

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Metode Reward Dan Punishment**

##### **a. Pengertian Reward**

*Reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Moorhead & Griffin, 2013).

*Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004).

Ivancevich (2000) terdapat beberapa pertimbangan penting yang dapat digunakan manajer untuk mengembangkan dan mendistribusikan *reward*, yaitu:

- a) Penghargaan yang tersedia harus cukup untuk memuaskan kebutuhan dasar manusia.
- b) Individu akan cenderung membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan penghargaan yang diterima oleh orang lain.
- c) Proses dimana penghargaan didistribusikan seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil.
- d) Manajer yang mendistribusikan penghargaan harus memahami perbedaan setiap individu yang dibawahinya.

## **b. Tujuan Reward**

Tujuan dari sistem penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan berkualitas dan untuk memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal (Moorhead & Griffin, 2013).

Sedangkan Ivancevich (2000) membagi tujuan dari program *reward* menjadi 3 tujuan utama, antara lain

- a) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
- b) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
- c) Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi

## **c. Jenis-Jenis Reward**

Menurut Ivancevich (2000) *reward* dapat diklarifikasikan kedalam dua kategori luas, yaitu: *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik. Baik *reward* intrinsik maupun ekstrinsik, keduanya mempunyai tujuan yang sama bagi perusahaan.

### **a) Reward Intrinsik**

*Reward* intrinsik diartikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas atau terima kasih, dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik. Bentuk dari penghargaan intrinsik antara lain:

#### **a. Penyelesaian (Completion)**

Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

b. Pencapaian (Achievement)

Pencapaian adalah penghargaan dari dalam diri, dan didapat saat seseorang meraih suatu tujuan menantang. Sebagian orang mencari sasaran yang sulit sementara yang lainnya cenderung untuk mencari sasaran yang lebih mudah atau umum. Akan tetapi, perbedaan individual seperti itu tetap harus dipertimbangkan sebelum mencapai kesimpulan mengenai pentingnya penghargaan pencapaian.

c. Otonomi (Autonomy)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

d. Pertumbuhan Pribadi (Personal Growth)

Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu untuk memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

b) Reward Ekstrinsik

*Reward* ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang.

Bentuk penghargaan ekstrinsik dapat berupa:

a. Gaji dan Upah

b. Tunjangan Karyawan

c. Penghargaan Intrapersonal

d. Promosi

**d. Pengertian Punishment**

*Punishment* atau hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Ivancevich, 2000). *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar (Mangkunegara, 2013).

Salah satu peran penting dari *punishment* adalah untuk memelihara kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2014). *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Dalam Anwar & Duniya (2016) dikatakan jika *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya.

**e. Pelaksanaan Punishment**

Menurut Mangkunegara (2013) pelaksanaan sanksi atau hukuman (*punishment*) terhadap seorang pegawai yang melakukan pelanggaran bisa dilakukan dengan cara:

a) Pemberian Peringatan

Pegawai yang telah melakukan pelanggaran harus diberikan surat peringatan. Pemberian surat peringatan ini bertujuan agar pegawai tersebut menyadari perbuatannya dan dapat pula sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian pegawai.

b) Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melakukan pelanggaran harus segera diberikan sanksi oleh organisasi sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Tujuannya adalah agar pelanggar mengetahui sanksi pelanggaran yang berlaku. Apabila organisasi lalai dalam memberikan sanksi ini maka akan memperlemah disiplin yang ada dan dapat memberikan peluang bagi pelanggar untuk mengabaikan peraturan yang ada.

c) Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Tujuan dari kekonsistenan pemberian sanksi ini adalah agar pegawai menyadari dan menghargai peraturan-peraturan yang ada di organisasi. Inkonsistensi pemberian sanksi dapat mengakibatkan adanya perasaan diskriminasi, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

d) Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Setiap pelanggaran harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan dengan tidak membedakan setiap pegawai. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa peraturan dalam organisasi berlaku untuk semua pegawai.

Agar berbagai tujuan pendisiplinan dapat tercapai, pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Yang dimaksud secara bertahap adalah dengan

mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari jenis sanksi atau hukuman (*punishment*) yang paling ringan sampai dengan jenis sanksi atau hukuman (*punishment*) yang terberat (Hasibuan, 2006) misalnya:

- a) Peringatan lisan oleh pengawas
- b) Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
- c) Penundaan kenaikan gaji berkala
- d) Penundaan kenaikan pangkat
- e) Pembebasan dari jabatan
- f) Pemberhentian sementara
- g) Pemberhentian atas permintaan sendiri
- h) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri

## **B. Kedisiplinan**

Kata dasar kedisiplinan adalah “disiplin” yang berarti ketaatan pada peraturan (Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, 2005:93). Istilah disiplin berasal dari bahasa Inggris “*discipline*” yang mengandung beberapa arti, diantaranya adalah pengendalian diri, membentuk karakter yang bermoral, memperbaiki dengan sanksi, serta kumpulan beberapa tata tertib untuk mengatur tingkah laku (dalam Masykur Arif Rahman., 2011:64). Lebih jelasnya, berbagai arti tersebut akan dijelaskan sebagai berikut;

### **a. Pengendalian Diri**

Orang yang disiplin adalah orang yang mampu mengendalikan diri, menguasai diri, ataupun membentuk tingkah laku yang sesuai dengan sesuatu yang sudah ditetapkan, baik ditetapkan oleh diri sendiri ataupun orang lain.

b. Membentuk Karakter yang Bermoral

Pembentukan tingkah laku atau karakter yang sesuai dengan yang diharapkan dapat menggunakan kedisiplinan, dalam artian orang akan terbiasa melakukan sesuatu yang baik jika seseorang dapat mendisiplinkan dirinya untuk berbuat yang baik, begitu juga sebaliknya orang akan sering kali melanggar apabila orang tersebut terbiasa melanggar sesuatu atau melanggar aturan.

c. Memperbaiki dengan Sanksi

Pada umumnya, orang akan menerapkan sanksi jika melanggar sesuatu yang sudah menjadi komitmen. Adanya sanksi akan membuat seseorang untuk tetap berada digaris komando kedisiplinan, oleh karena itu sanksi sangat diperlukan pada orang-orang yang melanggar kedisiplinan.

d. Kumpulan Tata Tertib untuk Mengatur Tingkah Laku

Orang yang disiplin dapat dipastikan memiliki sekumpulan tata tertib sebagai pedoman dalam bertindak. Tata tertib ini juga menjadi dasar dari segala sesuatu yang akan dilakukan, baik dari segi ucapan, tingka laku, tempat, dan waktu. (dalam Masykur Arif Rahman., 2011:64) Seseorang yang melaksanakan tata tertib yang telah ditetapkannya, berarti ia dapat dikatakan orang yang disiplin.

Disiplin sangat berkaitan erat dengan proses pelatihan yang dilakukan oleh pihak yang memberi pengarahan dan bimbingan dalam kegiatan pengajaran. Disiplin juga bisa membentuk karakter seseorang, baik itu karakter yang baik atau karakter yang tidak baik, dengan disiplin karakter yang baik itu akan muncul dengan sendirinya tanpa ada dorongan dari dalam atau dari luar diri seseorang. Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah sebuah peraturan yang harus

dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap orang (individu) dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan profesinya masing-masing serta adanya kesadaran dan dorongan dari dalam diri.

E. Mulyasa (2007:123) mengemukakan disiplin berarti ditujukan untuk membantu peserta didik menemukan diri; mengatasi, mencegah timbulnya masalah disiplin, dan berusaha menciptakan situasi yang menyenangkan bagi kegiatan pembelajaran sehingga mereka mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem, dan tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Dalam *Dictionary of Education* yang dikutip E. Mulyasa (2013:191) bahwa *discipline (school)* adalah *the maintenance of conditions conducive to the efficient achievement of the school functions*. Pada pengertian diatas, disiplin sekolah dapat diartikan sebagai keadaan tertib ketika guru, kepala sekolah dan staf, serta peserta didik yang tergabung dalam sekolah tunduk kepada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati.

### **C. Kedisiplinan Guru**

#### **a. Pengertian Kedisiplinan Guru**

Dalam kehidupan sehari-hari kita tidak lepas dari aktifitas atau kegiatan. Kadang kegiatan itu kita lakukan dengan tepat waktu tapi kadang juga tidak. Kegiatan yang kita laksanakan secara tepat waktu dan dilaksanakan secara kontinyu, maka akan menimbulkan suatu kebiasaan. Kebiasaan dalam melaksanakan kegiatan secara teratur dan tepat waktulah yang biasanya disebut disiplin dalam kehidupan sehari-hari. Disiplin diperlukan dimanapun, karena dengan disiplin akan tercipta kehidupan

yang teratur dan tertata. Banyak para ahli yang memberikan batasan tentang pengertian kedisiplinan guru antara lain sebagai berikut:

a) Oteng Sutrisno (1985: 97) berpendapat, bahwa kedisiplinan guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang dapat merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan sehingga dapat membimbing kearah pertumbuhan kepribadian peserta didik secara sistematis dan pragmatis supaya mereka hidup sesuai dengan ajaran Islam sehingga terjalin kebahagiaan di dunia dan akhirat.

b) Elizabeth. B. Hurlock (1996:82) memberikan pengertian, kedisiplinan adalah merupakan sikap mental untuk melakukan hal-hal yang seharusnya pada saat yang tepat dan benar-benar menghargai waktu.

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dalam informasi tentang wawasan wiyata mandala, kedisiplinan guru diartikan sebagai sikap mental yang mengandung kerelaan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kedisiplinan guru adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimanapun seorang guru atau tenaga kependidikan (pegawai, merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan. Sikap

disiplin dan tenaga kependidikan (pegawai) akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik.

Guru dan kedisiplinan menjadi dua sisi mata koin yang tidak dapat dipisahkan. Tanpa kedisiplinan dalam melaksanakan tugas profesinya, maka tujuan mulia dari proses pembelajaran tidak akan pernah tercapai. Disiplin sangat penting bagi seorang guru dalam melaksanakan tugas profesinya, karena itu sikap disiplin harus ditanamkan secara terus menerus agar menjadi pembiasaan.

#### **b. Bentuk Dan Macam Disiplin**

Macam disiplin juga disampaikan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, ia membagi disiplin dalam dua macam disiplin:

- a) Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan.
- b) Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap memenuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai, pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar

Kedua macam disiplin baik preventif dan korektif adalah disiplin diri guna melatih dan membentuk pribadi guru, murid dan staf agar bertanggung jawab terhadap kerja dan patuh kepada aturan (kebijakan) sekolah. Preventif ditujukan untuk mendorong para guru, murid dan staf mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sekolah sehingga pelanggaran tidak terjadi. Disiplin korektif ditujukan untuk memperkecil kemungkinan pelanggaran pelanggaran lebih lanjut dengan diberikan sanksi yang tepat pada setiap pelanggaran yang terjadi.

Keith Devis dalam Mangkunegara (2013:130) menambahkan pendapatnya bahwa untuk melaksanakan disiplin ini perlu langkah dan proses yang benar, sehingga pada tahap selanjutnya benar-benar membuktikan keterlibatan yang bersangkutan (yang melanggar). Proses tersebut meliputi *pertama* suatu prasangka yang takbersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. *kedua* hak untuk di dengar dari beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. *Ketiga* disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran. Jika ketiga proses itu dilakukan dengan baik, maka kemungkinan salah hukuman terhadap pelanggaran akan terhindarkan dan manfa'at dari sebuah sanksi untuk menimbulkan efek jera dan menumbuhkan kesadaran kepada guru lain tercapai.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin di sebuah instansi pendidikan harus mampu mengkombinasikan semua potensi yang dimiliki untuk menerapkan disiplin kerja guru di sekolah. dengan kompetensi yang dimiliki, kepala sekolah dapat memberikan kenyamanan bagi guru untuk menerapkan disiplin kerja yang telah ditetapkan, sehingga disiplin kerja dapat dilaksanakan dengan baik tanpa adanya perasaan dipaksa atau takut karena dihukum.

### **c. Pendekatan Disiplin Kerja**

Pendekatan disiplin kerja dimaksudkan untuk mengetahui dengan cara apa disiplin kerja dilaksanakan dalam sebuah organisasi (sekolah), Anwar Prabu Mangkunegara membaginya dalam empat bagian yaitu pendekatan disiplin modern, pendekatan dengan disiplin tradisi dan terakhir yaitu pendekatan disiplin bertujuan.

a) Pendekatan disiplin modern dilaksanakan dengan cara mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Jadi hukuman fisik sepenuhnya dihindari, penyuluhan akan lebih baik, diberikan kesempatan untuk menemukan fakta-fakta baru sebagai bukti tidak bersalah sehingga bebas dari hukuman.

b) Pendekatan disiplin dengan tradisi dilakukan dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini sepenuhnya bermaksud untuk memberikan hukuman pada setiap pelanggaran yang terjadi sehingga pelanggaran yang lebih keras akan diberikan hukuman yang lebih keras, demikian seterusnya.

c) Pendekatan disiplin bertujuan dimaksudkan untuk memberikan kesadaran kepada guru, murid dan staf bahwa disiplin dirancang dan diberikan bukan hanya formalitas untuk dilanggar dan diberikan hukuman. Tetapi disiplin kerja dibuat agar terjadi pembentukan perilaku dan perubahan perilaku ke arah yang lebih baik.

d) Cara yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam menerapkan disiplin bertujuan adalah dengan pemberian penyuluhan di awal tentang tujuan dan maksud diterapkannya disiplin kerja di sekolah, lalu di lakukan evaluasi dan laporan pengawasan terhadap tindakan disiplin yang dilakukan guru.

Pendekatan penerapan disiplin kerja guru di atas memberikan informasi bagaimana seharusnya disiplin kerja guru diterapkan. Disiplin kerja guru dapat diterapkan dengan cara penyuluhan, pemberian hukuman, dan penyadaran. Jika terpaksa diberikan hukuman maka perlu diperhatikan beberapa hal dibawah ini.

*Pertama*, Pemberian peringatan terlebih dahulu (surat peringatan pertama, kedua dan ketiga) agar indiscipliner menyadari pelanggaran yang telah dilakukan. *Kedua*, pemberian sanksi harus segera. Tujuannya agar dikenai peraturan yang berlaku dan tidak ada peluang untuk mengabaikan disiplin yang ada. *Ketiga*, Pemberian sanksi harus konsisten. tujuannya agar pegawai menghargai dan tidak diskriminasi. *Keempat*, pemberian sanksi harus Impersonal (semua golongan). Tujuannya agar diketahui pegawai bahwa peraturan berlaku untuk semua golongan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dengan banyaknya peran guru dalam mengupayakan pendidikan yang bermutu di setiap institusi pendidikan, maka optimalisasi peran dan potensi guru harus terus dikembangkan dan disiplin kerja guru merupakan upaya optimalisasi potensi tersebut.

#### **d. Indikator Kedisiplinan Guru**

Menurut Suwandi dan Sanjari (2009:34) guru dikatakan mengajar dengan disiplin apabila telah mentaati semua peraturan atau tata tertib di sekolah, suatu sikap yang meliputi:

a) Keaktifan masuk sekolah.

Aktif masuk sekolah berarti aktif atau rajin masuk sekolah, sepanjang, dalam keadaan sehat atau tidak sakit. Guru yang aktif akan mementingkan

sekolahnya walaupun ada kepentingan keluarga sekalipun, sikap ini didasari oleh disiplin diri dan tidak menyiaikan waktu sehingga tidak merugi.

b) Ketertiban di dalam kelas

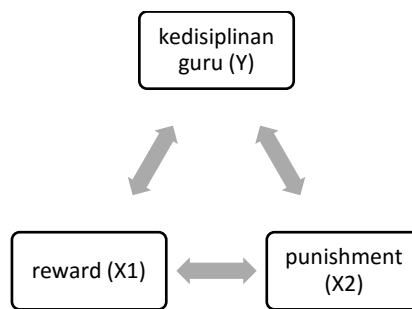
Di dalam tata tertib sekolah telah disebutkan bahwa kewajiban guru adalah “ikut membantu agar tata tertib sekolah dapat berjalan dari ditaati” juga disebutkan dalam larangan guru yaitu “mengganggu jalannya kegiatan belajar mengajar dalam kelasnya maupun terhadap kelas lain”. Dengan sikap ini maka pengajaran tidak akan terhambat, karena guru tidak mengganggu jalannya proses kegiatan belajar mengajar dan dengan kesadaran akan selalu menciptakan ketertiban di dalam kelas maupun sekolahnya. Hal ini berpengaruh terhadap kelancaran proses belajar mengajar.

c) Keaktifan memberikan materi ajar sesuai dengan Rencana Pelaksanaan

Pembelajaran di Kelas yang ditentukan dalam juknis yang bernama RPP. Guru akan selalu memberikan materi ajar sesuai dengan jam dan jadwal pelajaran di kelas sejak awal sampai berakhir jam pelajaran. Dengan demikian tidak satupun materi ajar yang diabaikan, sehingga prestasi mengajar juga akan dapat dicapai secara menyeluruh dengan mutu yang baik.

**e. Kerangka Berfikir**

Kerangka pikir yang akan dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada telaah berbagai pustaka yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil telaah pustaka diatas, maka kerangka pikir yang akan dikembangkan dalam penelitian adalah:



GAMBAR 1.

*Reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. *Reward* juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Moorhead & Griffin, 2013). Menurut Tohardi (2002) ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menegakkan disiplin, salah satunya adalah *reward*.

Pernyataan diatas tersebut didukung oleh Asriani *et.al* (2015) dimana dalam penelitiannya ditemukan bahwa pemberian *reward* mempengaruhi naik turunnya disiplin kerja karyawan. Kemudian dilanjutkan oleh Siahaan (2013) yang dalam penelitiannya juga menemukan bahwa pemberian *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Selanjutnya Lestari dan Firdausi (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa setelah adanya pelaksanaan pemberian *reward*, kedisiplinan para pegawai semakin meningkat.

*Punishment* atau hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Ivancevich, 2000). Salah satu peran penting dari *punishment* adalah untuk memelihara kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2014). *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya

menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Pernyataan diatas tersebut didukung oleh Siahaan (2013) dimana dalam penelitiannya ditemukan bahwa pemberian *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Kemudian Lestari dan Firdausi (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa setelah adanya pelaksanaan pemberian *punishment*, kedisiplinan para pegawai semakin meningkat. Selanjutnya Anwar dan Dunija (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa *punishment* mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan meskipun tidak terlalu signifikan.

#### **f. Penelitian Yang Relevan**

Penelitian yang dilakukan oleh Asriani *et.al* (2015) dengan judul “Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi” ini dilatar belakangi oleh pentingnya pemberian *reward* dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Citra Riau Sarana yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan minyak kelapa sawit. Hasil dari penelitian ini menunjukkan jika variabel *reward* mempengaruhi naik turunnya disiplin kerja karyawan.

Persamaan yang penulis lakukan dengan penelitian tersebut yaitu pada penggunaan *reward* sebagai variabel independen (X) dan disiplin kerja sebagai variabel dependen (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2013) dengan judul “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan” ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan baik secara parsial maupun simultan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan jika variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Johaness Purwanto tahun 2017 dengan judul Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar Di Kelas Melalui *Reward And Punishment* Di Sdn Bandulan 1 Kecamatan Sukun Malang

Persamaan yang penulis lakukan dengan penelitian tersebut yaitu pada penggunaan *reward* dan *punishment* sebagai variabel independen (X) dan disiplin kerja sebagai variabel dependen (Y).

Perbedaan atau pembaharuan penelitian kali ini adalah bentuk *reward* dan *punishment* yang diberikan dan juga indikator kedisiplinan yang hendak dicapai berbeda dengan penelitian sebelumnya. Indikator kedisiplinan yang dimaksud adalah kehadiran guru disekolah.