

**PENGARUH *REWARD* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PELAYANAN
KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG (KPKNL)
PURWOKERTO**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

**TIA NURVANI FAUZIAH
NIM. 1423203080**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO
2019**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	9
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Pustaka	13
B. Kerangka Teori	22
1. <i>Reward</i>	22
2. <i>Disiplin Kerja</i>	30
3. <i>Kinerja</i>	42
C. Landasan Teologis	46
D. Kerangka Pemikiran	48
E. Rumusan Hipotesis	49

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	50
B. Tempat dan Waktu Penelitian	50
C. Populasi dan Sampel Penelitian	50
1. Populasi Penelitian.....	50
2. Sampel Penelitian	51
D. Variabel dan Indikator Peneliti	51
1. Variabel Penelitian	51
2. Indikator Penelitian	52
E. Pengumpulan Data Penelitian	53
1. Subjek dan Objek Penelitian	53
2. Sumber Data Penelitian	53
3. Teknik Pengumpulan Data	54
F. Alat Uji Instrumen Data	56
1. Uji Validitas.....	56
2. Uji Reliabilitas.....	57
G. Analisis Data Penelitian	58
1. Analisis Regresi Linear Berganda	58
2. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)	58
3. Pengujian Hipotesis	59

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	61
1. Sejarah KPKNL Purwokerto	61
2. Visi dan Misi DJKN	63
3. Fungsi dan Tugas Bagian di KPKNL Purwokerto	63
4. Struktur Organisasi KPKNL Purwokerto	67
B. Karakteristik Responden	58
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	69
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	70

C. Alat Uji Instrumen Data	70
1..Uji Validitas	70
2..Uji Reliabilitas	72
D. Analisis Data Penelitian	73
1..Analisis Regresi Linear Berganda	73
2..Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)	75
3..Pengujian Hipotesis	76
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
1..Pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto	81
2..Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto	83
3..Pengaruh <i>reward</i> dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto	85

IAIN PURWOKERTO

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	87
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi, kegiatan manajemen sangatlah penting. Manajemen merupakan keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, mechine and method*) secara efisien dan efektif.¹ Sumber daya organisasi banyak jenisnya, akan tetapi sumberdaya utamanya adalah sumber daya manusia, sumber daya finansial, sumber daya fisik, sumber daya teknologi, sumber daya alam dan sumber daya informasi.²

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting karena mereka yang memprakasai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi itu.³ Sumber daya manusia bekerja dengan tujuan untuk menghidupi dan mensejahterakan dirinya dan keluarganya dan kehidupan di hari tuanya ketika sudah tidak mampu bekerja lagi. Perusahaan harus memperhatikan hal tersebut dengan memberikan imbalan yang layak dan menjamin kesejahteraan hidup mereka dan keluarganya. Imbalan diberikan

¹ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2014), hlm. 1.

²Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian; Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hlm. 1-3.

³ Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2004, (Bogor Selatan :Ghalia Indonesia), hlm. 11.

setelah kinerja sumber daya manusia dievaluasi dan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan.⁴

Kinerja atau *performance* adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.⁵ Hasil pengukuran kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pengukuran Pencapaian Kinerja Pegawai Di Kantor
Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto
Tahun 2017

Status Kinerja Pegawai	Jumlah pegawai	Total Keseluruhan Pegawai	Presentase (100%)
Sangat Baik	6	50	12 %
Baik	36	50	72 %
Cukup	8	50	16 %
Total			100 %
Presentase = (Jumlah pegawai/Total Keseluruhan Pegawai) x 100%			

Sumber : Rekapitulasi Perhitungan Nilai Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto.

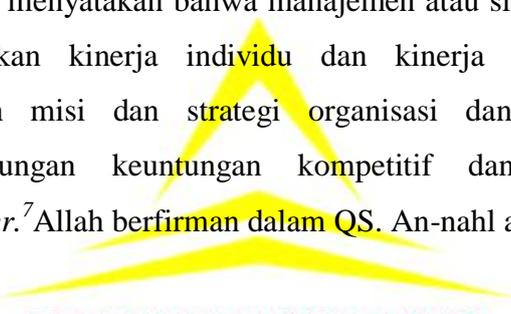
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengukuran pencapaian kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto sebesar 72% pegawai memiliki kinerja yang baik dan 16% memiliki kinerja yang cukup serta hanya 12% memiliki kinerja sangat baik. Pengukuran pencapaian kinerja pegawai tersebut diperoleh dari rekapitulasi perhitungan Capaian Kinerja Pegawai (CKP), Nilai Perilaku (NP) dan Nilai Kinerja Pegawai (NKP).

⁴ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian; Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hlm. 29.

⁵ Syamsir Torang, *metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*, (Bandung : Alfabeta, 2012), hlm. 118.

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia atau karyawan memiliki kinerja unggul sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang dapat menentukan terhadap kinerja individu misalnya motivasi kerja, desain pekerjaan, komitmen, sistem imbalan atau sistem penghargaan, kepemimpinan, partisipasi, kompetensi, budaya organisasi dan lain-lain.⁶

Sistem penghargaan atau *reward* dapat mendorong perilaku pegawai atau memberikan penguatan atas perilaku pegawai yang telah dilakukan. Armstrong menyatakan bahwa manajemen atau sistem penghargaan dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi, mendorong pencapaian misi dan strategi organisasi dan membantu mencapai keberlangsungan keuntungan kompetitif dan meningkatkan nilai *shareholder*.⁷ Allah berfirman dalam QS. An-nahl ayat 97 :



 مَن عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ لُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

Artinya : “Barang siapa mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam sedang dia adalah mukmin, maka sesungguhnya pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.⁸

Ayat diatas menegaskan bahwa Allah SWT telah berjanji kepada orang-orang yang beramal shaleh, tanpa membedakan baik itu laki-laki maupun perempuan kecuali atas pengabdianya dengan balasan kehidupan yang baik di dunia dan di akhirat juga akan diberi pahala yang lebih baik

⁶ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 30.

⁷ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*,..., hlm. 36.

⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah : Pesan Kesan dan Keserasian Al-Quran*, (Jakarta : Lentera Hati, 2002), hlm. 341-342.

dari apa yang mereka kerjakan. Setiap pekerjaan diberikan imbalan atau balasan sesuai dengan takarannya.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya termasuk karyawan yang berada di KPKNL Purwokerto. Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto merupakan Kantor Vertikal di bawah Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta. Sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 170/PMK.01/2012 tanggal 6 November 2012, KPKNL mempunyai tugas melaksanakan pelayanan di bidang kekayaan negara, penilaian, piutang negara dan lelang.

Kantor wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki 8 Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL), yaitu KPKNL Semarang, KPKNL Surakarta, KPKNL Kudus, KPKNL Pekalongan, KPKNL Tegal, KPKNL Yogyakarta, KPKNL Magelang dan KPKNL Purwokerto. Sebagai unit vertikal di bawah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara KPKNL Purwokerto selalu berupaya untuk mewujudkan visi dan menjalankan misi Direktorat Jenderal Kekayaan Negara dengan meningkatkan pelayanan kepada pengguna jasa (*stakeholder*) dan berpedoman pada nilai-nilai kementerian keuangan yaitu Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan dan Kesempurnaan. Wilayah kerja KPKNL Purwokerto meliputi 7 (tujuh) kabupaten di Propinsi Jawa Tengah, yaitu Kabupaten Cilacap, Kabupaten Banyumas, Kabupaten Purbalingga, Kabupaten Banjarnegara, Kabupaten Wonosobo, Kabupaten Kebumen dan Kabupaten Purworejo.⁹

Pentingnya Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang adalah untuk melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya. Kriteria dalam misi

⁹ Kementerian Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kantor Wilayah Jawa Tengah Dan D.I. Yogyakarta, *Profil KPKNL Purwokerto*, (Purwokerto : KPKNL Purwokerto, 2014), hlm. 8.

pengelolaan kekayaan negara yaitu mewujudkan optimalisasi penerimaan, efisiensi pengeluaran dan efektivitas pengelolaan kekayaan negara. Oleh karena itu Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto diperlukan pegawai yang berkualitas agar dapat bekerja optimal dalam mengelola kekayaan negara dan dapat melayani masyarakat dalam sarana lelang negara.

Dalam prestasi capaian kinerja, pada tahun 2013, 2014 dan 2016 KPKNL Purwokerto dinobatkan sebagai peroleh Nilai Kinerja Organisasi (NKO) tertinggi di lingkungan Kantor Wilayah DJKN Jawa Tengah dan DI Yogyakarta. Dan pada tahun 2015 tidak ada penobatan penghargaan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) sedangkan pada tahun 2017 KPKNL Purwokerto dinobatkan sebagai peroleh Nilai Kinerja Organisasi (NKO) terbaik kedua di lingkungan Kantor Wilayah DJKN Jawa Tengah dan DI Yogyakarta.¹⁰ Penilaian penghargaan tersebut berdasarkan perolehan perhitungan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto. Berikut perhitungan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) KPKNL Purwokerto :

Tabel 1.2
Perhitungan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) KPKNL Purwokerto
tahun 2013 – 2017

No	Tahun	Nilai Kinerja Organisasi (NKO)
1	2013	115,21%
2	2014	111,32%
3	2015	112,09%
4	2016	115,56%
5	2017	112,46%

Sumber : Laporan Tahunan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto Tahun 2013-2017.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Nilai Kinerja Organisasi (NKO) KPKNL Purwokerto pada tahun 2013 sebesar 115,21% dan pada tahun 2014 mengalami penurunan 3,89 % menjadi 111,32%,

¹⁰ Wawancara dengan Eny Susanti (Kepala Seksi Kepatuhan Internal di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Purwokerto) pada tanggal 14 Agustus 2018 Pukul 15:58 WIB.

tahun 2015 mengalami kenaikan 0,77% menjadi 112,09%, tahun 2016 mengalami kenaikan 3,47% menjadi 115,56% dan pada tahun 2017 penurunan 3,1% menjadi 112,46%.

Penghargaan yang diberikan oleh KPKNL Purwokerto kepada pegawainya adalah sebagai berikut :

1. Pemberian penghargaan “*The Best-The Best*” KPKNL Purwokerto tahun 2016, yang terdiri dari *Best Employee* (BE) Kantor, *Best Employee* (BE) Seksi dan *The Best Middle Leadership*. Penghargaan-penghargaan tersebut ditentukan berdasarkan kinerja, komitmen, kontribusi, dukungan serta motivasi terhadap kantor selama tahun 2016.
2. Penghargaan “KI Award 2016” yaitu pemberian penghargaan khusus yang diberikan oleh Seksi Kepatuhan Internal kepada Seksi dan pejabat/pegawai yang memenuhi kriteria penghargaan KI Award
3. Penghargaan kepada pejabat/pegawai terdiri dari *The Most Diligent Person*, *The Most Hard Working Person*, *The Best Performance*, *The Best Front Officer* dan *The Best Person in Information*.¹¹

Sistem penghargaan pegawai dirancang untuk tujuan atau kepentingan kedua belah pihak yaitu pegawai dan organisasi. Bagi pegawai sistem penghargaan dimaksudkan untuk menumbuhkan semangat kerja sehingga pegawai terdorong untuk berprestasi dan berkinerja lebih baik. Adanya pengakuan organisasi terhadap kinerja yang dicapai oleh pegawai akan menimbulkan pengukuran atas sikap dan perilaku yang telah dilakukan. Dengan demikian, kebutuhan dan kepentingan pegawai akan relatif terpenuhi. Namun, pemberian penghargaan di KPKNL Purwokerto masih relatif rendah. Berdasarkan wawancara peneliti dengan Ibu Agustina Eva Wardhani selaku pelaksana pada seksi kepatuhan internal di KPKNL Purwokerto mengatakan bahwa pada tahun 2017 belum adanya pemberian penghargaan kepada pegawai, hal ini di karenakan adanya kegiatan

¹¹ Sumber Artikel : <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/2013/kilasperistiwa/family-gathering-kpknl-purwokerto-malam-penganugerahan-the-best-kpknl-purwokerto-dan--ki-award> diakses pada tanggal 21 Mei 2018 Pukul 19:45 WIB.

revaluasi aset.¹² Revaluasi aset adalah penilaian kembali aset yang dimiliki suatu entitas sehingga mencerminkan nilai aset sekarang. Revaluasi aset dilakukan oleh kantor vertikal DJKN yakni 71 Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) di seluruh Indonesia.¹³

Upaya peningkatan kinerja yang telah dilakukan KPKNL Purwokerto secara garis besar meliputi empat pilar, yaitu kualitas layanan, sarana dan prasarana, sumber daya manusia, serta sistem informasi. Dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia KPKNL Purwokerto melakukan peningkatan disiplin pegawai. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kerja di dalam organisasi.¹⁴ Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.¹⁵

Berikut rekapitulasi daftar hadir atau absensi pegawai dengan data *finger print* di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto:

Tabel 1.3
Rekapitulasi absensi di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto 2016-2017

No	Keterangan Tidak Hadir	Tahun	
		2016	2017
1	Dinas Luar	1870	2736
2	Cuti Tahunan	551	395
3	Tugas Belajar	409	148
4	Cuti Alasan Penting 1	3	4
5	Cuti Bersalin 1	15	0

¹² Wawancara dengan Agustina Eva Wardhani (Pelaksana pada Seksi Kepatuhan Internal di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Purwokerto) pada tanggal 13 Agustus 2018 Pukul 13:30 WIB.

¹³ <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-jakarta3/baca-artikel/12603/PerluKah-Revaluasi-Aset.html>, diakses pada tanggal 21 Mei 2018 Pukul 20:00 WIB.

¹⁴ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm.101.

¹⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm. 239.

6	Cuti Sakit 1	9	4
7	Cuti Sakit 2	39	16
8	Cuti Bersalin 2	167	0
9	Tidak Hadir Tanpa Keterangan	4	1
10	Ijin	30	17
11	Cuti Besar	0	22
12	Cuti Alasan Penting 2	5	2
Total Tidak Hadir		3102	3345

(Sumber : data primer yang diolah)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto mengalami kenaikan. Hal ini dapat di buktikan dengan perbandingan ketidakhadiran pegawai pada tahun 2016 sebanyak 3102 dan pada tahun 2017 mengalami kenaikan menjadi 3345. Kenaikan ketidakhadiran absensi pegawai ini disebabkan karena pegawai yang dinas luar. Berdasarkan wawancara peneliti dengan Bapak Fikri Setiawan selaku pelaksana pada subbagian umum mengatakan bahwa pegawai yang melakukan dinas luar karena kepentingan terkait kantor dan juga mendukung kinerja di kantor. Hal ini dikarenakan dinas luar merupakan bagian dari kinerja.¹⁶ Sedangkan untuk tidak hadir tanpa keterangan, ijin, cuti tahunan, tugas belajar, cuti alasan penting, cuti bersalin, cuti sakit dan cuti besar mengalami penurunan.

Untuk mencapai visi dan misi, Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto senantiasa menerapkan pentingnya disiplin kerja bagi pimpinan maupun seluruh pegawai. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut

¹⁶ Wawancara dengan Fikri Setiawan (Pelaksana pada Subbagian Umum di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Purwokerto) pada tanggal 13 Agustus 2018 Pukul 13:58 WIB.

untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.¹⁷

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membahas masalah tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto”**

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran judul, maka perlu sekali adanya penegasan istilah yang menjadi pokok bahasan istilah sebagai berikut:

1. Reward

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.¹⁸

2. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.¹⁹

3. Kinerja

Kinerja atau *performance* adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.²⁰

¹⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta : Sinar Grafika Offset, 2016), hlm. 335.

¹⁸ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Gava Media, 2017), hlm. 179.

¹⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm. 239.

²⁰ Syamsir Torang, *metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*, (Bandung : Alfabeta, 2012), hlm. 118.

4. Karyawan

Karyawan adalah sumberdaya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis).²¹

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahannya adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto?
3. Apakah terdapat pengaruh *reward* dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto

²¹ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2014), hlm. 6.

- c. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari adanya penelitian ini antara lain sebagai berikut:

a. Manfaat Akademisi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, informasi dan bahan pembanding bagi penelitian lain yang juga meneliti tentang pengaruh *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan khususnya di lembaga keuangan.

b. Manfaat Praktisi

- 1) Bagi peneliti menambah pengetahuan tentang pengaruh *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto.
- 2) Bagi instansi hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui *reward* dan disiplin kerja.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh secara parsial variabel *reward* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (3,558) > t_{tabel} (2,012)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,001 kurang dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,259. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini berarti *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto.
2. Ada pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto yang dibuktikan dengan nilai $(2,643) > t_{tabel} (2,012)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,011 kurang dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,188. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto.
3. Ada pengaruh secara simultan variabel *reward* dan disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan

Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (21,760) > F_{tabel} (3,20)$ dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa *reward* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini berarti *reward* dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan. Adapun saran-saran tersebut antara lain yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto. Maka hendaknya pemberian *reward* atau penghargaan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto yang didasarkan pada kinerja masing-masing karyawan atau pegawai untuk lebih diperhatikan dan lebih ditingkatkan, karena dengan pemberian *reward* yang baik, adil dan tepat dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya serta tercapai kinerja yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada instansi.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto, maka Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan agar lebih baik lagi kinerjanya dimasa yang akan datang.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam terhadap permasalahan yang dihadapi, misalnya dengan

menambah variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena masih banyak variabel di luar penelitian ini yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, Fathul Aminudin. 2017. *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Cilacap : Pustaka El-Bayan.
- Az-Zuhaili, Wahbah. 2013. *Tafsir Al-Wasith Jilid 3 (Al-Qashash – An-Naas)*. Jakarta : Gema Insani.
- Bahtiar, Deni Sultan. 2012. *Manajemen Waktu Islami*. Jakarta : Amzah.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gibson, dkk. 1993. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Erlangga
- Hadari, Nawawi. 1998. *Metode Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Idri. 2015. *Hadis Ekonomi, Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*. Jakarta : Prenada Media.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.

- Isna, Alizar dan Warto. 2013. *Analisis Data Kuantitatif*. Purwokerto: STAIN Press.
- Ivancevich, John M. dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif (Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi)*. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan :Ghalia Indonesia.
- Priyatno. Duwi. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS Dan Tanya Jawab Pendadaran*. Yogyakarta : Gava Media.
- IAIN PURWOKERTO**
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2013. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta : Salemba Empat.
- Shihab, M. Quraish. 2002. *Tafsir Al-Mishbah : Pesan Kesan dan Keserasian Al-Quran*. Jakarta : Lentera Hati.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu..
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Sinar Grafika Offset.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sunyoto, Danang. 2010. *Uji Khi Kuadrat dan Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suryabrata, Sumadi. 1994. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Tamara, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta : PT. Dana Bhakti Prima Yasa,
- _____. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani Press,
- Torang, Syamsir. 2012. *metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Rajagrafindo
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Winardi. 2007. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian; Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2014. *Islamic Human Capital Management*. Jakarta : Rajawali Pers.

Jurnal dan Skripsi :

- Ananto, Reza. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi empiris pada PT. DHL Global Forwarding Semarang Branch)*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro Semarang
- Gesang, Dipo Tata. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Kebumen*. Skripsi. Purwokerto : Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Hidayat, Fakhri. 2017. *Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada P T Gunung Slamet Cilacap*. Skripsi. Purwokerto : Institut Agama Islam Negeri.
- Irawanti, Arik. 2016. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)*. Skripsi. Semarang : Universitas Negeri Walisongo.
- Nimpuno, Galih Aryo. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pertiwi, Nur Rahmatika. 2017. *Pengaruh Punishment dan Reward Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Bandar Lampung)*. Skripsi. Lampung : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Purnama, Ade Vici. 2015. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya*. Skripsi. Surabaya : Universitas Wijaya Putra.
- Setiawan, Agung. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivai Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 1 No. 4.
- Walid Honest, Abdul. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi (DAOP) 5 Purwokerto Banyumas*. Skripsi. Purwokerto : Institut Agama Islam Negeri.

Internet :

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/2013/kilasperistiwa/family-gathering-kpknl-purwokerto-malam-penganugerahan-the-best-kpknl-purwokerto-dan--ki-award>.

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-jakarta3/baca-artikel/12603/Perluah-Revaluasi-Aset.html>.

Hasil Wawancara :

Wawancara dengan Agustina Eva Wardhani (Pelaksana pada Seksi Kepatuhan Internal di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Purwokerto) pada tanggal 13 Agustus 2018 Pukul 13:30 WIB.

Wawancara dengan Eny Susanti (Kepala Seksi Kepatuhan Internal di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Purwokerto) pada tanggal 14 Agustus 2018 Pukul 15:58 WIB.

Wawancara dengan Fikri Setiawan (Pelaksana pada Subbagian Umum di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Purwokerto) pada tanggal 13 Agustus 2018 Pukul 13:58 WIB.

Sumber lain :

IAIN PURWOKERTO

Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2012. *Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 1473/KM.1/2012 Tentang Uraian Jabatan Pelaksana di Lingkungan Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara*. Jakarta : Menteri Keuangan Republik Indonesia.

Menteri Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kantor Wilayah Jawa Tengah Dan D.I. Yogyakarta. 2014. *Profil KPKNL Purwokerto*. Purwokerto : KPKNL Purwokerto.