

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar

Yanti¹, Zulkarnain², Gimin³

^{1,2,3} Universitas Riau, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: XX-XX-20XX

Disetujui: XX-XX-20XX

Diterbitkan: XX-XX-20XX

Kata kunci:

Reward and Punishment

Motivasi Kerja

Disiplin Kerja

ABSTRAK

Abstract: This study aims to describe the effect of reward and punishment and work motivation on teacher work discipline in SD Negeri Perhentian Raja District, Kampar Regency. This type of research is a quantitative descriptive study and a survey method with correlational research techniques. The data collection technique used was a questionnaire / questionnaire with 96 respondents from 114 teachers at SD Negeri Perhentian Raja, Kampar district who were randomly selected as samples using the Slovin formula. The research method used was that respondents gave responses to a questionnaire in the form of a Likert scale consisting of five answer choices, namely Very Often, Often, Occasionally, Ever, and Never. The data analysis used was descriptive and inferential statistics. Based on the data analysis, it is known that, there is an effect of reward and punishment and work motivation on teacher work motivation in SD Negeri Perhentian Raja District, Kampar Regency, either partially or collectively. This research is expected to be useful for improving the work discipline of teachers in SD Negeri Perhentian Raja District, Kampar Regency in carrying out their duties and obligations.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan Pengaruh *Reward* and *Punishment* dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan metode Survey dengan teknik korelasional (*correlational resarch*). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner/angket dengan 96 responden dari 114 guru di SD Negeri Perhentian raja kabupaten kampar yang dipilih secara acak sebagai sampel menggunakan rumus *Slovin*. Metode penelitian dilakukan yaitu responden memberikan tanggapan terhadap kuesioner dalam bentuk skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu Sangat Sering, Sering, Kadang-Kadang, Pernah, dan Tidak Pernah. Analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan inferensial. Berdasarkan dari analisis data diketahui bahwa, terdapat Pengaruh *Reward* and *Punishment* dan Motivasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar, baik sebagian maupun secara bersama-sama. Penelitian ini diharapkan berguna untuk perbaikan Disiplin Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Alamat Korespondensi:

Zulkarnain

Program Studi Magister Pendidikan Matematika

Universitas Riau, Pekanbaru

E-mail: zulkarnainfkip@lecturer.unri.ac.id

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Pada hakikatnya, SDM adalah manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Guna mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia atau pegawai berkualitas yang mampu menyumbangkan segenap daya upaya dalam rangka melayani kebutuhan publik dan memajukan organisasi, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi berharga bagi instansi.

Disamping itu disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Menurut Azis, (2016) disiplin adalah perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan tersebut biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Adapun sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis. Hal itu dimaksudkan agar para guru bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi saat ini di SD Negeri Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar dari hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa ada beberapa guru yang mempunyai kecenderungan menurun dalam hal kedisiplinan diantaranya adalah guru yang datang terlambat, keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam yang telah dijadwalkan, sering melalaikan tugas dan tidak membuat rencana pembelajaran. Kurangnya disiplin akan berakibat melemahnya motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Sebaliknya, jika penegakan disiplin dapat dilakukan secara berulang - ulang dan terus menerus, maka lama-kelamaan akan menimbulkan kebiasaan yang positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Kaliri (2008) menunjukkan bahwa ada beberapa guru yang mempunyai kecenderungan menurun dalam hal kedisiplinan diantaranya adalah guru yang datang terlambat, keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam yang telah dijadwalkan, sering melalaikan tugas, dan tidak membuat rencana pembelajaran. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung, akan mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam proses belajar-mengajar. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Aninditya Sri Nugraheni (2016) dari 26 guru ternyata masih ada beberapa guru yang belum menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini terlihat ketika: pertama, guru tidak disiplin saat masuk ke sekolah, masih ada beberapa guru yang terlambat masuk sekolah, tidak izin jika tidak masuk sekolah. Kedua, ketika memberikan pembelajaran kepada peserta didik, guru tidak membuat rencana pembelajaran (RPP). Ketiga, guru tidak memanfaatkan sarana alat peraga yang telah di sediakan, sehingga pembelajaran terlihat sangat monoton dan guru merasa bosan. Rendahnya disiplin kerja guru akan mengakibatkan buruknya mutu pendidikan di sekolah.

Menurut Furqon Hidayatullah (2010) Penegakan disiplin dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya ialah dengan penerapan *Reward and Punishment*. *Reward and Punishment* atau hadiah dan hukuman merupakan dua kesatuan yang tak terpisahkan. Jika penerapannya terpisah maka tidak akan berjalan efektif, terutama dalam menegakkan kedisiplinan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Silvia Anggraini, Joko Gurunto, Sukanto (2019) menunjukkan bahwa Pemberian *reward and punishment* berdampak pada tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja guru jika dilakukan dengan baik dan sesuai. Dalam kaitannya dengan pembelajaran dan kedisiplinan kepala sekolah menerapkan metode *reward and punishment* untuk memberikan motivasi kepada guru agar lebih patuh dan tertib segala peraturan yang diterapkan sekolah.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa guru kurang mematuhi dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku di sekolah. Oleh karena, masih kurangnya kedisiplinan kinerja guru dalam pembelajaran yang bisa membuat guru menjadi pasif serta masih kurangnya kemampuan guru dalam menggunakan metode dalam proses pembelajaran maka diperlukan pembinaan terhadap kedisiplinan guru dengan penerapan *reward* dan *punishment*. Kedisiplinan mengajar di kelas akan sangat besar pengaruhnya bagi kompetensi dan kapabilitas serta aseptabilitas bagi kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Pemberian *reward and punishment* di SD Negeri kecamatan perhentian Raja Kabupaten Kampar sebenarnya sudah berjalan tetapi belum efektif. Kepala sekolah memberikan *reward* kepada guru yang lengkap administrasi kelasnya pada saat upacara bendera dalam memperingati hari guru, sebenarnya ini sudah sangat bagus tetapi tidak mempengaruhi motivasi guru yang lain dalam melakukan hal yang sama, disamping itu *punishment* yang berupa teguran secara lisan dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru yang tidak disiplin tidak terlihat perubahan yang signifikan. Hal ini sangat disayangkan seharusnya guru menjadi panutan oleh peserta didik. Sukma Juni Siworo (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kualitas Kerja guru masih terdapat ketidak disiplin kerja guru yang berdampak pada kualitas kerja. Hal ini jika dibiarkan akan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Persoalan ini bisa mendorong kepala sekolah mengaplikasikan berbagai cara yang efektif untuk mendorong para guru untuk lebih disiplin yang outputnya juga berdampak pada kualitas kerjanya. Dengan jangkauan pola kinerja yang sedemikian rupa, guru di SD Negeri Jember memang menggunakan sistem reward dan punishment agar ada pengontrolan dari segi disiplin maupun kualitas kerja. Sistem ini dirasa cukup adil untuk diterapkan di dalam lingkungan kerja di sekolah. Guru dituntut untuk berlomba-lomba menampilkan kinerja terbaiknya guna mendapatkan reward dan menghindari punishment dari sekolah. Sebaliknya, guru dapat dikontrol jika melakukan pelanggaran seperti kurang disiplin atau semacamnya dengan adanya sistem punishment. Dengan demikian tidak ada alasan lagi bagi guru untuk berbuat yang terbaik bagi sekolah. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Johannes Purwanto (2017) upaya meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas melalui reward and punishment. Ketidaksiplinan para guru yang hadir tidak tepat waktu, sering keluar pada jam mengajar dan hal ini berdampak pada hasil belajar belajar guru hal ini jika dibiarkan berlarut larut akan sangat merugikan para peserta didik. Kepala sekolah selaku pemimpin berinisiatif untuk memberikan reward and punishment kepada guru. hal ini dipandang cukup efektif karena kepala sekolah selalu memantau perkembangan guru. mulai dari jadwal mengajar, kehadiran yang di check setiap hari sekolah. Pemberian reward yang diberikan setiap bulannya kepada guru yang disiplin.

Selain *reward* dan *punishment* hal yang tidak kalah pentingnya adalah motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2011) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Namun, intensitas yang tinggi seperti ini tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seorang berperilaku/ bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Dengan demikian, kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-

individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.

Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu motivasi kerja yang mendukung dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan organisasi. Hubungan antara motivasi kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru. Motivasi kerja guru SD Negeri Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar didalam bekerja masih rendah, hal ini dapat dilihat dari kemauan guru didalam melengkapi administrasi pembelajaran dikelas, guru tidak punya motivasi didalam membangkitkan semangat nya untuk berinovasi didalam mengelola kelas. Hal ini sangat merugikan peserta didik karena dengan metode belajar yang dipakai tidak sesuai dengan materi yang diajarkan sehingga peserta didik kesulitan dalam menerima materi yang disampaikan dan ini salah satu faktor penyebab menurunnya nilai peserta didik.

Penelitian yang dilakukan Nastiti Amalda (2018) menjelaskan bahwa rendahnya motivasi guru didalam bekerja sehingga berdampak dengan hasil belajar guru yang menurun, guru didalam kelas tidak bisa memvariasikan metode pembelajaran, jadi seakan terkesan monoton dan membuat para peserta didik merasa bosan dan minat belajarpun menurun. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Anita (2010) yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru di surakarta dilihat dari sudut pandang kedisiplinankerja, pada realitanya terdapat guru yang masih kurang motivasi dalam mengajar dan menyiapkan administrasi kelas, hal ini dapat dilihat pada administratif guru dari tahun ketahun yang hanya copy paste, guru tidak mempunyai motivasi untuk merevisi perangkat pembelajaran, metode pembelajaran yang digunakan tidak sesuai dengan perkembangan zaman. Jika hal ini dibiarkan berlarut-larut guru juga menjadi malas dalam belajar sehingga kedepannya akan membuat prestasi belajar gurupun menjadi menurun. SD Negeri kecamatan perhentian raja kabupaten kampar masing-masing sekolah memiliki peraturan tersendiri yang mengacu pada undang-undang pendidikan nasional. Diantaranya tata tertib dan tugas mengajar guru yang dibuat oleh kepala sekolah. Selain membuat peraturan kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memotivasi para guru dengan memerhatikan dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik memberikan tanggung jawab kepada masing-masing guru.

Berdasarkan permasalahan guru diatas maka penulis tertarik membuat sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh *Reward and Punishment* dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar".

METODE

Penelitian dilakukan di Sekolah SD Negeri Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Penelitian dilakukan di Sekolah SD Negeri Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar yang berjumlah 96 sekolah dengan jumlah populasi sebanyak 114 orang guru. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, dimana jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus *slovin* dengan taraf kesalahan 10% yang dikutip oleh (Riduwan, 2011) sehingga diperoleh sampel 96 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner dibuat berdasarkan pada indikator dari variabel-variabel yang diteliti yaitu membuat pernyataan-pernyataan tentang motivasi kerja, kompetensi pedagogik, dan kinerja guru. Kuisisioner dibuat dengan menggunakan skala rating dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Sering, Sering, Kadang-Kadang, Pernah, dan Tidak Pernah. Instrumen dari variabel penelitian tersebut sebelum digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba. Uji coba instrumen dilakukan untuk menentukan validitas dan reliabilitas. Validitas dihitung dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Selanjutnya, Reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui kehandalan instrumen yang dihitung dengan menggunakan *Alpha Cronbach*.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang dihitung dengan menggunakan program *Microsoft Excel dan SPSS versi 17 for windows*. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memaparkan data profil responden dalam bentuk distribusi Mean hasil angket, berdasarkan demografi responden, variabel, dan indikator. Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi reward dan punishment, motivasi kerja, dan disiplin kerja berdasarkan deskriptif dan juga digunakan untuk melihat perbedaan mean masing-masing faktor demografi berkaitan dengan disiplin kerja guru berdasarkan indikator. Analisis ini diawali dengan analisa profil responden yang memaparkan data profil responden berdasarkan hasil pengumpulan data lapangan melalui daftar isian yang disertakan bersama angket, yaitu gender, dan status kepegawaian, pendidikan. Analisis statistik inferensial digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis hingga sampai pada suatu kesimpulan. Analisis ini diawali dengan uji normalitas dan uji linieritas. Kemudian dilanjutkan dengan uji heterokedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain dengan uji yang terakhir yaitu uji regresi untuk memeriksa dan memodelkan hubungan variabel-variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan regresi sederhana dan regresi berganda. Regresi sederhana dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat, Sedangkan regresi berganda dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh kedua variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikat. Sementara itu, untuk melihat tinggi/rendahnya kuat atau lemahnya korelasi r antara variabel digunakan model koefisien korelasi pada teknik pembuatan keputusan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Setelah melakukan pengujian deskriptif data, pengujian hipotesis, mencari pengaruh antar variabel reward dan punishment, variabel motivasi kerja terhadap variabel disiplin kerja guru maka didapat hasil penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Variabel Reward dan Punishment (X₁) Terhadap Disiplin Kerja Guru Y

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

n	Coefficients B		Linieritas		R	R Square	%	t _{hitung}	Sig
	Constant	(X1)	F	Sig					
96	0,768	0,511	1,590	0,067	0,464	0,261	26,10	5,076	0,000

Tabel 1 di atas menjelaskan pengaruh positif Reward dan Punishment terhadap disiplin kerja guru SD Negeri Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar sebesar 26,10% dengan tafsiran rendah, sedangkan sisanya sebesar 73,90% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh, $\hat{Y} = 0,768 + 0,552$ hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan reward dan punishment 0,768 satu satuan maka variabel disiplin kerja guru (Y) akan naik sebesar 0,552 satu satuan.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)

n	Coefficients B		Linieritas		R	R Square	%	t _{hitung}	Sig
	Constant	(X2)	F	Sig					
96	0,948	0,615	0,667	0,878	0,394	0,155	15,50	4,156	0,000

Tabel 2 di atas menjelaskan pengaruh positif Motivasi Kerja (X₂) terhadap Disiplin Kerja guru (Y) SD Negeri Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar adalah 15,50%, sedangkan sisanya sebesar 85,50% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh, $\hat{Y} = 0,948 + 0,615$. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja 0,948 satu satuan maka variabel disiplin kerja guru (Y) akan naik sebesar 0,615 satu satuan.

Tabel 3. Model Summary Pengaruh Variabel *Reward* dan *Punishment* (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)

n	Coefficients B		R	R Square	%	t hitung	Sig
	Constant	(X_1 dan X_2)					
96	0,054	$X_1 = 0,429$ $X_2 = 0,371$	0,511	0,261	26,10	$X_1 = 3,646$ $X_2 = 2,399$	$X_1 = 0,000$ $X_2 = 0,018$

Tabel 3 di atas menjelaskan pengaruh positif Reward dan Punishment dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja guru SD Negeri Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar adalah 26,10%, sedangkan sisanya sebesar 73,90% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh, $\hat{Y} = 0,054 + 0,429 X_1 + 0,371 X_2$. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan reward dan punishment satu satuan maka variabel disiplin kerja guru (Y) akan naik sebesar 0,054 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Selanjutnya, nilai *Coefficients* motivasi kerja (X_2) sebesar 0,429. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja satu satuan maka variabel disiplin kerja guru (Y) akan naik sebesar 0,371 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. *Pertama*, Terdapat Pengaruh *Reward* and *Punishment* terhadap Disiplin Kerja. Semakin tinggi *Reward* and *Punishment* maka semakin tinggi pula Disiplin Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar. Hal ini bermakna bahwa guru SD mampu meningkatkan *Reward* and *Punishment* dengan cara meningkatkan pujian, penghormatan, hadiah, teguran, dan sanksi. *Kedua*, Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru SD maka semakin tinggi pula Disiplin Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar. Hal ini bermakna bahwa guru SD mampu meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dengan cara melaksanakan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. *Ketiga*, Terdapat pengaruh *Reward* and *Punishment* dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Guru. Semakin tinggi *Reward* and *Punishment* dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula Disiplin Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar. Hal ini bermakna bahwa guru SD mampu meningkatkan disiplin kerja dengan cara melakukan ketepatan waktu, penggunaan sarana dan prasarana dengan baik, tanggung jawab, dan ketaatan.

Saran

Kepala sekolah dan para pihak yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga sekolah diharapkan agar dapat meningkatkan dan memperkuat *Reward* and *Punishment* pada guru SD atas kemampuan yang dimilikinya, hal ini dapat di atasi dengan melakukan dan meningkatkan pujian, penghormatan, hadiah, teguran, dan sanksi. Kepala sekolah dan para pihak yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga sekolah diharapkan agar dapat meningkatkan dan memperkuat motivasi kerja di lingkungannya dengan melakukan serta membiasakan diri untuk melaksanakan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Kepala sekolah dan para pihak yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga sekolah diharapkan agar dapat meningkatkan dan memperkuat serta mengedepankan disiplin kerja guru SD dengan melakukan ketepatan waktu, penggunaan sarana dan prasarana dengan baik, tanggung jawab, dan ketaatan. Kepada para peneliti dan peminat masalah kepala sekolah, kiranya dapat menindaklanjuti penelitian ini dengan melakukan penelitian yang sama pada objek yang berbeda serta indikator yang berbeda atau sama, sehingga diperoleh cara atau strategi yang tepat dalam meningkatkan dan memperbaiki disiplin kerja guru SD.

DAFTAR RUJUKAN

- Aninditya Sri Nugraheni. (2016). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja*. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang.
- Anita. (2010). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Guru di Surakarta*. Manajemen Pendidikan.
- Azis. (2016). *Reward-Punishment sebagai Motivasi Pendidikan (Perspektif Barat dan Islam)*. *Cendekia*, 14(2), 333 - 349
- Furqon, Hidayatullah. (2010). *Pendidikan Karakter: Membangun Peradaban Bangsa*. Surakarta: UNS Press&Yuma Pustaka.
- Jamaludin. (2017). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap disiplin guru MTs Hasan Kafrawi Mayong Jepara Tahun Pelajaran 2010/2011*.
- Johanes Purwanto. (2017). *upaya meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar dikelas melalui reward and punishment*. Prodi Manajemen Pendidikan PPsUNY, UniversitasNegeri Yogyakarta
- Kaliri. 2008. *Pengaruh Persepsi motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja di SD 024 PEKANBARU*. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Islam Riau.
- Nastiti Amalda. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru Dan Hasil Belajar Guru di SD Swasta Se Kota Jambi*. Prodi Manajemen Pendidikan PPsUNY, UniversitasNegeri Yogyakarta.
- Riduwan. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sukma. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kualitas Kerja guru SD Negeri di Jember*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.