatan yang dimiliki.

2.2 Reward

2.2.1 Pengertian Reward

Reward dikemukakan oleh para ahli yaitu **(Fahmi, 2016:50)** yang merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan baik secara finansial maupun non finansial seangkan menurut **(Siagian, 2015:89)** adalah pekerjaan itu sendiri, upah, atau peluang promosi, pengawasan oleh rekan kerja. Dimana reward adalah balasan dari hasil kerja yang didapatkan dengan tanda adanya pemberian penghargaan pada potensi pegawai imbalan yang biasa diberikan suatu kompensasi atau berupa bingkisan sesuai dari pimpinan yang memberikan pada pegawainya,

Dalam konsep manajemen reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja dalam mencapai tujuan yang cepat dan lebih baik dan akan dilakukan berulang-ulang sesuai dengan balasan yang telah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mereka lakukan untuk hasil kinerja tersebut, dengan demikian pegawai akan melakukan perbuatan atau pencapaian prestasi memperoleh reward. Penghargaan meliputi banyaknya dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk bagian dari kinerja yang memuaskan sejumlah kebutuhan melalui pemenuhan usaha dan perilaku hasil pekerjaannya.

Menurut **(Wibowo, 2016:76)** mengatakan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara untuk meningkatkan kinerja menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan. Di luar upah, gaji dan insentif, sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjaannya.

Dalam dunia kerja tentunya diwajibkan dalam menaati aturan-aturan yang diterapkan upaya ini sebagai peluang atau kesempatan dalam memperbaiki jenjang karir kedepannya dengan hasil kualitas kerja yang baik. Selain itu akan mendapatkan reward atau hadiah sebagai serana semangat dalam akan mendapatkan hasil yang baik pula adapun beberapa reward atau hadiah yang biasa diberikan dalam dunia kerja untuk patuh dalam hukuman dan aturan yang diberikan.

2.2.2 Bentuk-bentuk reward

Reward atau kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan dibagi dalam tiga pilihan seperti yang dikemukakan **(Fahmi, 2016:52)** yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Reward dalam bentuk finansial tunai.

Diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (salary), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.

2. Reward dalam bentuk finansial tunjangan.

Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya

3. Reward dalam bentuk non financial.

Penerimaan reward dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang. dan lain sebagainya

2.2.3 Jenis-jenis reward

Adalah suatu penghargaan dalam suatu pekerjaan yakni menjadi dua yaitu:

- a. Reward intrinsik

Jenis reward ini adalah penghargaan psikis yang diatur sendiri oleh seseorang.

- b. Reward ekstrinsik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimana imbalan adalah yang tidak berkaitan dengan pekerjaan yaitu gaji, bonus jaminan sosial

Adapun berbagai reward yang diberikan juga pada pegawai apabila mengikuti SOP kinerja yaitu:

a. Memberikan kompensasi

Menurut **(Nurcahyo, 2015:101)** mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan pegawai untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha. Maka dari itu setelah seseorang memenuhi standar dan mengikuti aturan yang berlaku maka seseorang itu akan mendapatkan hadiah baik berupa uang ataupun fasilitas kantor.

b. Penghargaan atau apresiasi

Penghargaan adalah suatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan perilaku yang bisa dijadikan contoh prestasi yang dimiliki. Biasanya akan diberikan penghargaan dan apresiasi agar semakin meningkatkan kualitas kerja selanjutnya semakin meningkat

c. Berupa cuti

Selain itu cuti merupakan juga biasa sering diberikan kepada pegawai tiap tahunnya namun jika seseorang selalu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan kualitas patuh pada aturan-aturan maka seorang pegawai biasanya lebih ditawarkan untuk liburan atau cuti karna upaya agar kepuasan pegawai didapatkan sehingga membuat pegawai lebih betah dan tidak mudah untuk berganti pada pekerjaan lainnya,

d. Jaminan tunjangan bonus

Jaminan tunjangan ini biasanya wajib dikeluarkan namun jika seseorang sering lalai dalam melakukan tugasnya serta sering bolos dalam bekerja maka tunjangan tidak menjamin dikeluarkan dikarenakan sering mengalami hukuman atau sering telat dalam absensi dinas serta dilakukan dengan sengaja maka bonus tidak dapat dikeluarkan namun sebaliknya jika tidak ada masalah dalam dunia kerja seseorang pegawai tersebut akan mendapatkan hadiah berupa bonus atau premi untuk pegawai.

e. Mendapatkan promosi kenaikan jabatan

Mendapatkan promosi jabatan juga biasa sering dilakukan atau biasanya diterapkan sesuai peraturan yang ada akan tingkat produktivitas kerja sesuai dalam menerapkan suatu hukuman dan hadiah yang dijanjikan agar termotivasi dalam mencapai target pegawai untuk menginginkan suatu jabatan tersebut atau mutasi kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.4 Dimensi penghargaan reward

Dimana diukur dalam penelitian menggunakan dimensi yang digunakan oleh (Karami et al, 2019:78) sebagai berikut:

a. Financial reward

Adalah hadiah tunjangan yang diberikan pada pegawai dalam bentuk uang atau gaji bonus serta tunjangan.

b. Inherent reward

Adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk kebanggaan dan rasa empati dari pihak instansi

c. Non-financial reward

Hadiah yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang seperti wewenang, apresiasi penunjukan pegawai.

2.2.5 Indikator reward

Menurut (Kadarisman, 2019:113) indikator reward adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2. Penghargaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau atas hasil kerja karyawan diharapkan lebih semangat dan berpotensi.

3. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan nonmaterial. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja tersebut.

4. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

5. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2.3 Pengertian punishment

Salah satu tokoh pendidikan islam, Abdurrahman an-nahlawi menyebutkan punishment atau hukuman dengan istilah *tarhib* yang berarti ancaman terhadap seorang yang melakukan perbuatan yang dilarang. Punishment yang dikemukakan para ahli oleh (Mangkunegara, 2018:127) adalah ancaman yang hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai pelanggar guna memelihara aturan yang berlaku dan memberikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pelajaran bagi setiap pelanggarnya. Dan kemudian dikemukakan oleh **(Anwar dan Duniya, 2016:89)** mengatakan bahwa reward adalah faktor utama pendorong positif agar punishment diberikan secara tepat dan bijak yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Adapun dikemukakan oleh **(Fahmi, 2016:68)** yang mengatakan bahwa punishment yaitu sanksi yang diterima oleh pegawai karena ketiaknya kemampuannya dalam tanggung jawabnya. Sanksi atau hukuman adalah diberikan ketika seorang pelaku melakukan pelanggaran.

Dan biasanya pegawai yang mendapatkan hukuman tidak akan mendapatkan bonus atau promosi jabatan terlebih melakukan kesalahan besar atau berat **(Syah Riza et al, 2017:101)**. Dalam mendirikan punishment tentunya berdasarkan aturan dan ketentuan-ketentuan berdasarkan undang-undang pasal 7 tahun 2010 tentang pegawai negeri sipil sebagai pedoman instansi pemerintah. Sebagaimana disebutkan mengenai ruang lingkup pengaturan dan hukuman yang dapat diberikan dalam peraturan meliputi

1. Kewajiban dan larangan
2. Tata cara pemanggilan pemeriksaan dan penyampaian keputusan hukuman disiplin
3. Berlakunya keputusan hukuman disiplin hapusnya kewajiban menjalani hubungan disiplin dan hak-hak kepegawaian
4. Pendokumentasian hukuman disiplin

Tingkat hukuman disiplin sebagaimana pasal 8 ayat 1 terdiri atas:

1. Hukuman disiplin ringan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Hukuman disiplin sedang dan
3. Hukuman disiplin berat.

Jenis hukuman disiplin ringan meliputi:

1. Teguran lisan
2. Teguran tertulis
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Jenis hukuman disiplin sedang meliputi:

1. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan
2. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan
3. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan

Jenis hukuman disiplin berat meliputi:

1. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan
2. Pembebasan dari jabawatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan

Dengan adanya hukuman ini diharapkan menjadi pedoman bagi pegawai negeri sipil dan menjalankan tugas yang diberikan.

Islam juga telah menjelaskan tentang hukuman bagi orang yang melanggar aturan, dikarenakan Allah SWT telah memberikan peringatan akan orang yang taat aturan dan bagi orang yang melanggar hukum-hukum Allah SWT, hal ini tersirat dalam surat **Al-Zalzalah ayat 8:**

يَرَهُ شَرِّاذَرَةٍ مِّثْقَالٍ يَعْمَلُ وَمَنْ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya; dan Barang siapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan) nya pula.

2.3.1 Macam-macam punishment

Adapun macam atau jenis punishment dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Hukuman ringan yaitu teguran lisan kepada pegawai secara langsung atau teguran tertulis.
- b. Hukuman sedang yaitu tidak mendapatkan bonus atau hadiah yang biasa diberikan dan biasa diberi peringatan langsung.
- c. Hukuman berat yaitu penurunan pangkat atau bisa juga mutasi pemimndahan kerja.

Setelah diterapkan beberapa konsekuensi negatif yang cenderung mengurangi kemungkinan diulangnya perilaku yang bersangkutan dalam jangka waktu yang dialami. Hukuman ini menyatakan bahwa perilaku yang menyebabkan timbulnya suatu hasil yang menyenangkan kiranya akan diulangi lagi, sedangkan perilaku yang menyebabkan timbulnya hasil yang tidak menyenangkan kiranya tidak akan diulangnya lagi sistem implikasi hukum langsung yang dikemukakan oleh E. L. Thorndike.

2.3.2 Bentuk-Bentuk Punishment

Menurut **(Purwanto, 2016:167)** secara garis besar, punishment dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Punishment preventif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Punishment yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Punishment ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian, punishment preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau menggagu kelancaran dari proses pegawaiian bisa dihindari.

2. Punishment represif

Punishment yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya di sayang yang telah diperbuat. Punishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Punishment represif diadakan bila terjadi suatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau suatu perbuatan yang dianggap melanggar.

3.3 Tujuan punishment (hukuman)

Tujuan adanya punishment atau hukuman adalah sebagai alat ukur mendidik pegawai agar lebih bertanggung jawab, hukuman atau pelanggaran biasanya dilakukan dengan sengaja maupun tidak sengaja namun ada juga yang sering dilakukan secara sadar serta kurangnya dalam mengatur waktu untuk meleksanakan tanggung jawab seseorang

Adapun macam-macam punishment (hukuman) biasanya hukuman ini untuk mengetahui tingkah laku pegawai dalam bertanggung jawab

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan pelanggaran yang dibuat serta menjalankan aturan dan hukuman serta sangsi yang biasa diberikan seorang pelanggar aturan tersebut. Orang yang sulit dapat dikategorikan menjadi beberapa karakter masing-masing yang dimiliki dan memerlukan penanganan sesuai dengan karakteristiknya yaitu :

1. Pengelak yang lihai

Seorang individu ini biasanya orang yang cenderung menghindari dari permasalahan agar tidak diberi hukuman. Usahakan membawanya kembali ke permasalahan yang telah dibuat agar tidak bisa menghindari dan mengulur-ulur waktu.

2. Orang yang tak bersalah terluka

Berbagai sistem pertahanan berarti bahwa tidak ada suatu yang mungkin merupakan kesalahannya. Pastikan bahwa anda benar-benar memiliki benar dan berpeganglah pada fakta itu hilangkan asumsi bahwa ia adalah orang tak bersalah yang terluka, usahakan angin menjauh dari lukanya.

3. Mengaku dosa

Jika terdapat permasalahan ini maka ia selalu menima dengan sedih atas kesalahannya tetapi bukan bertanggung jawab. Maka jangan terpengaruh dengan sebuah kesedihannya tetaplah hukum dan hukumlah secara tegas agar tidak semena-mena dalam melanggar aturan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Pengelak tanggung jawab

Biasanya hal ini dilakukan selalu menyalahkan orang lain yang akan dipersalahkan pastikan bukti dan hukuman yang lebih berat lagi jika mempermainkan aturan atau jika tidak mau bertanggung jawab maka akan lebih dikasuskan masalahnya.

5. Srigala licik

Sifat ini biasanya merupakan seorang yang melakukan sifat definsif dimana seseorang yang mampu berdiam namun membuat seorang yang lupa serta seolah-olah dia tidak bersalah dikarenakan dia hanya berdiam sehingga ia mempunyai tujuan yang sangat licik untuk kabur dari masalah tersebut agar tidak dijatuhi hukuman atau denda yang bisa diberikan maka dari itu untuk menghadapi tetaplah fokus dan fokus pada fakta-fakta yang sudah ada.

Adapun macam-macam hukuman yang diberikan yang dikemukakan oleh **(Lina, 2021:79)** agar dapat menghentikan tingkah laku yang salah dan diberikannya hukuman pegawai menurut **(Astuti, 2018:60)** adalah:

- a. Pelanggaran Tingkat I: Datang terlambat tanpa pemberitahuan
Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun Pulang sebelum jam yang telah ditentukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Pelanggaran Tingkat II: Tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan. Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas, Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

2.3.4 Indikator punishment

Menurut **(Suparmi & Septiawan, 2019:55)** indikator punishment (hukuman) adalah sebagai berikut:

1. Teguran lisan
2. Teguran tertulis
3. Penurunan gaji
4. Penundaan kenaikan pangkat
5. Pembebasan dari jabatan, dan
6. PHK karyawan

2.3.5 Punishment dalam pandangan islam

Adapun yang dikemukakan oleh **(Mardianto 2017:128)** punishment mempunyai kata hukuman dalam prespestif islam yaitu

- a. Iqbadan tahrif adalah salah satu istilah yang allah swt untuk mendiskripsikan hukuman berkaitan hukuaman istilah iqbad banyak digunakan allah dalam konteks perlakuan tidak menyenangkan yang akan ditimpakan pada siapa yang meleukukannya yaitu perbuatan tidak baik atau tercela allah swt mengacam orang-orang yang menentang allah dan rasulnya dalam **(Q,S Al-Anjfal, 8:13)** dan **(Q.S Al-Anfal 8:52)**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya :ketentuan yang demikian itu adalah karena sesungguhnya menentang allah dan rasulnya dan barang siapa menentang allah dan rasulnya; dan barang siapa menentang allah dan rasulya maka seungguhnya allah amat kers siksaannya (Q.S Al-Anfal, 8;13)

﴿الْعِقَابِ شَدِيدُ اللَّهِ فَإِنَّ رَسُولَهُ وَاللَّهُ يُشَاقِقُونَ رَسُولَهُ وَاللَّهُ شَاقُوهُمْ ذَٰلِكَ

Artinya: keadaan mereka serupa dengan keadaan fir'aun dan pengikut-pengikutnya serta orang-orang yang sebelumnya mereka mengingkari ayat-ayat allah, maka allah menyiksa mereka disebabkan dosa-dosanya sesungguhnya allah maha kuat amat keras siskanya (Q.S Al-Anfal 8:13)

Tarhib adalah sebuah metode untuk menakutkan seorang pegawai terhadap kekuasaan dan kebenaran allah melalui ancaman sisan akibat mealukan perbuatan yang dilarang allah swt.

2.4 Kedisiplinan

2.4.1 Pengertian Kedisiplinan

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) disiplin diartikan dengan tata tertib dan ketaatan atau patuh terhadap praturan. Kata disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *disciplina* dan *discipulus* yang berarti perintah. Disiplin sebagai tindakan yang sesuai dengan presedur yang telah tetapkan. Sementara yang dikemukakan oleh The ling gie mengrtikann disiplin sebagai suatu keadaan yang tertib yang mana orang-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

orang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada praturan-praturan yang telah ada dengan senang hati.

Disiplin dikemukakan oleh New Disctionary, disiplin diartikan sebagai latihan untuk mengendalikan diri, karakter, datu keadaan yang tertib dan efesien. Adapun peran punishment pada disiplin ialah untuk menumbuhkan menjaga dan tidak melanggar aturan dikarenakan adanya hukuman atau ancaman yang diterapakndan unsur-unsur ini akan dibiasakan akar tidak lagi melanggar aturan terutama disiplin waktu.yang dikemukakan oleh **(Ardana, Mujiati dan Utama 2012:134)** disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taatterhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidaktertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerimasanksi-sanksinya. Dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan harus membuatperaturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagipimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin dikemukakan Handoko (2001) dalam **Simbala (2016:334)** adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan keseradaran sendiri untuk mengikuti praturan-praturan yang berlaku dalam organisasi. Adapun punishment yang diterapkan di RS.Jiwa Tampan Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada paragraph 5 tentang disiplin dan pemberhentian pegawai pada pasal 46 yaitu:

- a. Disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan membentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban yang dituangkan dalam:
 1. daftar hadir
 2. laporan kegiatan sasaran kerja pegawai bulanan
 3. lembaran kerja sasaran tahunan
- b. Tingkatkan dan jenis hukuman disiplin pegawai negeri sipil dan non pegawai negeri sipil mempedomani peraturan undang-undang. Pasal 47 Pemberhentian pegawai negeri sipil dan non pegawai negeri sipil memepedomani peraturan perundang-undangan.

2.4.2 Indikator kedisiplinan

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat disiplin berdasarkan ketentuan disiplin waktu dan disiplin perbuatan, yaitu:

1. Disiplin waktu, meliputi:
 - a. Datang dan pulang tepat waktu
 - b. Tidak meninggalkan pekerjaan
 - c. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan
2. Disiplin perbuatan, meliputi:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Taat dengan peraturan yang ada
- b. Tidak malas dalam bekerja
- c. Tidak melimpahkan tanggung jawab kepada orang lain
- d. Mengikuti SOP yang berlaku

2.5 Motivasi

2.5.1 Pengertian motivasi

Pengertian motivasi dan pemotivasian sejak lama menarik perhatian orang-orang karena biasanya dihubungkan dengan produktivitas kerja. konsep motivasi dan pemotivasian bukan saja penting dalam dunia bisnis, tetapi juga sangat penting dalam dunia pemerintah, dan bahkan dilingkungan kerja. meningkatkan motivasi pegawai bahwasanya menimbulkan pengaruh positif atau kualitas memperbesar sumber-sumber daya yang tepat.

Sekaligus memperbesar keterampilan yang efektif dan efisien. kemudian dikemukakan oleh David H. Holt dalam bukunya yang berjudul *management merumuskan motivasi sebagai motivasi the concept of behavioural change as a result of an influence that alters an individual performance*. mempelajari persoalan motivasi berarti pendekatan perilaku dalam bidang manajemen. era pertama berlangsung pada tahun 1920, dinamakan era gerakan hubungan antar manusia. era kedua berlangsung perang dunia II dimana orang memusatkan perhatian pada kebutuhan-kebutuhan manusia dan motivasi, dan era ketiga berlangsung dewasa ini, dimana orang berupaya menemukan konsep-konsep integrative

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimana untuk memenuhi kebutuhan para pegawai dan memperbaiki produktivitas pegawai. Istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan bahasa latin yakni, *move*, yang berarti ‘menggerakan’ (to move),

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan, ada macam-macam rumusan istilah untuk motivasi, motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan kearah tujuan tertentu para manager perlu memahami proses-proses psikologikal apabila mereka berkeinginan untuk membina pegawai mereka secara berhasil dalam pencapaian sasaran-sasaran keorganisasian.

Adapun rumusan lain tentang motivasi diberikan oleh Stephen P. Robbins dan Mery Collter dalam karya mereka yang berjudul *management. kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan –tujuan dan kondisi oleh kemampuan. upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu* definisi lain tentang motivasi menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasmi dan prestasi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu pandangan berikutnya dikemukakan oleh John R. Schermerhorn jr. c.s. mengemukakan motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku guna

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat diri seseorang individu yang menjadi penyebab timbulnya tingkat arah, dan prestasi upaya yang dilakukan dalam hal bekerja upaya dengan bersama-sama dengan sifat-sifat memprediksi kinerja.

Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang melaksanakan upaya substansial guna penunjang tujuan-tujuan kesatuan kerja yang memberikan hal minimum dalam bekerja konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja dimana upaya kinerja yang dikerahkan kemampuan orang yang bersangkutan tingkat-tingkat apresiasi umur, pendidikan, dan latar belakang keluarga. Adapun pendapat lain dikemukakan oleh analisis motivasi perlu memusatkan perhatian-perhatian pada faktor-faktor yang menimbulkan aktifitas-aktifitas seseorang.

Kemudian dikemukakan oleh teori lain yang menitik beratkan motivasi kearah berhubungan dan tujuan kemudian dikemukakan oleh menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan persoalan bagaimana perilaku diawali, dienergi, diarahkan, dihentikan, dan jenis reaksi subjektif semacam terdapat apa yang bersangkutan segala sesuatu dalam organisme. Adapun dikemukakan oleh James L. Gibson d.l. bermacam pandangan dan pendapat tentang persoalan motivasi yaitu:

1. Para teoretisi menyajikan penafsiran-penafsiran yang sedikit berbeda tentang motivasi dan mereka menitik beratkan faktor-faktor yang berbeda-beda.
2. Motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Motivasi mencakup pengarah kearah tujuan
4. Dalam mempertimbangkan motivasi perlu kita memperhatikan paktor-paktor psikologikal dan lingkungan(epiron mental) sebagai paktor penting

Motivasi merupakan sebuah esplanatoris yang memanfaatkan untuk memahami perilaku-perilaku yang kita amati motivasi diinperensi tidak mengukurnya secara langsung tetapi memanipulasi kondisi-konsi tertentu dalam mengofserpasi berbagai perilaku berubah(petri,1979:4) setiap tindakan pegawai mempunya pilihan akan bersifat menguntungkan dalam kelancaran menerapkan motivasi secara mositif. adapun motivasi negative menggunakan ancaman hukuman teguran akan di phk akan di turunkan pangkat dan sebagainya bersangkutan dibawah standar masing-masing memiliki tempat dimana tergantung situasi dan kondisi.

Yang suatu kekuatan pontensial yang ada didalam manusia atau dikembangkan dalam sejumlah berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yng dapat memenuhi hasil kinerja secara positif atau negatif tergantung situasi dan kondisi yang bersangkutan.kebutuhan-kebutuhan merupakan kekuatan yang mengimisasi dan mempertahankan perilaku kebutuhan-kebutuhan mempengaruhi seseorang individu secara langsung karena mereka sebagian mempengaruhi pikiran-pikiran dan tindakan kebutuhan seseorang yang bekerja sama dengan tindakan perilakunya tentang dunia nyata dipengaruhi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adapun jenis motivasi yaitu menurut (Sardiman, 2014:89) bahwa: motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu rangsangan dari luar karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Contohnya dorongan dari dalam diri pegawai itu membuat mereka yang sangat bersemangat dalam berkerja atau menyelesaikan tugas, bahkan ketika tidak ada penghargaan, Sesuai dengan minat mereka.

Sedangkan teori yang dikemukakan oleh motivasi adalah kegiatan dalam diri seseorang yang bersikap untuk bertindak. Yang didasari alasan mencapai tujuan. Kemudian dikembangkan oleh Maslow dalam mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima katagori yang naik dalam urutan tertentu, sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri kebutuhan fisiologis, kebutuhan yang akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri. Yang merupakan dasar model motivasi. Dimana kebutuhan menimbulkan semangat kerja untuk mencapai atau memenuhi kebutuhannya.

Sedangkan motivasi *ekstrinsik* adalah motif-motif yang berfungsinya dari luar, belajar memerlukan motivasi, atas mendorong seseorang untuk melakukan perbuatannya. hal yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik? Adanya penghargaan dalam berkerja, adanya kegiatan yang menarik dalam dan tujuan tertentu, adanya lingkungan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendukung. Maka dari penerapan punishment ini adalah salah satu bentuk motivasi dalam yang dibuat agar betul-betul menjalankannya. Contohnya sebagai pegawai yang berkerja diberikan dorongan dan motivasi dengan adanya penghargaan dalam dunia prestasi kesempatan karir meningkat, adanya pasilitas yang disediakan, tunjangan yang besar, dan kenaikan pangkat.

Hal yang membuat tidak puasny pegawai terhadap dunia kerja biasanya menjadikan untuk bermalas-malasan dalam menjalankan kewajibanya diantaranya adalah beberapa faktor dibawah ini yaitu :

a. Gaji

Gaji adalah salah satu menjadi sumber utama pendorong motivasi untuk menjalankan tugas dan kewajiban kerja yang baik namun jika gaji salah dan rendah atau tidak dikeluarkan dalam kurung waktu yang teoat akan mengalami kurang nya semangat kerja pegawai, terlebi lagi terdapat perbandingan dari kedinasan pegawai lain. Untuk itu pemimpin juga perlu mempertimbangkan sumber semangat dan kebutuhan pegawainya.

b. Jaminan pekerjaan

Jika seorang merasa tidak pasti dengan adanya jaminan kerja sebagai faktor pendorong dalam berkerja nya mereka akan merasa tidak aman dan mundur kerna merasa tidak puas dengan sutu tempat dimana ia berkerja, seorang individu yang tidak yakin dengan kelangsungan perkerjaannya biasanya mengambil langkah untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memastikan akan tersedia pekerjaan lain pada saat ia membutuhkan akibat dari ketidak pastian perkerjaa yang saat itu ia jalankan, jika mutlak ada jaminan pekerjaan tidak ada penambahan kemajuan yang sesuai dalam usaha atau motivasi pegawai merupakan faktor keamanan dan meneruskan pekerjaanya.

c. Kehidupan pribadi

Pada saat kehidupan pribadi dan kebahagiaan hidup ada yang tidak beres maka hal ini dapat mempengaruhi keseimbangan dan tentunya mempengaruhi kerja pegawai baik dalam masalah keuangan ataupun masalah pada lingkungan kerja yang terkadang perbedaan pendapat dalam melaksanakan pekerjaan, demikian pula jika suasa pribadi yang memungkinkan tidak bermasalah maka hasil kerjapun meningkat dengan adanya motivasi dan dorongan dalam menyelesaikan masalah pegawai yang contohnya kekurangan dan akan memberikan peluang pinjaman untuk pegawainya.

d. Kondisi pekerjaan

Jika kondisi pekerjaan buruk, sulit bagi pegawai untuk memberikan hasil kerja yang baik, penyebab kondisi kerja yang buruk tergantung pada individu dan perkerja yang terlibat. Sering kali kondisi kerja yang buruk tidak menjadi sumber ketenangan bagi pegawainya untuk melakukan kinerja yang baik karna llingkungan kerja yang masih belum mampu memberikan tempat dan keadaan suasana dalam memeberikan kenyamanan kerja pegawai. Maka dari itu untuk setiap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

minggu atau beberapa hari perlunya dilakukan pembahasan masalah, baik itu masalah kerja maupun masalah dalam dunia individu pegawai.

e. Status

Seorang tentunya tidak senang jika status kedudukannya direndahkan atau diabaikan, maka dari itu tingkat ini sangatlah penting dalam melakukan keputusan dan menderkan bawahan dalam sebuah ide atau pendapat yang ingin diungkapkan saling menghargai antara satu sama lain dalam menjalankan kewajiban kerja tidak membedakan antara pegawai satu dengan pegawai lainnya hal ini merupakan faktor pendorong dalam motivasi kerja pegawai.

Faktor-faktor dalam motivasi, sebagai berikut:

1. Faktor kebutuhan manusia

Kebutuhan dasar, (ekonomis) yaitu kebutuhan primer yang merupakan paling mendasar harus dipenuhi, kebutuhan rasa aman (psikologis) dan kebutuhan sosial dikemukakan oleh **Robert Carison**, dalam jurnal (**Dewi, 2018**) yaitu dengan meyakinkan karyawan bahwa dirinya banyak mitra organisasi, yang melakukan intraksi agar menumbuhkan pengakuan atas prestasi yang dimiliki.

2. Faktor kompensasi

Segala sesuatu yang diterima bagi pegawai sebagai hasil balas jasa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Faktor komunikasi, komunikasi yang lancar adalah komunikasi yang terbuka dalam informasi mengalir secara bebas dari atas kebawah atau sebaliknya.
4. Faktor kepemimpinan kemampuan akan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atas menuju pencapaian tertentu.

2.5.2 Indikator motivasi

Indikator motivasi kerja menurut **(Sedarmayanti, 2015:233-239)**

yaitu:

1. Gaji (salary).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

4. Pengakuan atau penghargaan (recognition).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya

5. Keberhasilan (achievement).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.8.3 Pandangan islam terhadap motivasi

dimana setiap seseorang berkerja mempunyai motivasi tersendiri namun biasanya terdapat dorongan dalam suatu tempat kerja, yang dijelaskan dalam surat Q.S At-taubah ayat 105 menjelaskan bagaimana kita berkerja dan berjuang maka begitu pula allah membalasnya dengan apa yang telah kita usahakan sebagaimana firmanya yang berbunyi:

وَالشَّهَادَةُ الْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَىٰ وَسْتُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ

تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيَنْتَكُمُ

Artinya: dan katakanlah berkerjalah kamu maka allah akan melihat pekerjaanmu dan bagaimana juga rasulnya dan orang-orang mukmin dan kamu akan dikembalikan kepada allah yang mengetahui yang gaib dan nyata, lalu diberikannya kepada kamu yang telah kamu kerjakan (QS, At-Taubah;105)

2.6 Penelitian Terdahulu

N O	Nama penelitian	Judul penelitian	Perbedaan	persamaan	Metode yang penelitian	Hasil penelitian
1	Della	Penerapan	Perbedaan	Terdapat	Pada	Dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Mustika Nim: 118701241 71 Juni 2022	n reward dan punishm ent dikantor kecamta n Kampar kiri tengah kebupate n Kampar provinsi riau	pada penelitian ini adalah subjek kajianya	persama an sama- sama membah as tentang reward dan punishm ent	metode ini adalah Kualitati f yang meberik an pengaru h terhadap objek dan subjek	hasil penelitian menerapak an beberapa reward dan punishmen t dikampar kiri tengah kebupaten Kampar propivinsi riau dapat meningkat kan tingkat pengemba ngan kinerja lebih efektif
2 Anisa Tsalasati Nim:11571 204886 juni 2020	Pengaru h disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkung an kerja terhadap kinerja kerja ptpn v kebun sei geluh	Memiliki perbedaan penelitiini dimana tempat peneliti pada lokasi peneliti	Memilik i persama an tentang pentingn ya disiplin dan motivasi dalam kinerja maupun kehidup an sehari- hari	Kuliatati f korelasi yang digunak an untuk mengeva luasi faktor- faktor yang berkaita n dengan variasi	Dari hasil penelitan tingkat disiplin sangat mempenga ruhi lingkunga n kerja terhadap disiplin kerja agar hasil kerja lebih memuaska n
3 Endang Sholichatin Nim: 210316316 April 2020	Peran punishm ent dalam menumb uhkan disiplin	Perbedaan yang dimiliki peniliti ini yaitu objek yang diteliti	Persama an pada peneliti ini yaitu sama- sama menerap	Kualitati f metode deskripti f penelitia n ini untuk	Dari hasil penelitian bahwa peran menumbu hkan disiplin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

		dan motivasi siswa dalam mengikuti kegiatan keagamaan di smp negeri 1 siman ponogoro	tentang pendidikan	kan penting nya kedisiplinan dan memberikan motivasi sebagai faktor pendpro ngnya	mengeks plorasi dengan teliti	dan motivasi sebagai kegiatan untuk meningkatkan tingkat keberhasilan dalam mengikuti praturan yang telah diterapkan di smp isiman ponorogo
4	Asih Widi Nim:11670 323701 Januari 2019	Pelaksanaan sistem reward dan punishm ent dilingkungan kementrian upaya dalam meningkatkan kedisiplinan studi kantor pelayanan	Perbedaan yang dimilikipada penelitian ini adalah pada objek dan kasusnya	Persamaan pada penelitian ini yaitu bagaimana penerapan punishm ent dalam meningkatkan kedisiplinan	Kualitatif penelitian tentang faktor yang berkaitan tentang evaluasi terhadap objek tersebut	Menunjukkan bahwa telah memberikan pelaksanaan reward dan punishment kedisiplinan pegawai semakin meningkat baik kesiapan waktu maupunpe rbuatan kariyawan dalam pelaksnaan kerja
5	Agustinar Nim: 116712024 95	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi	Perbedaan pada penelitian ini adalah	Persamaan pada penelitian ini	Metode penelitian ini Kualitati	Dari hasil peneliti disiplin kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

6

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Oktober 2021	kerja terhadap kinerja perawat igd dirumah sakit arifin achmad	pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai	yaitu sama-sama memiliki objek untuk kesehatan	f eksperimen dimana menguji efektif apa tidaknya variable-variable yang dimiliki	sangat mempengaruhi peningkatan kerja melalui motivasi dalam upaya peningkatan kualitas kerja di rumah sakit arifin achmad
Velia krismadanti Nim: 11770123283 Oktober 2021	Pengaruh reward dan punishment disiplin karyawan pada pt. agung automall cabang soekarno hatta pekanbaru	Perbedaan pada penelitian ini adalah objek yang dikajian dalam penelitian	Persamaan pada penelitian ini yaitu tentang disiplin pada karyawan dalam adanya reward dan punishment	Kualitatif yaitu dimana pengaruh antara variable yang dibuat terhadap kualitas kerja	Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian jika semakin optimal perusahaan memberikan reward dan punishment secara meningkatkan kedisiplinan pada pt agung automall cabang soekarnohatta pekanbaru.
Desi Rahmawati Nim:11771201481	Pengaruh reward dan punishment	Perbedaan pada penelitian ini adalah	Persamaan pada penelitian ini	Kualitatif pada metode ini	Hasil penelitian ini agar terbentuk

7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

april 2021	ent terhadap kinerja kariyawa n pada pt perkebun an nusantar a v pekanbar u	objek penelitian yang dilakukan pada pt perkebuna n	adalah reward dan punishm ent berperan penting dalam dunia kerja sebuah pusahaa n	adalah tentang aebab dan akibat phenom ena	ya kualitas yang baik dalam menerapka n reward dan punishmen t secara persial sehingga kinerja kariyawan meningkat dan dapat melaksana n tugasnya secara tepat waktu.
Agus Setiawan Nim: 11571103087 Juli 2020	Pengaru h kepemim pinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas kesehata n kota pekanbar u	Perbedaan pada penelitian ini pada beberapa variabelny a	Persama an pada penilitia n ini adalah sama-sama subjek atau kasus kedisipli nan dalam dinas pegawai	Kualitati f pada penelitia n ini dimana kualitas pemimpi n mempen garuhi kinerja pegawai	Berdasark an hasil penelitian motivasi sangat mempenga ruhi secara positif terhadap kinerja dalam kesiplinan yang saling memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota pekanbaru
Robi Anggara Nim:	Penerapa n disiplin kinerja	Perbedaan pada penelitian	Persama an pada penelitia	Kualitati f pada metode	Dimana hasil penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

016721020 08 oktober 2019	karyawan pada asuransi jiwa bersama bumiput era 1912 cabang bengkina ng	ini dimana hanya menerapka n kedsiplina n dalam asuransi jiwa	n ini yaitu sama- sama tentang dunia kedisipli nan	ini variabel yang mempen garuhi dunia kerja	dibengkin ang dalam menerapka n disiplin kerja yang kemudian setiap yangmelak ukan penggaran disiplin akan diberi hukuaman yaitu teguran lisan, teguran tertulis dan penundaan kenaikan pangkat.
1 0 Megere Innaka Ghaitsa Nim : 019702132 40 september 2022	Penerapa n reward dan punishm ent kariyawa n pada pt. sarana pangan madani pekanbar u	Perbedaan pada penelitian ini adalah objek yang diteliti yaitu pada sebuah pt yang bergerak dibidang pangan	Persama an pada penelitia n ini yaitu sama- sama menerap kan hadiah dan hukuma n dalam dunia lingkung an kerja	Pada metod ini yaitu Kualitati f pendekat an terhadap studi kasus	Dari hasil penelitian ini bahwa penerapan reward dan punishmen t kariyawan adalah hal yang saat penting demi menciptak an motivasi dalamkete ntuan yang berlaku dipt. Sarana pangan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

						madani pekanbaru
--	--	--	--	--	--	------------------

2.7 Kerangka Penelitian

Pada bab ini penulis menjelaskan cara melakukan penelitian dengan rincian alat bantu analisis dan bahan, mataeri pada urutan penelitian yang dibuat secara sistematis, sehingga menjadi pedoman pemecahan masalah yang akan dihadapi dalam penelitian. Kerangka penelitian sebagai berikut:

Peran sistem reward dan punishment dalam meningkatkan kedisiplinan dan motivasi serta bagi kinerja pegawai Rs. Jiwa tampan pekanbaru

Pendahuluan

- a. Latar belakang masalah
- b. Rumusan masalah
- c. Batasan masalah
- d. Tujuan dan manfaat

Kajian pustaka

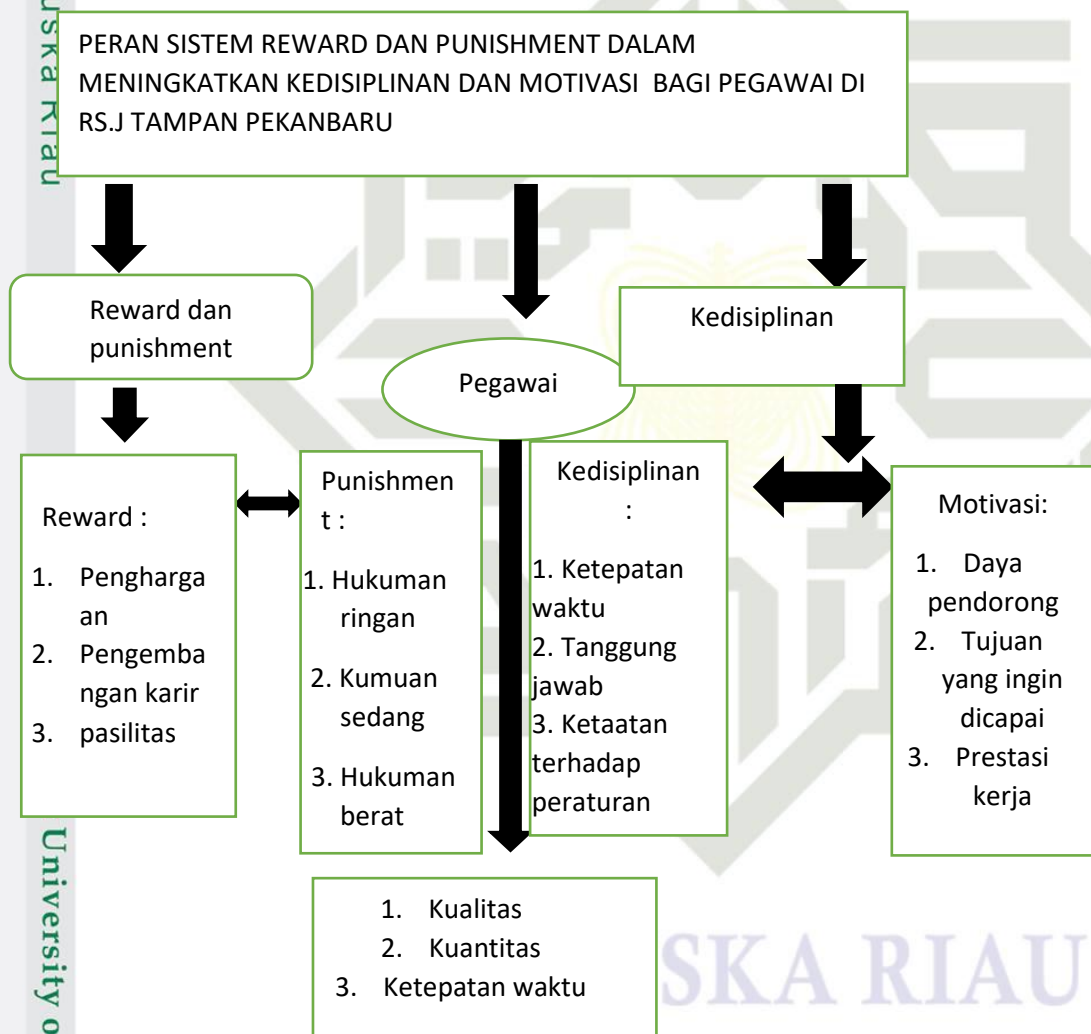
- a. Kajian teori
- b. Kerangka penelitian
- c. Gambar konsep penelitian kualitatif

Metode penelitian

- a. Tempat dan waktu penelitian
- b. Jenis penelitian
- c. Populasi dan sampel

Berdasarkan kerangka penelitian diatas menjelaskan tahapan penelitian yaitu dimana saling berhubungan yang mana menggambarkan antara variabel yang satu dengan penggambaran yang lainnya terdapat terkoneksi secara detail danjua sistematis, selain itu kerangka penelitian agar lebih mudah dipahami dalam menyusun teorinya

Adapun gambar konsep kerangka penelitian kualitatif



Gambar 2.1
Konsep Kerangka Penelitian Kualitatif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Variabel Penelitian

Variabel adalah apa saja yang ditetapkan oleh peneliti . Adapun variabel dalam penelitian ini antara lain:

A. variabel terikat (*dependent*)

Kedisiplinan Dan Motivasi

B. Variabel bebas (*independent*)

a. Reward dan punishment (X1)

b. Disiplin dan motivasi (X2) Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dapat disusun dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kualitatif. Dari hasil menyimpulkan definisi yang diajukan para pakar, dalam bukunya metode penelitan kualitatif. Menurut Sugiyono (sugiyono, 2015), penelitian kualitatif` itu dilakukan secara intensif, penelitian ikut berpartisipasi dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisa yang reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail. Berdasarkan penjelasan diatas, diharapkan penelitian ini dapat menjadi hasil yang mampu untuk memecahkan masalah yang terjadi. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa peneliti turun langsung ntuk memahami dan mengkaji dengan data yang di dapat dari rumah sakit jiwa tampan

3.2 Lokasi Penelitian dan Waktu

Lokasi penelitian merupakan faktor penting dalam penelitan. Maka penelitian itu, penulis mengambil pokok penelitian yaitu di rumah sakit jiwa tampan JL.HR Soebrantas no.KM 12.5 SIMPANG Baru, Kec, Tampan, Kota Pekanbaru, Riau,28293 Telp/Fax: 0761-8656-500 Telp/whastapp: 0811-7066-333 whastapp:0811-7066-333 email pengaduan: rsjtampan@riau.go.id. Sedakan waktu penelitin dilaksanakan pada tanggal 15 Oktober 2021 sampai 01 Januari 2022

3.3 Informan Penelitian

Penentuan subjek dilakukan berdasarkan metode purposive sampling yaitu penelitian menentukan sendiri sampel/kriteria tertentu dengan berdasarkan kriteria tertentu yang telah peneliti terapkan. Adapun yang penelitian tetapkan sebagai *key informan* adalah subjek ataupun individu serta lembaga yang mengetahui permasalahan yang akan diteliti, ciri-cirinya antara lain:

1. Berada di daerah yang diteliti
2. Mengetahui kejadian atau permasalahan
3. Bisa berargumentasi dengan baik
4. Merasakan dari kejadian atau permasalahan
5. Terlibat langsung dengan permasalahan

Untuk memudahkan dalam pencarian data dan informasi yang lebih jelas tentang data *key informan* dan informasi dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3.1 Informan penelitian

Sumber	Jabatan	Jumlah
Informan 1	Kepala Rumah Sakit RSJ	1
Informan 2	Bagian humas	1
Informan 3	Diklat	1
Informan 4	Perawat	1
Informan 5	Satpam	2
Jumlah		6

Sumber : Data Olahan, 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Nazir (Yunita, 2019). Data primer adalah data yang langsung diambil langsung berupa wawancara terhadap informasi sebagai sumber data penelitian. Dalam hal ini yang menjadi sumber data primer adalah pegawai rumah sakit jiwa tampan.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh melalui sumber pertama, dan telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen tertulis. Data Sekunder meliputi Peran Sistem Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kedisiplinan Dan Motivasi Bagi Pegawai Di Rs,Jiwa Tampan Pekanbaru. Dalam penelitian ini yang akan menjadi data sekundernya adalah arsip dari Rs,Jiwa Tampan Pekanbaru.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik observasi (sumber data primer). Teknik pengumpulan data dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2012).

2. Studi kepustakaan

Adalah segala usaha yang dilakukan oleh penelitian untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau yang sedang diteliti. Informasi tersebut diperoleh dari buku-buku, laporan penelitian, peraturan perundang-undangan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik.

3. Wawancara

Adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2012; 317). Teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk menunjang teknik observasi dalam penelitian ini adalah wawancara atau sumber data sekunder.

4. Dokumentasi

Merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang (Sugiyono, 2013; 240).

3.6 Analisa Data

Menurut J.R. Raco Analisa data berarti mengelolah data, mengorganisir data, memecahkannya dalam unit-unit yang lebih kecil, mencari pola dan tema-tema yang sama. Penelitian ini menggunakan konsep analisis data sugiyono yaitu :

1. Reduksi Data (pengumpulan)

Data yang akan diperoleh dari lapangan akan beragam, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti meragukan, memilih hal-hal pokok-pokok, menfokuskan pada hal-hal yang penting. Fokus penelitian ini adalah Peran Sistem Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kedisiplinan Dan Motivasi Bagi Pegawai Di Rs,Jiwa Tampan Pekanbaru. Sehingga data yang di rangkum harus sesuai dengan fokus penelitian.

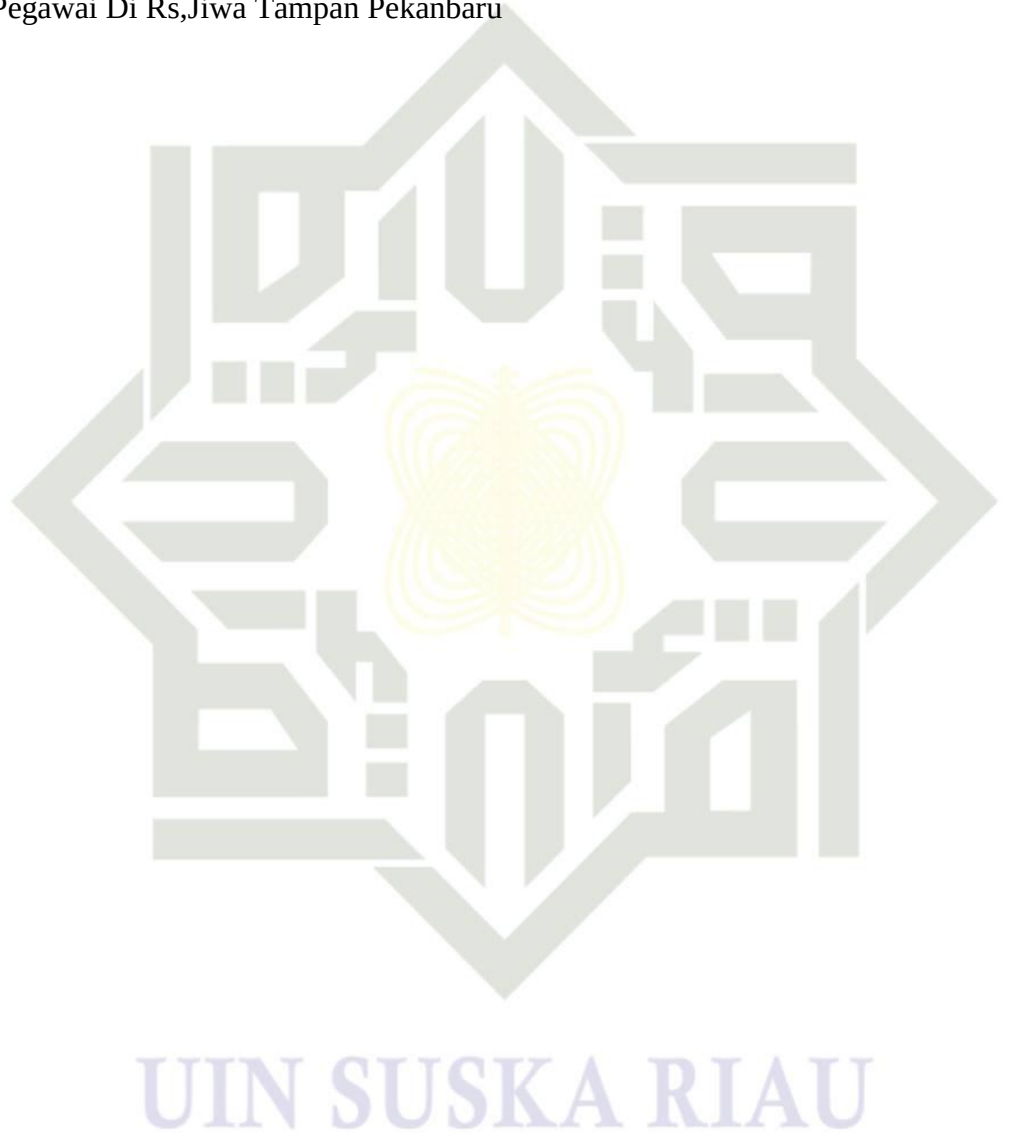
2. Penyajian Data

Penyajian Data dalam penelitian ini adalah dengan teks deskriptif. Informasi yang didapatkan dari Rs,Jiwa Tampan Pekanbaru.Bentuk penyajian data pada penelitian ini berupa teks normatif dalam bentuk uraian singkat, bagan dan bentuk catatan lapangan.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Setelah semua data yang terkumpul berkaitan dengan masalah, maka ditarik kesimpulan yang bersifat sempurna. Data yang di

peroleh juga dapat dikembangkan dengan mengacu pada kerangka pemikiran dan teori-teori pendukung yang relevan dengan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Peran Sistem Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kedisiplinan Dan Motivasi Bagi Pegawai Di Rs,Jiwa Tampan Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PENELITIAN

4.1 Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

Berdasarkan sejarahnya, pembangunan Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dilakukan pada tahun 1980, kemudian baru beroperasi pada 5 Juli 1984 dan diresmikan oleh Bapak Menteri Kesehatan RI (Bapak dr. Soewardjono Soerjaningrat) 3 tahun kemudian pada tanggal 21 Maret 1987. Pada mulanya, Rumah Sakit Jiwa Tampan hanya terdiri atas 1 ruangan poliklinik dan 2 ruang rawatan dengan kapasitas setiap ruang 20 tempat tidur lengkap dengan perawatannya serta 3 Rumah Dinas Type D (50 M2).

Selanjutnya baru di tahun 1986 Rumah Sakit Jiwa Pekanbaru dapat dioperasikan secara penuh, baik untuk pelayanan pasien dan perkantoran. Selama tahun anggaran 1986-1987 terjadi peningkatan kapasitas tempat tidur mejadi 108 buah dan menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap, rehabilitas, pemeriksaan psikometri, laboratorium, pemeriksaan elektromedik, sarana farmasi, integrasi kesehatan jiwa ke RSUD kabupaten, penyuluhan kesehatan jiwa kepada masyarakat dan beberapa kerjasama lintas sektoral. Melalui keputusan Menkes Nomor : 909/MENKES/SK/VIII//2001 tentang pengalihan kelembagaan beberapa unit pelaksana teknis dilingkungan departemen kesehatan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pada tanggal 23 Agustus 2001, RS Jiwa Tampan provinsi Riau diambil alih pengelolaannya kepada Pemerintah Daerah Provinsi Riau. Sesuai keputusan 58 menteri kesehatan Nomor : 889/MENKES/SK/VI/2003 tentang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

peningkatan kelas RS jiwa pekanbaru maka RSJ Tampan berubah dari kelas B menjadi kelas A, sesuai keputusan Gubernur Riau tanggal 09 Agustus 2005 RSJ Tampan diberi nama Rumah Sakit Jiwa Tampan. Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau mempunyai luas lahan 110,016 m² dan terpakai 7612 M² terdiri dari jalan, parkir, selasar, bangunan, taman, lapangan tennis dan lain-lain.

Dan sekarang RS Jiwa Tampan telah memiliki 7 ruang perawatan dengan kapasitas 182 TT. Pada awal tahun 2015, RS Jiwa Tampan ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor : 1 Tahun 2014, tanggal 7 Januari 2014, tentang Penatausahaan Pelaksanaan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK- BLUD) Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Pada tahun 2017 Rumah Sakit Jiwa Tampan mempunyai 230 kapasitas tempat tidur yang terdiri dari 33 tempat tidur NAPZA dan 197 tempat tidur untuk perawatan pasien jiwa. Rumah Sakit Jiwa Tampan saat ini mempunyai struktur yang dipimpin oleh seorang Direktur yaitu dr. Haznelli Juita , MM dengan 2 (dua) Wakil Direktur yaitu Wakil Direktur Umum dan Keuangan yang membawahi 3 (tiga) bagian dengan masingmasing 2 (dua) Sub bagian. Wakil Direktur Medik dan Keperawatan yang membawahi 3 (tiga) bidang dengan 2 (dua) seksi masing-masing bidang.

Selain memberikan pelayanan kesehatan jiwa, Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau juga memberikan pelayanan lainnya seperti: kesehatan gigi, pelayanan poli anak, pelayanan tumbuh kembang anak dan 59 remaja, gawat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

darurat, pemulihan ketergantungan NAPZA dan konsultasi Psikolog dan lain sebagainya, serta mengembangkan pelayanan umum yang menunjang pelayanan kesehatan jiwa.

4.2 Motto Rumah Sakit Jiwa Tampan

“ Melayani Denga Sepenuh Hati “

4.3 Visi Rumah Sakit Jiwa Tampan

“Pusat Rujukan Regional Terbaik Pelayanan Kesehatan Jiwa, Rehabilitasi, Pendidikan Dan Riset Yang Profesional Berbasis Masyarakat “.

4.4 Misi Rumah Sakit Jiwa Tampan

1. Mengembangkan pelayanan kesehatn jiwa Napza secara holistik dan berbasis masyarakat.
2. Mengembangkan pelayanan kesehatan secara komprehensif yang menunjang pelayanan kesehatan jiwa.
3. Mengembangkan pendidikan, pelatihan dan penelitian yang berkualitas dalam bidang kesehatan.
4. Mewujudkan sistem manajemen yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 3 Tahun 2014.

4.5 Struktur organisasi

Berdasarkan perda provinsi riau nomor 3 tahun 2023 tanggal 2 Januari 2023, Rumah Sakit Jiwa Tampan Propinsi Riau dipimpin oleh seorang Direktur yang membawahi langsung 2 (dua) Direktorat, yaitu Direktorat Umum dan Keuangan dengan 3 (tiga) Bagian, dan 6 (enam) Sub

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Bagian, dan Direktorat Medik dan Keperawatan dengan 3 (tiga) Bidang dan 6 (enam) seksi berdasarkan susunan struktur organisasi rumah sakit jiwa tampan provinsi riau.

4.6 Kedudukan, Fungsi dan Tugas Rumah Sakit Jiwa Tampan

4.6.1 Kedudukan

Pada pelaksanaan otonomi yang luas nyata dan bertanggung jawab berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Rumah Sakit Jiwa Tampan dan Daerah, sebagian besar kewenangan dan urusan Pemerintahan berada pada Pemerintahan Kabupaten dan Kota, maka Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau mempunyai kompetensi yang bisa diandalkan untuk mampu menjadi motor penggerak perangkat daerah dalam melaksanakan pembangunan dan pelayanan publik.

4.6.2 Tugas Pokok Rumah Sakit Jiwa Tampan

Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 8 Tahun 2008 tanggal 5 Desember 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan 62 Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau, kedudukan RS Jiwa Tampan merupakan unsur penunjang tugas tertentu Pemerintah Provinsi Riau, dipimpin oleh seorang Direktur Utama yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RS. Jiwa Tampan Provinsi Riau mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pelayanan rumah sakit khusus jiwa dan dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi. RS. Jiwa Tampan Provinsi Riau disamping tugas pokoknya memberikan pelayanan kesehatan jiwa bagi masyarakat terutama masyarakat miskin juga menyelenggarakan upaya pendidikan dan riset melalui kerja sama dengan institusi pendidikan di bidang kesehatan, melaksanakan koordinasi lintas sektor dan memberikan pelayanan kesehatan umum yang menunjang kesehatan jiwa.

4.6.3 Fungsi Rumah Sakit Jiwa Tampan

1. Menyelenggarakan pelayanan medis.
2. Menyelenggarakan pelayanan penunjang medis dan non medis.
3. Menyelenggarakan pelayanan asuhan keperawatan.
4. Menyelenggarakan pelayanan rujukan.
5. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.
6. Menyelenggarakan penelitian dan pengembangan.
7. Menyelenggarakan administrasi umum dan keuangan.

4.6.4 Tugas Pokok Rumah Sakit Jiwa Tampan

Rumah Sakit Jiwa Tampan dalam menjalankan tugas pokok memiliki pelayanan kesehatan sebagai berikut :

1. Instalasi Gawat Darurat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Instalasi Rawat Jalan
 - a. Spesialis Jiwa Lansia
 - b. Klinik Gangguan Mental Organik
 - c. Klinik Psikiatrik Forensik
 - d. Klinik Psikologi dan Psikometri
 - e. Klinik Tumbuh Kembang Anak dan Remaja
 - f. Klinik IPWL / Napza
 - g. Klinik Spesialis Penyakit Dalam
 - h. Klinik Spesialis Syaraf
 - i. Klinik Spesialis Anak
 - j. Klinik Konsultasi Keperawatan Jiwa
 - k. Klinik Kesehatan Gigi dan Mulut
 - l. Klinik VCT
 - m. Klinik Konseling dan Psikoterapi
 - n. Klinik TB Dot's
 - o. Klinik Umum
 - p. Klinik Rehabilitasi Medik
3. Instalasi Rawat Inap
4. Instalasi Rehabilitasi Jiwa
5. Instalasi Rehabilitasi Napza

Berdasarkan perda provinsi riau nomor 3 tahun 2014 tanggal 2 Januari 2014, Rumah Sakit Jiwa Tampan Propinsi Riau dipimpin oleh seorang Direktur yang membawahi langsung 2 (dua) Direktorat, yaitu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Direktorat Umum dan Keuangan dengan 3 (tiga) Bagian, dan 6 (enam) Sub Bagian, dan Direktorat Medik dan Keperawatan dengan 3 (tiga) Bidang dan 6 (enam) seksi berdasarkan susunan struktur organisasi

1. Pelayanan Detoxifikasi
2. Pelayanan Pasien Rehabilitasi Napza.

Tata Laksana Menghadapi Keluhan Pasien Dan Keluarga Pasien dan keluarga dapat menyampaikan keluhan tentang pelayanan kesehatan yang diberikan baik secara lisan, datang langsung, melalui telepon maupun secara tertulis dapat melalui kontak suara, telepon dan email. Pada saat keluhan disampaikan secara lisan, staf rumah sakit yang menerima keluhan wajib melakukan :

1. Staf mendengarkan keluhan yang disampaikan oleh pasien dan keluarga dengan cara :
 - a. Tenang dan optimis
 - b. Tidak melakukan adu argumentasi dengan pasien dan keluarga
 - c. Tidak memotong atau menyela pembicaraan
 - d. Upaya tidak terlibat secara emosional yang mendalam
 - e. Tidak tertawa saat bicara dengan pasien dan keluarga
 - f. Tidak membela diri dan menyudutkan pasien dan keluarga
2. Empati kepada pasien dan keluarga
3. Mengklarifikasi keluhan yang disampaikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Meminta maaf kepada pasien dan keluarga atas ketidak puasan yang diterima
5. Mencatat setiap keluhan pasien dan keluarga, melaporkan kepada bagian yang terkait.

Keluhan yang disampaikan secara tertulis via media elektronik yang diterima bagian pelayanan pelanggan, staf pelayanan pelanggan wajib melakukan :

1. Membaca keluhan yang disampaikan
2. Mengklarifikasi keluhan pasien dan keluarga dengan unit terkait
3. Mencatat setiap keluhan pasien dan keluarga serta melaporkan kepada bagian terkait dan Direktur.

4.6.5 Tata Laksana Penyelesaian Keluhan Pasien dan Keluarga

Setelah keluhan pasien dan keluarga ditanggapi dengan baik oleh staf Rumah Sakit Jiwa maka diperlukan prosedur penyelesaian keluhan agar tercipta kepuasan pelayanan bagi pasien dan keluarga. Adapun tata laksananya adalah sebagai berikut :

1. Keluhan secara lisan langsung dapat diterima oleh unit terkait, dan ditindak lanjuti oleh penanggungjawab shift atau supervisor di masing-masing unit. Apabila keluhan belum dapat terselesaikan maka dapat dikoordinasikan dengan bagian customer service / staf pengaduan untuk ditindak lanjuti.
2. Keluhan lisan via telepon dapat melalui operator dan atau Hotline service. Untuk keluhan via operator maka petugas operator akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyambungkan ke bagian customer service pada jam kerja customer service atau saat diluar jam kerja customer service untuk penanganan dan tindak lanjutnya.

3. Keluhan tertulis melalui surat oleh sekretaris direksi akan didisposisikan ke customer service. Selanjutnya petugas akan menindak lanjuti dan menyelesaikan masalah tersebut.
4. Keluhan tertulis melalui email yang masuk ke email Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau oleh sekretaris direksi akan didisposisikan ke customer service. Adapun yang langsung masuk ke alamat email customer service akan langsung 67 ditanggapi oleh petugas customer service kemudian petugas customer service menindak lanjuti dan menyelesaikan keluhan tersebut.
5. Keluhan tertulis melalui surat pembaca, petugas customer service menindak lanjuti dengan mengidentifikasi keluhan.
6. Semua keluhan yang disampaikan ke customer service akan dikaji berdasarkan kualitas keluhan apakah keluhan tersebut dapat dimasukkan sebagi saran-saran customer atau keluhan yang buruk terhadap kondisi pasien atau citra rumah sakit maka akan dibuatkan disposisi keluhan.
7. Keluhan yang menyangkut medis dan non medis akan dilampirkan dengan form. Kronologis keluhan pasien / keluarga pasien. Form kronologis keluhan pasien dan keluarga akan diisi oleh manager terkait dan harus dikembalikan ke customer service selambat-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lambatnya 2 hari terhitung tanggal penyerahan formulir ke unit terkait untuk kasus non medis dan 7 hari untuk kasus medis.

8. Dalam menyelesaikan keluhan customer service dapat dengan cara memberikan penjelasan secara langsung kepada pasien / keluarga pasien atau dengan mengirim surat tanggapan ke pasien / keluarga pasien.
9. Untuk kasus medis solusi belum dapat diterima oleh pasien / keluarga pasien maka pihak manajemen dapat mengkoordinasikan ke konsultan hukum.
10. Unit terkait, Komite Medik dan Konsultan Hukum akan mencari solusi untuk menyelesaikan keluhan tersebut.
11. Untuk keluhan yang menyangkut teknik medis, customer service kan membuat resume keluhan dalam form keluhan pasien / keluarga pasien dan didisposisikan ke Komite Medik dan Komite Keperawatan serta Direktur. Komite Medik, Komite Keperawatan dan Direksi membuat jawaban ke customer service paling lambat 10 hari kerja. Customer service memberikan penjelasan / penyelesaian masalah secara langsung kepada pasien / keluarga pasien dalam bentuk surat tanggapan.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian diatas yang telah dilakukan mengenai Peran Sistem Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Dan Motivasi Bagi Pegawai Di Rs.Jiwa Tampan Pekanbaru maka dapat disimpulkan yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward dan punishment mampu meningkatkan kedisiplinan para pegawai RS Jiwa Tampan Pekanbaru.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward dan punishment mampu meningkatkan motivasi para pegawai RS Jiwa Tampan Pekanbaru
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward dan punishment mampu meningkatkan kedisiplinan dan motivasi pegawai RS Jiwa Tampan Pekanbaru

6.2 Saran

1. Sebaiknya RS Jiwa Tampan Pekanbaru dapat meningkatkan lagi pemberian reward dan punishment kepada para pegawai agar memberi dampak positif terhadap kedisiplinannya karena menurut hasil penelitian, beberapa pegawai kurang tertarik untuk mendapatkan reward dan beberapa pegawai masih cenderung tidak disiplin.
2. Sebaiknya RS Jiwa Tampan Pekanbaru dapat meningkatkan pemberian reward dan punishment kepada pegawainya agar pegawai termotivasi

untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan tidak melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Sebaiknya RS Jiwa Tampan dapat meningkatkan pemberian reward dan punishment kepada pegawainya agar meningkatnya kedisiplinan para pegawai hingga meningkatnya motivasi kerja yang mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'anul karim. *Al-Qur'an dan terjemahnya*

Afin, M. (2012). *Menciptakan SDM Berkualitas*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14 - 23.

Bandiyono, A., Hamzah, K. F., Hidayat, N. A. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishmen Terhadap Kedisiplinan Pegawai

Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Edison, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, I. (2016). *Manajelmeln Sulmbelr Daya Manulsia Telori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Ghalih. (2013). *Disiplin Kerja Pegawai*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-11*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Irawan, R., & Handayani. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. *Widya Cipta Vol II, No. 1*, 1-7.

Irfan, F. (2014). *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.

Kasim, R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Kaswan, Ade. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi sampai Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta
- Kadarisman. (2019). *Manajelmeln Kompelnsasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Pelrsada.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (2013). *Perilaku organisasi:Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2010). *Metodologi penelitian : pendekatan praktis dalam penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Siagian, S. P. (2019). *Manejemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manejemen sumber daya manusia* . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparmi, & Septiawan, V. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* 8(1), 51-61.
- Torardi, Ahmad. (2017). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pontianak: Mandar Maju.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

i. Pedoman Wawancara

Dalam usulan penelitian ini peneliti hanya mengemukakan rencana wawancara secara garis besar yang akan dikembangkan secara lebih mendalam pada saat wawancara dilakukan terhadap informan sehingga diharapkan perolehan informasi yang lengkap, aktual dan akurat. Adapun beberapa pedoman pertanyaan dalam wawancara itu adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sejarah berdiri Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau?
2. Apa saja fungsi dan tugas pokok yang ada di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau?
3. Kira-kira sudah berapa lama reward dan punishment ini diterapkan di RS Jiwa Tampan?
4. Apa saja bentuk reward dan punishment yg RS Jiwa Tampan berikan kepada para pegawai
5. Setelah adanya reward dan punishment ini, kira-kira apa dampaknya terhadap motivasi pegawai?
6. Apa implementasi dari diterapkannya reward dan punishment terhadap kedisiplinan pegawai?
7. Lalu bagaimana cara RS Jiwa Tampan dalam memutuskan untuk memberikan reward dan punishment kepada pegawainya?
8. Bagaimana peran sistem reward dan punishment terhadap kedisiplinan Rs.Jiwa Tampan Pekanbaru?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

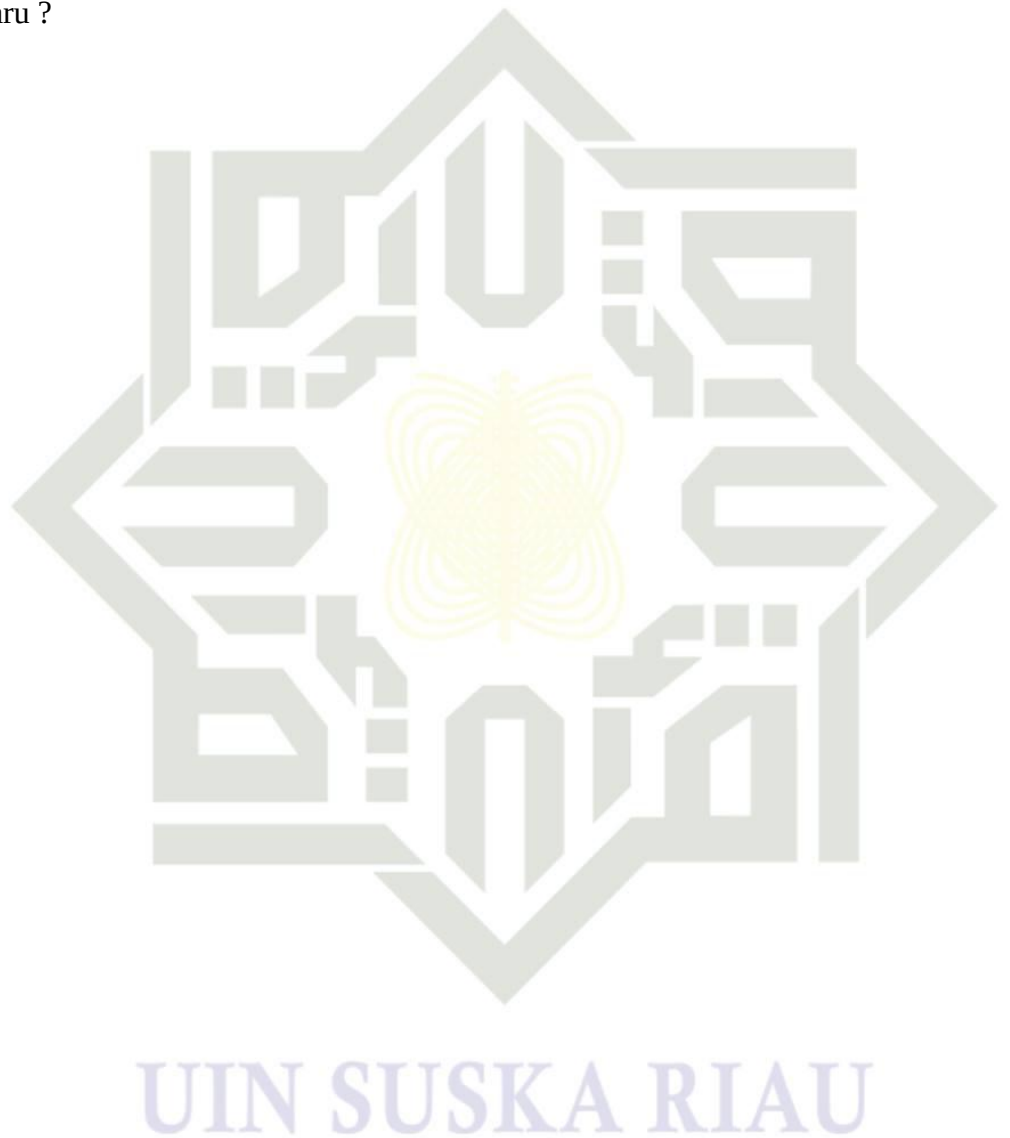
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bagaimana implikasi reward dan punishment dalam meningkatkan motivasi pegawai di Rs.Jiwa Tampan Pekanbaru?

10. Bagaimana peran sistem reward dan punishment dalam meningkatkan kedisiplinan dan motivasi dampaknya bagi pegawai di Rs,Jiwa Tampan Pekanbaru ?



ii. Dokumentasi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

