

Motivasi Peningkatan Disiplin Kerja melalui Pemberian Reward pada Guru SDN Kalaki

Muhammad Ali
SDN Kalaki, Bima, Indonesia

*Corresponding Author: rininaningsih63@gmail.com

Dikirim: 14-08-2022; Direvisi: 19-08-2022; Diterima: 19-08-2022

Abstrak: Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini dilakukan pada dalam 2 siklus. Subjek penelitiannya adalah guru SDN Kalaki dengan jumlah 21 orang. Setelah pemberian *Reward* terhadap guru untuk memotivasi guru dalam meningkatkan disiplin kerja, terjadinya peningkatan disiplin guru dengan maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengamatan setiap siklusnya. Siklus 1 jumlah guru yang dinyatakan sudah mentaati disiplin waktu masuk mengajar sebanyak 6 orang guru dengan prosentase 28,57%. Sedangkan pada siklus 2 terjadi peningkatan yang kuat ditandai dengan meningkatnya jumlah guru yang sudah mentaati disiplin waktu masuk mengajar di kelas yaitu 18 orang dengan prosentase 85,71%. Setelah melakukan Siklus 1 dan Siklus 2, perbandingan persentase kenaikan jumlah guru yang sudah mentaati disiplin kerja dari kedua siklus sebanyak 57,14%. Indikasi adanya keseriusan para guru dalam mentaati waktu masuk mengajar di kelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian *Reward* bagi guru dalam meningkatkan kedisiplinan waktu masuk jam mengajar di kelas sangat efektif dan perlu di kembangkan.

Kata Kunci: Disiplin kerja; motivasi kerja; penghargaan

Abstract: Discipline is an orderly state in which people who are members of an organization are happy to comply with existing regulations. This School Action Research (SAR) was conducted in 2 cycles. The research subjects were SDN Kalaki teachers with a total of 21 people. After giving rewards to teachers to motivate teachers in improving work discipline, a maximum increase occurred in teacher discipline. This could be seen from the observations of each cycle. In Cycle 1, the number of teachers who were declared to have obeyed the discipline when entering teaching was 6 teachers with a percentage of 28.57%. While in the second cycle there was a strong increase marked by the increasing number of teachers who had obeyed the discipline when entering class, namely 18 people with a percentage of 85.71%. After doing Cycle 1 and Cycle 2, the ratio of the percentage increase in the number of teachers who have complied with work discipline from the two cycles was 57.14%. The indications of the seriousness of the teachers in obeying the time to enter teaching in class led to conclusion that the provision of rewards for teachers in improving discipline when entering teaching hours in class was very effective and needed to be developed.

Keywords: Dicipline; motivation; reward

PENDAHULUAN

Motivasi dan disiplin kerja dalam setiap lapangan pekerjaan saling berkaitan dalam mendorong seorang pegawai bekerja dan berprestasi pada bidang yang sedang ditekuninya. Pemberian motivasi sangat penting bagi setiap pegawai. Motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong seorang pegawai bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi

tanggungjawabnya. Sesuatu yang mendorong atau penyebab semangat kerja adalah merupakan motivasi kerja seseorang (Martoyo,1996). Tanpa motivasi, seseorang tidak dapat memenuhi standar pekerjaannya atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seseorang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi kerja, seorang pegawai tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Nitisemito (1992) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan salah satu pondasi utama suksesnya sebuah pekerjaan. Hal tersebut karena kedisiplinan memberikan andil besar dalam sempurnanya penyelesaian sebuah pekerjaan. Apalagi sebuah pekerjaan yang mempunyai rentan waktu yang lama dan membutuhkan keteraturan. Disiplin membentuk suasana kerja menjadi tertata dan menumbuhkan keharmonisan pada sebuah kinerja kelompok. Secara khusus, disiplin kerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan di lingkungan kerjanya (Sinambela, 2016)

Kedisiplinan merupakan salah satu etos kerja yang harus melekat kuat pada seorang guru. Guru sebagai seorang individu yang mengemban tugas mulia sebagai seorang pendidik harus dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sebuah pekerjaan yang dipikul merupakan pekerjaan yang tidak hanya satu dua hari selesai akan tetapi mempunyai waktu yang sangat panjang, yang panjangnya waktu itu menuntutnya untuk senantiasa rutin dalam kehadirannya dan sempurna dalam penyelesaiannya.

Dari berbagai peningkatan kualitas kedisiplinan guru melahirkan dampak positif bagi seluruh elemen sekolah khususnya siswa. Siswa mendapatkan perhatian penuh dari awal masuk hingga akhir pembelajaran. Dengan melihat dampak kedisiplinan guru yang begitu signifikan dalam memberikan kelancaran proses kegiatan sekolah khususnya perhatian terhadap siswa maka penelitian mengenai pemberian reward dan dampaknya terhadap motivasi dan disiplin kerja guru di SDN Kalaki dilaksanakan.

KAJIAN TEORI

A. Standar Kompetensi Guru

Depdiknas (2004) mengartikan kompetensi "sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak". Secara sederhana kompetensi diartikan seperangkat kemampuan yang meliputi pengetahuan, sikap, nilai dan keterampilan yang harus dikuasai dan dimiliki seseorang dalam rangka melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab pekerjaan dan/atau jabatan yang disandangnya" (Sudjana & Ibrahim, 2009; Cut Fitriani & Usman, 2017).



Nurhadi (2004) menyatakan, “kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak”. Selanjutnya menurut para ahli pendidikan McAshan (Nurhadi 2004; Feralys Novauli, 2015; Taran, 2019) menyatakan, “kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai seseorang sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotor dengan sebaik-baiknya.”

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Arti lain dari kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan kompetensi adalah sebagai suatu kecakapan untuk melakukan sesuatu pekerjaan berkat pengetahuan, keterampilan ataupun keahlian yang dimiliki untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 Pasal 8 menyatakan, “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.” Dari rumusan di atas jelas disebutkan pemilikan kompetensi oleh setiap guru merupakan syarat yang mutlak harus dipenuhi oleh guru. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya.

Selanjutnya Pasal 10 menyebutkan empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yakni (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru. Empat (4) kompetensi ini sejalan dengan perilaku spesifik dalam kriteria pengukuran kinerja pegawai yang dinyatakan oleh Gomes (2002), yaitu: a) Quantity of work, yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu; b) Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya; c) Job knowledge, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya; d) Creativeness, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul; e) Cooperation, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi); f) Dependability, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan; g) Initiative, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya; dan h) Personal qualities, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

B. Motivasi Kerja

Definisi motivasi kerja menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue seperti yang dikutip oleh Asnawi (2002), adalah sebagai daya perangsang atau daya pendorong, yang merangsang dan mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana pegawai membutuhkan apresiasi penuh atas



pekerjaanya, mendapat suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap pimpinan (Amalia & Fakhri, 2016; Orocomna, 2018).

Fungsi motivasi kerja menurut Sardiman (2008) yaitu: a) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energy; b) Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai; c) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan mana yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

C. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan (Moenir, 2002; Suwanto, 2019). Ketertiban dan efisiensi tumbuh seiring sejalan dengan tumbuhnya disiplin. Sebagai salah satu syarat tumbuhnya disiplin dalam lingkungan kerja, yaitu dengan adanya pemagian tugas yang tuntas untuk semua pegawai, sehingga setiap pegawai mengetahui dan menyadari apa, bagaimana melakukannya, kapan memulai dan menyelesaikan, hasil seperti apa dan kepada siapa harus mempertanggungjawabkan tugasnya tersebut.

Disiplin merupakan bentuk pemahaman pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan semua anggota tim kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi/tempat kerja, pegawai, dan masyarakat. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2003; Wahyuni, & Lubis, 2020). Untuk itu, bimbingan dan pengarahan bagi pegawai melalui tata aturan akan menciptakan sifat disiplin pada pegawai. Dengan tata aturan yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi/tempat kerja, pegawai, dan masyarakat. Jelasnya organisasi sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan – peraturan tersebut. Kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai menaati peraturan – peraturan yang ada (Hasibuan, 2003).

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu organisasi apapun untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Moenir (2006) ada 2 jenis disiplin, yaitu: 1) Disiplin waktu, dimana disiplin jenis ini yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh pimpinan yang bersangkutan maupun oleh masyarakat dengan menggunakan sistem daftar absensi yang baik atau sistem apel, dapat dipantau secara tepat dan cepat; 2) Disiplin kerja, dimana disiplin ini merujuk pada isi pekerjaan yang terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibakukan. Aturan kerja ini dicakup satu istilah disiplin kerja. Betapapun tersedianya peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerja dari tenaga kerja tetap menjadi andalan utama.



Kedisiplinan pegawai dipengaruhi banyak faktor. Menurut Hasibuan (2003), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, antara lain: 1) Tujuan dan kemampuan pegawai; 2) Teladan pimpinan; 3) Balas jasa atau pengakuan; 4) Keadilan perlakuan; 5) Waskat (pengawasan melekat); 6) Sanksi/hukuman; 7) Ketegasan pimpinan; dan 8) Hubungan kemanusiaan. Indikator-indikator ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

METODE PENELITIAN

Penelitian tindakan sekolah (PTS) ini memiliki tujuan untuk mengkaji, menganalisis, dan mendeskripsikan data dan fakta berdasarkan masalah kedisiplinan sehingga diperoleh gambaran tentang upaya guru dalam meningkatkan disiplin.

Subyek penelitian adalah Guru yang ada di sekolah SDN Kalaki baik yang PNS maupun non PNS berjumlah 21 orang, dengan rincian PNS berjumlah 10 orang, honorer daerah berjumlah 2 orang dan Non PNS berjumlah 9 orang.

Penelitian dilaksanakan dalam bentuk siklus, dimana ada perencanaan, pelaksanaan, pengamatan perubahan dan refleksi. Indikator keberhasilan yang diharapkan adalah 75% tingkat kehadiran dan ketepatan waktu hadir guru di kelas. Apabila indikator telah tercapai, maka penelitian hanya berjalan 1 siklus. Jika indikator tersebut tidak tercapai, maka siklus berikutnya dilaksanakan.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi (Pengamatan), wawancara, dan dokumentasi. Ketiga metode digunakan untuk mendukung validitas dan reabilitas penelitian ini. Data dikumpulkan adalah tingkat kehadiran guru, ketepatan waktu kehadiran guru dalam mengajar di kelas, dan keterlibatan guru dalam berbagai program yang biasa diterapkan di sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian Siklus 1

Perencanaan penelitian tindakan sekolah ini terdiri dari beberapa tindakan, antara lain: 1) mendefinisikan masalah yang akan dicari solusinya yaitu banyaknya guru yang kurang disiplin dalam mengajar di kelas di SDN Kalaki; 2) mendefinisikan tujuan penyelesaian masalah berupa pemberian *Reward*, yaitu pimpinan akan mengirim/mengutus guru yang disiplin untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan mendampingi siswa dalam kegiatan lomba prestasi ditingkat Kabupaten; 3) mendefinisikan indikator keberhasilan penerapan *Reward*, yaitu sebesar 75% guru yang disiplin dalam waktu kehadiran dan ketepatan waktu dalam mengajar di kelas; 4) mendefinisikan langkah-langkah kegiatan penyelesaian masalah atau tindakan; 5) sosialisasi kepada para guru mengenai penerapan *Reward* terhadap kedisiplinan; 6) mengidentifikasi warga sekolah dan atau pihak-pihak terkait lainnya yang terlibat dalam penyelesaian masalah/menghadapi tantangan/melakukan tindakan; 7) mengidentifikasi penggunaan metode pengumpulan data yang digunakan; 8) menyusun instrumen pengamatan dan evaluasi; 9) mengidentifikasi fasilitas atau alat bantu yang diperlukan.

Pelaksanaan penelitian tindakan sekolah ini dilaksanakan melalui beberapa kegiatan, antara lain: 1) mempergunakan lembar pengamatan kehadiran guru dan kegiatan mengajar guru di setiap kelas; 2) berkoordinasi dengan



petugas piket harian tentang kriteria disiplin kehadiran dan waktu yang diinginkan dalam pengumpulan data; 3) setelah selesai jam pelajaran, dilakukan rekapitulasi dari hasil pengamatan, baik dari guru piket dan dari peneliti sebagai pengamat; 4) kegiatan tersebut dilakukan terus setiap hari kepada setiap guru selama satu bulan.

Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu bulan, untuk semua guru yang berjumlah 21 orang. Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket. Pengamatan oleh peneliti meliputi: 1) kehadiran guru dikelas; 2) waktu masuk ke kelas sebelum memulai pelajaran; 3) waktu meninggalkan kelas setelah selesai pelajaran; dan 4) tingkat keterlambatan guru masuk kelas.

Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat keterlambatan guru masuk ke kelas pada siklus I dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Tingkat Keterlambatan Guru Siklus 1

No.	Waktu	Jumlah Guru	Persentase
1	< 10 menit	6	28,57
2	10-15menit	7	33,33
3	> 15 menit	8	38,10

Dari Tabel 1 dapat dilihat guru yang datang kurang dari 10 menit berjumlah 6 orang, guru yang datang 10-15 menit berjumlah 7 orang dan guru yang datang lebih dari 15 menit berjumlah 8 orang. Persentase guru yang datang kurang dari 10 menit sebesar 26,57%, guru yang datang lebih dari 15 menit sebesar 33,33% dan guru yang datang lebih dari 15 menit sebesar 38,20%.

Setelah menyelesaikan Siklus 1 ini maka selanjutnya diadakan refleksi tentang apa yang telah dikerjakan di siklus 1, peneliti akan memperbaiki jika ada terjadi kesalahan di siklus 1 agar di Siklus berikutnya kesalahan tersebut tidak terjadi lagi. Dari hasil pengamatan peneliti dapat dilihat apakah penelitian sudah mencapai indikator 75%, jika tidak maka akan diadakan siklus 2.

Dari hasil pengamatan didapat persentase guru yang disiplin sebesar 28,57%, masih dibawah indikator keberhasilan sebesar 21,43%. Jadi peneliti berkesimpulan harus diadakan penelitian atau tindakan lagi pada siklus berikutnya atau siklus kedua.

B. Hasil Penelitian Siklus 2

Dari hasil refleksi pada siklus pertama, pada siklus 2 ini peneliti merencanakan untuk melakukan tindakan *Reward* yang lebih besar atau menggiatkan dibandingkan dengan siklus pertama. Peneliti akan mengirim/mengutus/menunjuk guru yang disiplin untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan mendampingi siswa dalam kegiatan lomba prestasi ditingkat Provinsi dan Nasional. Selain itu peneliti akan menempel atau memajang nama guru yang disiplin di ruang Kepala Sekolah, diruang-guru, ruang TU dan Lobi sekolah.

Pelaksanaan penelitian tindakan sekolah pada siklus 2 dilaksanakan sesuai dengan data yang diharapkan dan hanya memperbaiki beberapa instrument dan kesepahaman dengan pihak-pihak yang menjadi bagian dari pengamatan, wawancara dan dokumentasi penelitian. Pelaksanaan penelitian masih menggunakan kegiatan-



kegiatan: 1) mempergunakan lembar pengamatan kehadiran guru dan kegiatan mengajar guru di setiap kelas; 2) berkoordinasi dengan petugas piket harian tentang kriteria disiplin kehadiran dan waktu yang diinginkan dalam pengumpulan data; 3) setelah selesai jam pelajaran, dilakukan rekapitulasi dari hasil pengamatan, baik dari guru piket dan dari peneliti sebagai pengamat; 4) kegiatan tersebut dilakukan terus setiap hari kepada setiap guru selama satu bulan.

Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu bulan, untuk semua guru yang berjumlah 13 orang. Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket dan pihak lain untuk validitas data (siswa dan instrumentasi).

Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat keterlambatan guru masuk ke kelas pada siklus 2 dapat dilihat pada:

Tabel 2. Tingkat Keterlambatan Guru Siklus 2

No.	Waktu	Jumlah Guru	Persentase
1	< 10 menit	18	85,71
2	10-15menit	2	9,52
3	> 15 menit	1	4,77

Dari Tabel 2 dapat dilihat guru yang datang kurang dari 10 menit berjumlah 18 orang, guru yang datang 10-15 menit berjumlah 2 orang dan guru yang datang lebih dari 15 menit berjumlah 0 orang. Persentase guru yang datang kurang dari 10 menit sebesar 85,71%, guru yang datang lebih dari 15 menit sebesar 9,22% dan guru yang datang lebih dari 15 menit sebesar 4,77%.

Setelah menyelesaikan Siklus 2 ini maka selanjutnya diadakan refleksi tentang apa yang telah dikerjakan di siklus 2. Dari hasil pengamatan peneliti, persentase guru yang disiplin sebesar 76,93%, melebihi indikator keberhasilan sebesar 75%. Jadi peneliti berkesimpulan penelitian dihentikan dan tidak ada lagi melakukan tindakan untuk siklus berikutnya.

C. Pembahasan

Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat keterlambatan guru masuk yang kurang dari 10 menit ke kelas pada siklus 1 dan siklus 2 dapat dilihat perbandingannya pada tabel 3.

Tabel 3. Perbandingan Tingkat Keterlambatan Guru Siklus 1 dan 2

No.	Waktu	Siklus 1		Siklus 2	
		Jumlah Guru	Persentase	Jumlah Guru	Persentase
1	< 10 menit	6	28,57	18	85,71
2	10-15menit	7	33,33	2	9,52
3	> 15 menit	8	38,10	1	4,77

Dari Tabel 3 dapat dilihat guru yang datang kurang dari 10 menit pada Siklus 1 berjumlah 6 orang sedangkan guru yang datang kurang dari 10 menit pada Siklus 2 berjumlah 18 orang. Persentase guru yang kurang dari 10 menit pada Siklus 1 sebesar 28,57 % sedangkan persentase guru yang datang kurang dari 10 menit pada Siklus 2 sebesar 85,71%.



Setelah melakukan Siklus 1 dan Siklus 2 didapat kenaikan jumlah guru yang datang kurang dari 10 menit sebanyak 12 orang. Yang pada awalnya hanya 6 orang guru yang datang kurang dari 10 menit maka setelah melakukan siklus 2 jumlah guru yang datang kurang dari 10 menit menjadi 18 orang.

Setelah melakukan Siklus 1 dan Siklus 2 didapat persentase kenaikan jumlah guru yang datang kurang dari 10 menit sebanyak 57,14%. Yang pada awalnya hanya 28,57% orang guru yang datang kurang dari 10 menit maka setelah melakukan siklus 2 jumlah guru yang datang kurang dari 10 menit menjadi 85,71%.

Karena terjadi peningkatan yang cukup signifikan maka pemberian *Reward* dapat menjadi alternatif strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di kelas pada SDN Kalaki.

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi dan analisis data hasil penelitian mengenai pengaruh *reward* terhadap disiplin dan kinerja guru yang telah dilakukan dan diuraikan pada bagian sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan atas *reward* terhadap disiplin dan kinerja guru di SDN Kalaki. Hal ini menunjukkan bahwa jika *reward* yang diberikan semakin meningkat, maka disiplin dan kinerja gurupun semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119-127.
- Ambar T. Sulistiyani & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Asnawi, S. (2002). *Teori Motivasi : Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Studia Press.
- Cut Fitriani, M. A., & Usman, N. (2017). Kompetensi profesional guru dalam pengelolaan pembelajaran di MTs Muhammadiyah Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(2).
- Depdiknas. (2004). *Standar Kompetensi Guru Pemula SMP-SMA*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Dirjen Pendidikan Tinggi.
- Feralys Novauli, M. (2015). Kompetensi Guru Dalam Peningkatan Prestasi Belajar pada SMP Negeri Dalam Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. ISSN, 2302-0156.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2002). *Human Resource Management*. New York: Harper and Row Publisher.
- Hasibuan, S.P., Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.



- Moenir, A.S. (2002). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Nurhadi. (2004). *Pembelajaran Kontekstual dan penerapannya dalam KBK*. Malang: UM Press.
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(001), 66-72.
- Sardiman, A.M. (2008). *Interaksi & motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, Nana & Ibrahim. (2009). *Penelitian Dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Taran, E. G. M. (2019). Pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi terhadap kompetensi profesional guru (Studi kausal terhadap guru TK Se-Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai NTT). *JIPD (Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar)*, 3(1), 16-24.
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *VALUTA*, 6(1), 55-65.

