

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Reward* (penghargaan)

a. Definisi *Reward* (penghargaan)

Menurut bahasa kata *reward* berarti ganjaran, hadiah, upah.¹ Sedangkan dalam kamus lengkap psikologi *reward* merupakan sembarang perangsang, situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan.²

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.³ Sistem *reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.⁴

Dalam bahasa Arab, *reward* di istilahkan dengan *tsawab*. Kata ini banyak ditemukan dalam Al-qur'an,

¹ Jhon Echols dan Hasan Shadilly, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia utama, 1976), 184

² J.P Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004, cet. Ke-9), 436

³ Bambang Nugroho, *Reward dan Punishment*, (Jakarta: Buletin Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum, edisi no 6, 2006), 5

⁴ *Ibid*, 152

khususnya ketika membicarakan tentang apa yang akan diterima oleh seseorang, baik di dunia maupun di akhirat yang akan diterima dari amal perbuatan yang telah dilakukannya.⁵

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan suatu ganjaran yang diberikan kepada seseorang yang telah memperlihatkan atau menghasilkan sesuatu yang baik. *Reward* juga dapat diartikan sebagai sesuatu ganjaran yang diberikan kepada seseorang dengan tujuan untuk memperbaiki perilaku seseorang yang awalnya buruk menjadi baik serta *reward* dapat juga diartikan sebagai ganjaran yang diberikan kepada seseorang agar dapat mempertahankan sesuatu perilaku yang baik yang telah dikerjakan.

Dalam agama Islam juga mengenal *reward*, ini terbukti dengan ditemukannya banyak kata ganjaran atau pahala dalam Al-Qur'an, khususnya ketika firman Allah SWT yang membahas tentang apa yang diterima oleh seseorang baik di dunia maupun di akhirat dari amal perbuatannya. Pahala adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh Allah SWT kepada hamba-Nya yang telah mengerjakan perintah-Nya.

⁵ Erna Marstiyaningtiyas, "*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap motivasi belajar siswa SMP Islam Plus Baitul Maal-Pondok Aren Tangerang Selatan*", (*Skripsi Fakultas Islam dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2014*), 11

Dalam Al'Qur'an telah dijelaskan, yaitu seperti dalam surat Al-Zalzalah ayat 7, Ali Imran ayat 145 dan 148 serta surat An-Nisa ayat 134

وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (الزلزلة: 7)

“Barangsiapa yang mengajarkan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya”. (QS. Al-Zalzalah: 7)⁶

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ كَتَبْنَا مُوَدَّتَهُمْ وَأَمْنَ يَوْمَ يُرَدُّ تَوَابِ أَدْنِيَا مِنْهَا وَمَنْ يُرَدُّ تَوَابِ الْأَخْرَةِ نُؤْتِيهِ مِنْهَا وَسَنَجْزِي الشَّاكِرِينَ
(ال عمران : 145)

“Sesuatu yang bernyawa tidak akan mati melainkan dengan izin Allah sebagai ketetapan yang telah ditentukan waktunya. Barangsiapa menghendaki pahala di dunia, niscaya kami berikan kepadanya pahala dunia itu, dan barang siapa menghendaki pahala di akhirat, kami berikan (pula) kepadanya pahala akhirat itu. Dan kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang bersyukur” (Q.S. Ali Imran: 145)⁷

فَمَا تَهُمُّ اللَّهُ تَوَابِ أَدْنِيَا وَحُسْنِ تَوَابِ الْأَخْرَةِ“ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ
(ال عمران : 148)

⁶ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bogor, Lembaga Percetakan Al-Qur'an Kementerian Agama RI, 2010), 911

⁷ Depag RI, 88

“Karena itu Allah memberikan kepada mereka pahala di dunia dan pahala di akhirat, dan Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebaikan” (Q.S Ali Imran: 148)⁸

مَنْ كَانَ يُرِيدُ ثَوَابَ الدُّنْيَا فَعِنْدَ اللَّهِ ثَوَابُ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ، وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا بَصِيرًا (النساء : 134)

“Barangsiapa yang menghendaki pahala di dunia saja (maka ia dan merugi), karena di sisi Allah ada pahala di dunia dan akhirat. Dan Allah Maha mendengar lagi Maha melihat” (Q.S An-Nisa: 134)⁹

Dapat dipahami bahwa masalah pahala diakui keberadaannya dalam rangka pembinaan umat. Ganjaran atau pahala diberikan kepada orang-orang yang beriman disertai dengan amal baik dan akhlak mulia yang menunjukkan prestasi yang tinggi dalam bidang pendidikan. Dengan demikian, keberadaan ganjaran dalam Islam dan digunakan dalam rangka pembinaan umat manusia melalui kegiatan pendidikan. Ganjaran ini diberlakukan kepada sasaran yang lebih bersifat khusus, ganjaran untuk orang yang patuh dan menunjukkan perbuatan atau perilaku yang baik.

Berdasarkan ayat-ayat Al-Qur'an di atas jelaslah bahwa metode *reward* mendidik kita untuk berbudi luhur, maka diharapkan agar manusia selalu berbuat baik dalam

⁸ *Ibid*,

⁹ *Ibid*, 132

upaya mencapai prestasi-prestasi tertentu dalam hidup dan kehidupan manusia. Dan berdasarkan ayat-ayat tersebut juga dapat disimpulkan bahwa orang-orang yang sudah berbuat kebaikan berhak mendapat pahala, begitu pula seorang guru yang telah malukan tugasnya dengan baik berhak mendapatkan *reward*. Dalam hal ini, *reward* sama diartikan dengan istilah *Targhib*, yaitu janji yang disertai bujukan dan rayuan untuk menunda kemaslahatan, kelezatan dan kenikmatan. Namun penundaan itu bersifat pasti, baik, murni, dan dilakukan melalui amal sholeh atau pencegahan diri dari kelezatan yang membahayakan (sesuatu pekerjaan yang buruk). Satu hal yang jelas bahwa, semua dilakukan untuk mencari keridhaan Allah dan itu merupakan rahmat bagi hamba-hamba-Nya.¹⁰

b. Indikator *reward* (penghargaan)

Reward yang diberikan kepada guru terdapat beberapa indikator, yaitu:

1) Pujian

Pujian adalah suatu bentuk *reward* (penghargaan) yang paling mudah dilakukan. Pujian dapat berupa kata-kata seperti: “bagus, baik, hebat” dan sebagainya. Akan tetapi dapat juga berupa kata-kata yang bersifat sugesti,

¹⁰ Bukhari Umar, *Hadis Tarbawi Pendidikan Dalam Perspektif Hadis* (Jakarta: Amzah, 2015) 137

misalnya: Nah, lain kali akan lebih baik lagi jika Bapak/Ibu seperti ini dan ini...” dan lain sebagainya.

2) Penghormatan

Reward (penghargaan) yang berupa penghormatan ini dapat berbentuk dua macam. Pertama, berbentuk penobatan. Guru yang mendapat penghormatan diumumkan dan ditampilkan dihadapan dihadapan guru-guru lainnya. Misalnya saja ketika rapat mingguan atau bulanan setelah selesai diadakan evaluasi dan lain sebagainya. Kedua, penghormatan yang berbentuk pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu.

3) Hadiah

Yang dimaksud dengan hadiah disini ialah *reward* (penghargaan) yang berbentuk pemberian yang berupa barang. *Reward* yang berupa pemberian barang ini disebut juga *reward* materiil, yaitu hadiah yang berupa barang. Barang ini dapat terdiri dari alat-alat keperluan dalam mengajar dan lain sebagainya yang memungkinkan bermanfaat dan dapat dipergunakan oleh guru tersebut.

4) Tanda penghargaan

Jika hadiah adalah *reward* (penghargaan) yang berupa barang maka tanda penghargaan adalah kebalikannya. Tanda penghargaan tidak dinilai dari segi harga dan kegunaan barang-barang tersebut seperti halnya pada halnya hadiah melainkan tanda penghargaan dinilai

dari segi “kesan” atau “nilai kenang” nya. Oleh karena itu *reward* atau tanda penghargaan ini disebut juga *reward* simbolis. *Reward* simbolis ini dapat berupa surat-surat tanda jasa, sertifikat-sertifikat.¹¹

Dari keempat macam *reward* (penghargaan) tersebut di atas, dalam penerapannya dapat memilih bentuk macam-macam *reward* (penghargaan) yang cocok dengan guru dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi, baik situasi dan kondisi guru atau situasi dan kondisi keuangan, bila hal itu menyangkut masalah keuangan.

c. Tujuan *Reward* (penghargaan)

Tujuan yang harus dicapai dalam pemberian *reward* (penghargaan) adalah untuk lebih mengembangkan motivasi yang bersifat intrinsik dari motivasi ekstrinsik, dalam artian guru melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran guru itu sendiri. Dan dengan *reward* (penghargaan) itu, juga diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara pimpinan organisasi pendidikan dan guru, karena *reward* (penghargaan) itu adalah bagian dari pada penjelmaan dari rasa cinta kasih sayang seorang pemimpin kepada gurunya.

Jadi, maksud dari *reward* (penghargaan) itu yang terpenting bukanlah hasil yang dicapai seorang guru, akan

¹¹ Amir Daien Indrakusuma, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1973), 159-161

tetapi dengan hasil yang dicapai guru tersebut pimpinan bertujuan membentuk kejata hati dan kemauan yang lebih baik dan lebih keras lagi kepada guru. Seperti halnya telah disinggung di atas, bahwa *reward* (penghargaan) di samping merupakan alat pendidikan represif yang menyenangkan, *reward* (penghargaan) juga dapat menjadi pendorong atau meningkatkan disiplin kerja bagi guru.

2. *Punishment* (hukuman)

a. Definisi *Punishment* (hukuman)

Punishment dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia hukuman adalah sanksi dan sebagainya yang ditelakan kepada orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya.¹² *Punishment* atau hukuman dapat diartikan dengan suatu konsekuensi logis berupa sebuah hukuman yang akan diterima seseorang disebabkan oleh hal-hal yang kurang baik yang telah dilakukan oleh seseorang.

Dalam islam, *punishment* (hukuman) diungkapkan dengan kata-kata '*Iqab* yang mana hal tersebut menunjukkan suatu hukuman sebagai bentuk balasan atas suatu kesalahan ataupun pelanggaran yang dilakukan terhadap suatu peraturan. Al-ghozali dalam Muhammad

¹² WJS. Poerwodaminto, *Kamus Umum Bahasa Inonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1984), 364

Fauzi mengatakan bahwa hukuman adalah suatu perbuatan yang dilakukan dengan sadar yang mana perbuatan tersebut adalah perbuatan yang dijatuhkan kepada seseorang dengan tujuan menjadikannya sadar atas kelalaian yang diperbuatnya dengan tujuan perbaikan bagi yang bersangkutan.¹³

Metode *punishment* dalam Islam juga dianjurkan, karena dengan adanya *punishment* itu, manusia akan berusaha untuk tidak mendapat *punishment*, dalam agama Islam dikenal dengan larangan dan dosa, banyak ayat yang menjelaskan tentang *punishment* diantaranya QS. Al-Zalzalah ayat 8, QS. Al-Baqarah ayat 179, dan QS. Al-An'am ayat 120.

وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ (الزلزلة : 8)

“Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula”.
(QS. Al-Zalzalah: 8)¹⁴

¹³ Firdaus, *Esensi Reward Dan Punishment Dalam Diskursus Pendidikan Agama Islam*, (Vol. 5 No.1, Januari-Juni 2020), 25

¹⁴ Depag RI, 911

وَلَكُمْ فِي الْقِصَاصِ حَيَاةٌ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ (البقره : 179)

“Dan dalam qishaash itu ada (jaminan kelangsungan) hidup bagimu, hai orang-orang yang berakal, supaya kamu bertaqwa” (Al-Baqarah: 179)¹⁵

وَدَرُّوا ظُهُورَ الْإِنَّمِ وَبَاطِنَهُ، إِنَّ الَّذِينَ يَكْسِبُونَ الْإِنَّمِ ثُمَّ سَيُجْزَوْنَ بِمَا كَانُوا يَفْتَرُونَ (الاعنام : 120)

“Dan tinggalkanlah dosa yang nampak dan yang tersembunyi. Sesungguhnya orang yang mengerjakan dosa , kelak akan diberi pembalasan (pada hari kiamat), disebabkan apa yang mereka telah kerjakan”. (QS. Al-An’am: 120)¹⁶

Dari tiga contoh ayat di atas dapat di atas dapat disimpulkan bahwa dalam Islam dikenal *punishment*. Untuk memperingati orang-orang yang telah melakukan hal yang tidak baik kelak akan mendapatkan dosa sebagai balasan dari apa yang telah dilakukan. Dalam Islam, *punishment* sama diartikan dengan istilah *Tarhib*, yaitu sebagai ancaman dari Allah untuk menakut-nakuti hamba-hamba-Nya melalui penonjolan kesalahan atau penonjolan salah satu sifat keagungan dan kekuatan Ilahiah agar mereka teringatkan untuk tidak melakukan kesalahan dan kemaksiatan.¹⁷

¹⁵ *Ibid*, 35

¹⁶ *Ibid*, 193

¹⁷ Bukhari Umar, *Hadis Tarbawi Pendidikan Dalam Perspektif Hadis* (Jakarta: Amzah, 2015) 138

b. Indikator *punishment* (hukuman)

Punishment (hukuman) dibagi menjadi 2 (dua) indikator, yaitu:

- 1) *Punishment* preventif; yaitu *punishment* (hukuman) yang dilakukan dengan maksud yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* (hukuman) ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan.
- 2) *Punishment* represif; yaitu *punishment* (hukuman) yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi, *punishment* (hukuman) ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment preventif* adalah berbentuk pencegahan, diantaranya aturan/tata tertib, larangan, perintah, ancaman dan sebagainya. Sedangkan *punishment represif* diantaranya berbentuk hukuman, peringatan, teguran dan sebagainya.¹⁸

¹⁸ Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014, 190

c. Tujuan *Punishment* (hukuman)

Setiap hal yang diprogramkan seseorang atau suatu organisasi pasti memiliki tujuan, termasuk dalam memberikan *punishment* (hukuman) kepada guru yang melanggar aturan. Tujuan memberikan *punishment* (hukuman) itu sangat berkaitan dengan pendapat orang-orang mengenai teori *punishment* (hukuman), yaitu:

1) Terori pembalasan

Menurut teori ini, *punishment* (hukuman) diadakan sebagai pembalasan dendam terhadap pelanggaran yang telah dilakukan seseorang. Tentu saja teori ini tidak boleh dipakai dalam pendidikan di sekolah.

2) Teori perbaikan

Menurut teori ini, *punishment* (hukuman) diadakan untuk membasmi kejahatan. Jadi asumsi ini ialah untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan semacam itu lagi.

3) Teori perlindungan

Menurut teori ini, *punishment* (hukuman) diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.

4) Teori ganti kerugian

Menurut teori ini, *punishment* (hukuman) diadakan untuk menggantikan kerugian yang telah diderita akibat kejahatan-kejahatan atau pelanggaran itu. *Punishment* (hukuman) ini banyak dilakukan dalam masyarakat atau pemerintahan. Dalam proses pendidikan, teori ini masih belum cukup, sebab dengan *punishment* (hukuman) semacam itu seseorang mungkin menjadi tidak merasa bersalah atau berdosa karena kesalahannya itu telah terbayar dengan *punishment* (hukuman).

5) Teori menakut-nakuti

Menurut teori ini, *punishment* (hukuman) diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akan akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga ia akan selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya¹⁹.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa tujuan hukuman ialah untuk mencegah, memperbaiki tabiat dan tingkah laku, dan memberikan kesadaran kepada guru agar memahami kesalahannya dan memperbaiki kesalahannya sehingga tidak mengulangnya dikemudian hari serta untuk menjadikannya lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

¹⁹ Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 178-188

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mardiatmadja, kata disiplin berasal dari kata “disipel” yang berarti pengikut yang sungguh-sungguh dan yakin dengan ketentuan menyebarkan ajaran-ajaran pimpinannya, ketentuan dan keyakinan tersebut merupakan dasar utama dari setiap ajaran.²⁰ Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.²¹

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

²⁰ Vivi Rusmawati, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru*, (Vol. 1 No. 2 2013), 399

²¹ T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2001), 208

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, sikap atau perbuatan yang dilakukannya bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia berbuat tidak sebagaimana lazimnya. Dalam kaitannya dengan profesi guru, disiplin merupakan suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan. Sikap disiplin akan muncul bila telah muncul niat dari dalam guru itu sendiri, hal ini akan lebih kuat mendorong sikap dan perilaku untuk patuh dan menaati peraturan sekolah. Sikap dan perilaku disiplin muncul ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak dalam menaati segala peraturan yang berlaku.²²

b. Pentingnya disiplin kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau

²² Elvi Juniarti, Nur Ahyani, Arif Ardiansyah, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru*, (Vol. 1 No. 3 2020), 196

kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar anggota dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik dari pada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah dan laku,

dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

c. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Dalam mengukur tingkat disiplin kerja guru diperlukan indikator-indikator, indikator-indikator tersebut dapat kita ketahui dengan melihat jenis kedisiplinan. Menurut Moenir “ada dua jenis disiplin yang sangat dominan yakni disiplin dalam waktu dan disiplin dalam hal kerja atau perbuatan”.²³

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

- 1) Disiplin waktu, meliputi:

²³ H.A.S. Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 95

- a) Tepat waktu dalam mengajar, masuk datang dan keluar jam mengajar tepat waktu.
 - b) Tidak meninggalkan kelas saat jam mengajar.
 - c) Mengajar sesuai waktu yang telah ditentukan.
- 2) Disiplin perbuatan, meliputi:
- a) Patuh dan tidak melanggar peraturan yang berlaku.
 - b) Tidak malas dalam mengajar.
 - c) Tingkah laku yang baik.
 - d) Menggunakan bahasa yang baik dan sopan dalam berbicara.

B. Penelitian Terdahulu

Agar penelitian yang lebih jelas dan kuat, peneliti melakukan penelusuran terhadap penelitian terdahulu yang terkait objek dalam penelitian ini. Dan berdasarkan pada hasil penelusuran yang peneliti lakukan terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan kali ini. Diantara penelitian yang relevan yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh Pramudya Ingkara, dengan judul “pemberian *Reward and Punishment* untuk Meningkatkan kedisiplinan peserta didik dalam pembelajaran IPS kelas V SD Negeri 1 Kejombang Purbalingga”. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa dengan kedisiplinan peserta didik dalam pembelajaran IPS kelas V SD Negeri Kejombang

Purbalingga mengangkat setelah tindakan pemberian *reward and punishment*. Pemberian *reward* berupa pujian, penghormatan, pemberian hadiah, dan tanda penghargaan. Sedangkan pemberian *punishment* berupa *punishment preventif* dan *represif*. Dengan rata-rata kedisiplinan peserta didik setelah diberikan tindakan pada siklus I 74.52% dan pada siklus II 87.62%. rata-rata kedisiplinan tersebut sudah sesuai dengan kriteria keberhasilan yang telah ditentukan peneliti²⁴.

Perbedaan yang terdapat antara jurnal Pramudya Ingkara dengan peneliti adalah pada variabel Y yaitu untuk meningkatkan kedisiplinan peserta didik dalam pembelajaran IPS kelas V SD Negeri 1 Kejobong Purbalingga. Sedangkan pada peneliti difokuskan kepada disiplin kerja guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Erna Marstiyaningtiyas dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward and Punishment* terhadap Motivasi Belajar Siswa SMP Islam Plus Baitul Maal-Pondok Aren Tangerang Selatan”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan SMP Islam Plus Baitul Maal-Pondok Aren menggunakan observasi, kuesioner (angket), wawancara dan dokumentasi.

²⁴ Pramudya Igknagara, pemberian *Reward and Punishment* untuk Meningkatkan kedisiplinan peserta didik dalam pembelajaran IPS kelas V SD Negeri 1 Kejobong Purbalingga, (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), 135

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik cluster random sampling. Sampel penelitian berjumlah 72 peserta didik kelas eksperimen dan 36 orang kelas kontrol. Hasil analisis statistik inferensial penelitian mendapatkan korelasi antara *reward and punishment* yang berpengaruh positif terhadap motivasi belajar sebesar 11.1%. data itu diambil dari hasil analisis dimana t hitung 2,435 dari tabel dengan N (responden) =36 dan pada t tabel 2.0. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward and punishment* terhadap motivasi belajar.²⁵

Persamaan dengan peneliti adalah pada variabel X yaitu mengetahui *reward and punishment*. Perbedaannya pada variabel Y yaitu Motivasi Belajar Siswa.

3. Penelitian jurnal Vivi Rusmawati dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru pada SDN 018 Balikpapan”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SDN 018 Balikpapan melaksanakan perannya sebagai manajer dengan memberdayakan guru melalui kerjasama dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, sebagai administrator dengan mengelola administrasi dan keuangan, sebagai

²⁵ Erna Marstiyaningtiyas, Pengaruh *Reward and Punishment* terhadap Motivasi Belajar Siswa SMP Islam *Plus* Baitul Maal-Pondok Aren Tangerang Selatan, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2015), 106

supervisor dengan melakukan pengawasan dan penyusunan program supervise pendidikan, sebagai pemimpin dengan memberikan petunjuk meningkatkan kemauan guru dan membuka komunikasi dua arah sebagai motivator dengan motivasi kepada guru serta mengatur lingkungan fisik dan suasana kerja.²⁶

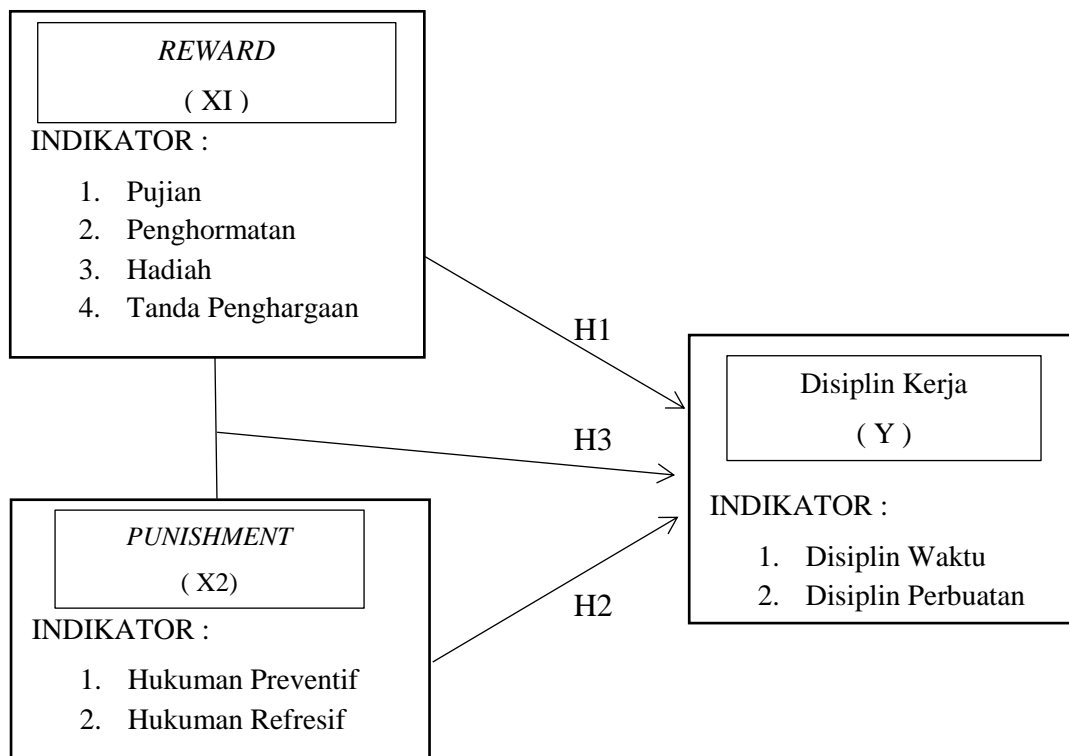
Persamaan dengan peneliti adalah untuk mengetahui disiplin kerja guru. Sedangkan perbedaannya dalam jurnal Vivi Rusmawati pada variabel X yaitu peran kepemimpinan kepala sekolah.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antara variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening maka juga perlu dijelaskan mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian pertautan antara variabel tersebut, selanjutnya di rumuskan kedalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.

Kerangka berpikir pada penelitian ini dapat dilihat pada bagian berikut ini:

²⁶ Vivi Rusmawati, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru pada SDN 018 Balikpapan, *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 1, No. 2, (2013), 395-409



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori di atas maka dapat dirumuskan suatu hipotesis. Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh

melalui pengumpulan data²⁷. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

Berdasarkan landasan teori yang diajukan dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh positif antara *reward* dan *punishment* dengan disiplin kerja guru

H_a : Terdapat pengaruh positif antara antara *reward* dan *punishment* dengan disiplin kerja guru

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung, Alfabeta, 2017), 96